

# Convenio Mapfre, Grupo Asegurador

**2005**

En Madrid a 24 de febrero de 2005

# **INDICE**

## **CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. OBJETO DEL CONVENIO Y LEGITIMACIÓN .....	1
Artículo 2. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN .....	1
Artículo 3. ÁMBITO TERRITORIAL .....	3
Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL .....	3
Artículo 5. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS .....	4
Artículo 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD .....	4
Artículo 7. COORDINACIÓN NORMATIVA .....	5
Artículo 8. COMISIÓN MIXTA .....	5

## **CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

Artículo 9º. PRINCIPIOS GENERALES .....	6
---	---

## **CAPITULO III: CLASIFICACION PROFESIONAL**

Artículo 10. PRINCIPIOS GENERALES Y CRITERIOS DE CLASIFICACION PROFESIONAL .....	7
Artículo 11. COMISION TECNICA DE SEGUIMIENTO .....	17

## **CAPITULO IV: POLÍTICA DE EMPLEO**

Artículo 12. VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN .....	18
Artículo 13. ASCENSOS Y PROMOCIONES .....	18
Artículo 14. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y BECARIOS .....	20

## **CAPÍTULO V: FORMACIÓN PROFESIONAL**

Artículo 15. PRINCIPIOS GENERALES .....	21
Artículo 16. COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN .....	21
Artículo 17. AYUDA PARA ESTUDIOS DE LOS EMPLEADOS .....	22
Artículo 18. FINANCIACIÓN .....	22

## **CAPITULO VI: MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

Artículo 19. CONDICIONES GENERALES .....	23
Artículo 20. TRASLADOS .....	23

## **CAPITULO VII: RETRIBUCIONES**

Artículo 21. PRINCIPIOS GENERALES .....	25
Artículo 22. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA .....	25
Artículo 23. INCENTIVOS .....	26
Artículo 24. CONDICIONES ECONÓMICAS PARA EL AÑO 2005 Y REVISION SALARIAL .....	26
Artículo 25. ANTICIPOS .....	26

## **CAPÍTULO VIII: TIEMPO DE TRABAJO**

### ***SECCION PRIMERA: CONDICIONES GENERALES***

Artículo 26. JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN .....	27
Artículo 27. COMPENSACIÓN POR COMIDA .....	31
Artículo 28. VACACIONES .....	31
Artículo 29. REDUCCION DE JORNADA .....	32
Artículo 30. PERMISOS .....	32
Artículo 31. EXCEDENCIAS .....	34

### ***SECCION SEGUNDA: PERSONAL COMERCIAL NO SUJETO A HORARIO***

Artículo 32. AMBITO DE APLICACIÓN .....	35
Artículo 33. COMPENSACIONES .....	35

### ***SECCION TERCERA: SUPUESTOS ESPECIALES, SERVICIO 24 HORAS***

Artículo 34. JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCION .....	36
Artículo 35. RETRIBUCION .....	37

## **CAPÍTULO IX: SEGURIDAD y SALUD EN EL TRABAJO**

Artículo 36. DISPOSICIÓN GENERAL .....	39
Artículo 37. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD .....	39

## **CAPITULO X: BENEFICIOS SOCIALES**

Artículo 38. SEGURO DE VIDA .....	40
Artículo 39. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL O MATERNIDAD O RIESGO DURANTE EL EMBARAZO .....	40
Artículo 40. AYUDA ESCOLAR PARA HIJOS DE EMPLEADOS .....	41
Artículo 41. FONDO DE AYUDA AL EMPLEADO .....	41
Artículo 42. OBSEQUIO DE NAVIDAD .....	42
Artículo 43. PREMIO DE PERMANENCIA .....	42
Artículo 44. PREMIO DE NUPCIALIDAD .....	43
Artículo 45. PREMIO DE NATALIDAD O ADOPCION .....	43
Artículo 46. AYUDA PARA HIJOS CON DISCAPACIDAD .....	43

Artículo 47. BECAS DE FORMACION TEORICA/PRACTICA PARA HIJOS DE EMPLEADOS .....	43
Artículo 48. PLAN DE PENSIONES .....	44
Artículo 49. BONIFICACION EN LOS SEGUROS CONCERTADOS CON MAPFRE.....	45
Artículo 50. PRÉSTAMOS PARA GASTOS DE ADQUISICIÓN Y REPARACIÓN DE VIVIENDAS .....	46
Artículo 51. SEGURO DE SALUD .....	46
Artículo 52. PREMIO DE JUBILACION .....	47
Artículo 53. REDUCCIÓN DE JORNADA .....	47

## **CAPITULO XI: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

Artículo 54. ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS EMPLEADOS .....	48
Artículo 55. DERECHOS .....	48

## **CAPITULO XII: REGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 56. CRITERIO GENERAL .....	50
Artículo 57. NORMAS SOBRE USO DE TECNOLOGIA/MEDIOS DE LA EMPRESA .....	50

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

Disposición adicional PRIMERA. JORNADA LABORAL .....	51
Disposición adicional SEGUNDA. HORARIO GUANARTEME .....	51

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Disposición transitoria PRIMERA. AYUDA DE ESTUDIOS PARA EMPLEADOS .....	51
---	----

## **DISPOSICION DEROGATORIA**

Disposición DEROGATORIA .....	52
-------------------------------	----

## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1. OBJETO DEL CONVENIO Y LEGITIMACIÓN:**

El presente convenio se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones laborales de las empresas aseguradoras del Sistema MAPFRE que se detallan en el siguiente artículo.

El Convenio ha sido suscrito, de una parte, por los representantes de la Dirección de las empresas aseguradoras MAPFRE y, de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO y UGT en MAPFRE, que en conjunto ostentan el 100% de la representación sindical con legitimación para la negociación del Convenio.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio con validez y eficacia general.

#### **Artículo 2. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN.**

El presente Convenio General será de aplicación a las relaciones laborales de las Entidades pertenecientes al Sistema MAPFRE cuyo objeto social sea la actividad aseguradora y/o reaseguradora, o cuya única actividad sea la de prestar servicios complementarios y relacionados con la actividad de las empresas aseguradoras y reaseguradoras MAPFRE.

En concreto, dichas empresas, a la firma del presente Convenio, son:

- MAPFRE MUTUALIDAD DE SEGUROS Y REASEGUROS A PRIMA FIJA.
- MAPFRE VIDA, SOCIEDAD ANONIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS SOBRE LA VIDA HUMANA.
- MAPFRE SEGUROS GENERALES, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
- MAPFRE INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANONIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
- MAPFRE ASISTENCIA, COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE SEGUROS Y REASEGUROS.

- MAPFRE CAUCION Y CREDITO, COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE SEGUROS Y REASEGUROS.
- MAPFRE AGROPECUARIA, COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A
- MAPFRE CAJASALUD DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
- MAPFRE GUANARTEME, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS DE CANARIAS, S.A.
- MAPFRE CONSULTORES DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
- MAPFRE CAJAMADRID, HOLDING DE ENTIDADES ASEGURADORAS
- MAPFRE INFORMATICA, AIE
- MAPFRE RE, COMPAÑÍA DE REASEGUROS S.A.
- RELECMAP, AIE
- CORPORACION MAPFRE, COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE SEGUROS, S.A,
- MAPFRE AMERICA, S.A.
- MAPFRE AMERICA VIDA, S.A.
- MAPFRE SERVICIOS INFORMATICA, S.A
- MAPFRE AMERICA CAUCION Y CREDITO
- MUSINI, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.

En adelante, y a los efectos de este Convenio, el conjunto de empresas incluidas en su ámbito de aplicación se denominará MAPFRE GRUPO ASEGURADOR o la Empresa.

En el supuesto de que MAPFRE GRUPO ASEGURADOR adquiriera en el futuro nuevas empresas que por su objeto social pudieran quedar incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, se arbitrarán, de acuerdo con la representación de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta del Convenio, los plazos y criterios de adaptación para que éste pueda serles de aplicación.

Exclusiones. El presente Convenio no será de aplicación:

- 1 A las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1 nº 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET).

- 2 A las relaciones a las que se refiere el artículo 2 del citado TRET, y de forma expresa a las siguientes personas y actividades:
- a) Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley 9/1992, de 30 de abril de Mediación de Seguros Privados, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.
  - b) 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 entidades incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.
  - c) Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, los comisarios y liquidadores de averías o los cobradores.
  - d) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del R. D. 1382/85, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la Empresa que el presente Convenio General les sea aplicable.

### **Artículo 3. ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de MAPFRE Grupo Asegurador, en España.

### **Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL.**

#### *1. Duración*

La duración general del Convenio será de un año, desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005.

#### *2. Vigencia*

El Convenio entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2005.

### 3. *Prórroga y Denuncias.*

El Convenio se entenderá prorrogado anualmente si no se denuncia, en forma, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 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, salvo en aquellas materias para las que expresamente se disponga otra vigencia.

### **Artículo 5. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Las retribuciones y condiciones contenidas en el Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos 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 que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pacto, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

### **Artículo 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

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

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente en el plazo de treinta días a contar desde la fecha de notificación de la resolución.

## **Artículo 7. COORDINACIÓN NORMATIVA.**

En lo no previsto por el articulado del Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (en adelante Convenio del Sector de Seguros), las disposiciones del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

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

En el caso de que durante la vigencia del presente convenio se aprobara un nuevo Convenio del Sector de Seguros que contuviera condiciones más beneficiosas para los empleados, le serían de aplicación a excepción de las de contenido económico

## **Artículo. 8. COMISIÓN MIXTA.**

De conformidad con el artículo 85.3 e) del ET, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por diez miembros, de los cuales cinco serán nombrados por la Dirección de la empresa y los restantes cinco miembros serán designados por la representación social firmante del presente convenio, de acuerdo con la representatividad que ostenten.

La Comisión aprobará su Reglamento de funcionamiento, en un plazo no superior a 30 días desde la entrada en vigor del presente convenio.

Serán funciones de la Comisión:

- a) La interpretación, vigilancia y control en la aplicación del contenido del presente Convenio.
- b) La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el Convenio.
- c) La observancia del cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en la empresa.
- d) La administración y gestión del Fondo de Ayuda al Empleado.
- e) Ser informada de los criterios sobre el sistema de incentivos, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 23 del presente convenio.

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida con la presencia de al menos dos representantes de la empresa y con presencia de la representación social que suponga al menos el 51% de la misma. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. La mayoría de la representación social se hallará en proporción a la representatividad que cada uno de sus integrantes ostente. En el supuesto de no producirse acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna. Los votos particulares que puedan emitirse por cada representación tendrán igual valor, aún en el supuesto de acuerdo, sin que ello afecte por tanto a la eficacia y validez del mismo.

## **CAPITULO II**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

#### **Artículo 9. PRINCIPIOS GENERALES Y CRITERIOS DE CLASIFICACION PROFESIONAL**

1. La organización del trabajo compete a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente Convenio.
2. MAPFRE GRUPO ASEGURADOR, como se recoge en su Código de Buen Gobierno, promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todos los empleados y el cumplimiento estricto de las Leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, MAPFRE seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
3. Mas allá de lo previsto en las disposiciones legales, las partes firmantes, durante la vigencia del convenio, se comprometen a contribuir en la mejora general de la productividad y a mantener la paz social en el seno de las empresas integradas en su ámbito de aplicación respecto de las materias reguladas en el presente convenio.

## CAPITULO III

### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### Artículo 10. PRINCIPIOS GENERALES

1. MAPFRE GRUPO ASEGURADOR tiene una estructura organizativa propia, derivada de sus objetivos, de sus políticas técnicas y comerciales y de su cultura empresarial, que determina la necesidad de disponer de puestos de trabajo configurados con peculiaridades dimanantes de dicha filosofía, debiendo encajar estas peculiaridades dentro del esquema de Grupos Profesionales contemplados por el vigente Convenio del Sector de Seguros.
2. Los empleados de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales desarrolladas y a las normas que se establecen en el sistema de clasificación profesional al que se refiere el Apartado 4 de este artículo.
3. Con carácter general, el empleado desempeñará las funciones propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.
4. MAPFRE ha procedido a desarrollar los criterios de clasificación profesional de acuerdo con lo establecido en el Convenio del Sector Asegurador.

El Convenio General para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo establece un sistema de clasificación por Grupos Profesionales y Niveles Retributivos. Partiendo de la valoración efectuada con el sistema HAY es posible construir una equivalencia a los Niveles y Grupos indicados en el Convenio.

Para asignar adecuadamente los puestos analizados a la clasificación del Convenio Sectorial, se ha seguido el siguiente proceso:

1. Equivalencia conceptual de los criterios de Aptitud Profesional

El Convenio define unos contenidos tipo de la prestación del puesto que establecen la asignación del mismo a unos determinados Grupos Profesionales. Los Niveles Retributivos dentro de cada Grupo se determinarán según la ponderación global de los criterios de aptitud profesional establecidos por el propio Convenio y que son:

- A. Conocimientos
- B. Iniciativa/Autonomía
- C. Complejidad

- D. Responsabilidad
- E. Capacidad de Dirección
- F. Capacidad de Trabajo en Equipo

El Sistema HAY se adapta perfectamente al esquema establecido por el Convenio del Sector Seguros mediante las siguientes equivalencias:

Criterios de Aptitud Profesional según Convenio Sector Asegurador	Factores de Equivalencia Sistema HAY
Conocimientos	Competencia Técnica
Iniciativa/Autonomía	Marco de Referencia/Libertad para Actuar
Complejidad	Exigencia de los Problemas
Responsabilidad	Responsabilidad
Capacidad de Dirección	Competencia Directiva
Capacidad de Trabajo en Equipo	Interacción Humana

## 2. Estándar de Clasificación Profesional según HAY

De acuerdo con el texto del Convenio Sectorial respecto las actividades típicas de cada Grupo Profesional y a los criterios de Aptitud Profesional en él definidos, HAY establece el siguiente estándar de clasificación:

<b>ESTANDAR DE CLASIFICACION PROFESIONAL</b>		
<b>GRUPO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>RANGO (MIN-MAX) PUNTOS HAY</b>
GRUPO 0	“Puestos que dependen de la Dirección de la Empresa y participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, ...”	
GRUPO I	Nivel 1	> 460, en puestos no incluidos en el Grupo 0
	Nivel 2	351 - 460
	Nivel 3	265 - 350
GRUPO II	Nivel 4	221 - 264
	Nivel 5	184 - 220
	Nivel 6	153 - 183
GRUPO III	Nivel 7	115 - 152
	Nivel 8	< 115

## 3. Aplicación del Estándar de Clasificación HAY

Como resultado de equiparar las valoraciones efectuadas al estándar de clasificación, se ha efectuado la asignación a Grupos y Niveles contenido en el mapa de puestos que figura en el anexo.

## 5. Criterios Técnicos de asignación a Grupos y Niveles del Convenio Sectorial.

### 5.1. Grupo Cero: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están es este nivel aquellos puestos que, dependiendo de la Dirección de la Empresa, participan en la elaboración de políticas y directrices de la misma, y se responsabilizan de un área funcional especializada, que requiere de un alto conocimiento sobre principios y teorías, así como un profundo dominio de todas sus prácticas y precedentes.

Son, por tanto, puestos de Directores de área funcional, bien sea de un área o proceso clave de negocio o de un área de soporte, independientemente de su volumen y mayor o menor grado de desarrollo, que deben motivar al equipo de trabajo a su cargo y transmitir los objetivos fijados y establecidos para esa Dirección.

Integran y coordinan una función homogénea completa en naturaleza y contenido que afectan a los principales procesos clave de negocio, con un alto grado de desarrollo en las mismas.

Para conseguir sus propios resultados, necesitan ser capaces de motivar y persuadir a otras personas, para lo cual mantienen contactos y relaciones profesionales y resuelven conflictos.

Se enfrentan a problemas poco definidos y de gran variedad, en los que la solución requiere un pensamiento analítico y/o constructivo, donde la respuesta correcta sólo es posible evaluarla al cabo de un tiempo, necesitando un amplio grado de creatividad.

Son puestos que, por su naturaleza o tamaño, están sujetos a políticas y objetivos importantes, dentro de las políticas genéricas establecidas en el mismo.

### 5.2. Grupo I. Nivel 1: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Son puestos que se responsabilizan de la dirección, organización y control de una unidad funcional o de negocio compleja, que requieren de un alto conocimiento teórico y práctico sobre la función en la que están inmersos.

Son puestos que en la realización de su trabajo afrontan situaciones heterogéneas en naturaleza y contenido, coordinando un volumen elevado de recursos técnicos, materiales y humanos.

Deben lograr resultados a través de otros, para lo que necesitan ser capaces de coordinar, formar y motivar el equipo de trabajo a su cargo así como el área funcional en el que operan.

Se les indica qué problemas deben resolver pero no el cómo, necesitando una comprensión general de la función o área de la Organización en la que están inmersos.

Se enfrentan a problemas muy complejos y de gran variedad que requieren amplios conocimientos para solucionarlos. Exigen criterios propios ya que deben elegir la aplicación más adecuada, extrapolando soluciones previas anteriores.

Son puestos que, por su naturaleza o tamaño, están sujetos a directrices y/o políticas funcionales; con un alto grado de autonomía.

### 5.3. Grupo I. Nivel 2: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel aquellos puestos a los que se les encomienda la responsabilidad de un área especializada o unidad funcional o de negocio de cierta complejidad, que implica la comprensión de la misma, y requiere de un gran conocimiento teórico y práctico de sus actividades y funciones.

Son puestos que integran funciones especializadas dentro de un departamento, homogéneas en naturaleza y contenido, que deben transformar los objetivos genéricos fijados por las Direcciones funcionales de Área en objetivos individuales y de equipo.

Para conseguir sus propios resultados, deben tener la capacidad de motivar y desarrollar su equipo de trabajo y otras personas, para lo que necesitan mantener relaciones fluidas y resolver conflictos.

Se les indica qué tipo de problemas deben resolver pero no el cómo, necesitando una comprensión general del departamento de la Organización en el que están inmersos.

Se enfrentan a problemas muy complejos que requieren amplios conocimientos para solucionarlos. Exigen criterios propios ya que deben elegir la aplicación más adecuada, extrapolando situaciones previas anteriores.

Son puestos que cuentan con una amplia autonomía de decisión y acción, sujetos a políticas funcionales o planes de acción definidos, con un grado de supervisión sobre la consecución de objetivos y planes establecidos; recibiendo un control sobre los resultados de la acción de sus colaboradores.

### 5.4. Grupo I. Nivel 3: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel aquellos puestos a los que, o bien se les encomiendan trabajos en procedimientos técnicos muy complejos, o bien se responsabilizan de la dirección para la gestión de una unidad de negocio de menor volumen de recursos, que demuestran un conocimiento y experiencia exhaustivo en más de una disciplina o especialidad.

Dominan el proceso en el que están inmersos, integrando actividades específicas en objetivo y contenido, supervisando los resultados de un conjunto de puestos de manera cercana.

Para conseguir sus propios resultados, tienen que ser capaces de motivar y desarrollar al equipo de personas de un proyecto, coordinando sus actividades de forma satisfactoria con otros profesionales u órganos externos.

Se les indica qué tipos de problemas deben resolver pero no cómo conseguir sus propios objetivos. Los procedimientos y sistemas establecidos no siempre proporcionan las respuestas necesarias. Necesitan tener un conocimiento general del proceso en el que están inmersos.

Aplican con éxito su conocimiento y experiencia para solucionar problemas complejos y variados, integrando amplios conocimientos técnicos para solucionarlos. Exigen criterios propios ya que deben analizar la opción más adecuada, entre un conjunto de soluciones anteriores.

Son puestos con un amplio nivel de autonomía en las formas de trabajo, que reciben un control sobre los resultados de su acción y la del conjunto de puestos a su cargo, en caso de tener subordinados.

#### 5.5. Grupo II. Nivel 4: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel aquellos puestos a los que se les encomiendan trabajos en procedimientos técnicos complejos, que demuestran un conocimiento sólido y exhaustivo en su especialidad o disciplina, que da mayor amplitud y/o profundidad a la misma. Se trata, normalmente, de puestos técnicos que proporcionan apoyo a puestos superiores.

Domina el proceso en el que se encuentran, realizando/ ejecutando actividades especializadas, y pudiendo supervisar un conjunto de puestos de manera cercana.

En este nivel los puestos necesitan relacionarse con otros, influir en sus puntos de vista y conseguir que se les proporcione información cuando no hay obligación de darla, por lo que es importante la comprensión de los demás.

Se les indica qué tipos de problemas deben resolver y cómo conseguir sus propios objetivos, si bien no siempre se proporcionan las respuestas necesarias para su solución.

Se enfrentan a problemas en los que la solución requiere de análisis complejos entre un conjunto de situaciones previamente aprendidas. Necesitan tener un conocimiento general del proceso en el que están inmersos.

Son puestos que se someten a una supervisión lejana, sujetos a planes y programas establecidos y a prácticas y procedimientos.

#### 5.6. Grupo II. Nivel 5: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel los puestos a los que se les encomiendan trabajos en procesos de diversa naturaleza, para lo que necesitan conocimientos especializados adquiridos, bien por experiencia en el trabajo, bien por cualificaciones profesionales.

Las actividades que realizan son específicas en cuanto a naturaleza y contenido, debiendo tener un conocimiento apropiado de las mismas. Estas actividades podrían requerir la supervisión de los resultados de un grupo de colaboradores de niveles inferiores de manera cercana.

Deben buscar la cooperación con otros puestos, comprendiendo sus objetivos y deseos, así como convencerles o influir sobre ellos.

En función de la actividad que realice, tendrán capacidad para solucionar problemas identificados por otros, de acuerdo a unos parámetros establecidos, si bien disponiendo un referente técnico al que poder recurrir cuando la situación se sale de lo normal.

Se enfrentan a problemas medianamente complejos, que requieren de conocimientos específicos para resolverlos. La solución a sus problemas requiere la elección más adecuada entre un conjunto de soluciones previamente aprendidas, teniendo un mando al que poder recurrir en situaciones atípicas.

Si bien en estos puestos la autonomía de decisión y de acción se limita a procedimientos más o menos estandarizados, recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados, admiten variaciones o interpretaciones por parte del titular.

#### 5.7. Grupo II. Nivel 6: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están es este nivel los puestos a los que se les encomiendan trabajos que exigen eficacia en procedimientos, para lo que necesitan conocimientos especializados adquiridos, bien por experiencia en el trabajo, bien por cualificaciones profesionales.

Son puestos que deben programar y organizar su propio trabajo, realizando actividades específicas más o menos especializadas, con un apropiado conocimiento de las mismas.

Tienen procedimientos para solucionar los distintos problemas que se les plantean, en los que el titular debe elegir la solución más adecuada a cada situación o tiene un mando próximo al que recurrir fácilmente.

Se enfrentan a problemas de cierta complejidad, cuya solución requiere la elección de la respuesta adecuada entre un número limitado de opciones, las cuales han debido ser previamente aprendidas.

Son puestos cuya autonomía de decisión y acción se limita a prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el progreso del trabajo.

5.8. Grupo III. Nivel 7: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Están en este nivel los puestos a los que se les encomienda la realización de tareas y actividades básicas y rutinarias, sujetas a procedimientos detallados e instrucciones de trabajo, cuya ejecución requiere del esfuerzo físico, atención o habilidades sociales, y/o la utilización de equipos, maquinaria o instalaciones para procesos u operaciones simples y elementales.

Se trata de puestos que trabajan a través de instrucciones estandarizadas, con una estrecha supervisión, para lo cual requieren una iniciativa muy normalizada y reportan al superior si hay algo que se aparte de la norma.

Se enfrentan a problemas sencillos y situaciones semejantes en las que la solución requiere de una elección entre un conjunto limitado de opciones previamente aprendidas.

Están sujetos a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas para el desempeño de operaciones y actividades básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas. Se les establecen las instrucciones de trabajo que deben seguir, admitiendo una ligera variación o interpretación por parte del titular, si bien posteriormente, deben ser supervisadas.

5.9. Grupo III. Nivel 8: Características comunes a los puestos integrados en este nivel.

Son aquellos puestos que ocupan los trabajadores de nueva incorporación a la Compañía, que, con independencia de la familia o subfamilia de puestos en que se incorporen, van a realizar procesos técnicos/administrativos o funciones de diversa naturaleza, contando con un grado de supervisión directa o indirecta, aún en condiciones normales de trabajo.

Transcurrido un período de tiempo que, como máximo, se establece en dos años, estos trabajadores serán asignados a un nivel de clasificación superior, de conformidad con los criterios señalados para los restantes niveles de clasificación aquí contemplados.

6. Criterios de determinación de los distintos niveles de clasificación en puestos tipo, con diverso grado de desarrollo y complejidad.

6.1. Grupo II. Nivel 4: Experto.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que demuestran una amplitud y profundidad de conocimientos exhaustivos en su disciplina/ especialidad o demuestran un conocimiento sólido de la especialidad en la que se encuentran,

pudiendo actuar como referente técnico en su entorno, aportando valor añadido a sus formas y/o modos de actuación.

Adaptan los procedimientos siempre y cuando la situación así lo requiera, informando a sus superiores.

Su autonomía de decisión y acción se somete a una supervisión lejana, estando sujetos a planes y programas establecidos, prácticas y procedimientos amplios.

Se enfrentan a problemas complejos, en los que la solución requiere de numerosos análisis entre un conjunto de situaciones previamente aprendidas, integrando referencias y conocimientos para la resolución de los mismos. Necesitan tener un conocimiento general del proceso en el que están inmersos.

Son puestos que buscan la mejor y más adecuada información para el posterior proceso de toma de decisiones.

Puestos tipo comprendidos:

- Suscriptor (Subfamilia Técnica).
- Tramitador (Subfamilia Siniestros).
- Perito (Subfamilia Siniestros).
- RSO (Subfamilia Sistemas de Información).

6.2. Grupo II. Nivel 5: Avanzado.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que demuestran un conocimiento especializado de una disciplina/ especialidad, bien sea en procesos técnicos, comerciales y/o administrativos.

Son puestos que aplican y desarrollan con éxito su conocimiento y experiencia adquirida en el desarrollo de sus funciones.

Proponen iniciativas e ideas a otros puestos superiores para su puesta en marcha.

Se enfrentan a problemas medianamente complejos, que requiere de conocimientos específicos para resolverlos y en los que la solución a sus problemas requiere la elección más adecuada entre un conjunto de soluciones previamente aprendidas, teniendo un mando al que poder recurrir en situaciones atípicas, siendo posible demostrar la mayor o menor validez de la solución elegida.

Su libertad o autonomía de decisión y acción se limita a prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Puestos tipos comprendidos:

- Suscriptor (Subfamilia Técnica).
- Tramitador (Subfamilia Siniestros).
- Perito (Subfamilia Siniestros).
- Operador Batería A (Familia Batería Telefónica).

- Programador / RSO (Subfamilia Sistemas de Información).

### 6.3. Grupo II. Nivel 6: Estándar.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que consolidan su conocimiento en una especialidad realizando trabajos que exigen eficacia en procedimientos.

Realiza actividades específicas, de mayor o menor especialización.

Se enfrenta a problemas de cierta complejidad, solucionando los mismos mediante la elección de un conjunto de situaciones previamente aprendidas, donde se puede demostrar la validez o no de la solución elegida, o bien se tiene a un mando próximo al que recurrir.

Son puestos cuya autonomía de decisión y acción se limita a prácticas y procedimientos estandarizados, con supervisión sobre el progreso del trabajo.

#### Puestos tipo comprendidos

- Suscriptor (Subfamilia Técnica).
- Tramitador (Subfamilia Siniestros).
- Operador Batería B (Familia Batería Telefónica).

## 7. Criterios de Asignación específicos al Puesto Tipo de Director Territorial / Oficina de la Subfamilia Comercial.

### 7.1. Grupo I. Nivel 2. Director Territorial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos titulares de una o más Oficinas Directas, en las que, al menos, se disponga de una cartera de clientes superior a 18.000.

Son puestos con total autonomía sobre el funcionamiento y desarrollo de la Oficina propia y con un grado de supervisión sobre otras oficinas de menor magnitud y volumen.

### 7.2. Grupo I. Nivel 3. Director Oficina A/ Zona.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos titulares de Oficina que cumplan al menos cuatro de los siguientes requisitos:

- Tener adscritas a la Oficina más de tres Oficinas Delegadas.
- Llevar como responsable de Oficina un período de tiempo mínimo de dos años.
- Disponer de un grado elevado de autonomía en el ejercicio de sus funciones, respecto de la Dirección Territorial.

- Disponer en la Oficina de una estructura comercial de las Unidades Operativas con dos o más empleados comerciales (Promotor, Asesor, Gestor, Inspector, C.B.R., etc.)
- Tener adscrita a la Oficina Directa una cartera de al menos 15.000 clientes.
- Tener asignada la responsabilidad de más de una Oficina Directa.
- Son puestos que disponen de total autonomía sobre la Oficina propia y con un grado de supervisión sobre otras oficinas de menor magnitud y volumen.

### 7.3. Grupo II. Nivel 4. Director Oficina B.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos titulares de una Oficina que no cumplan cuatro o más de los requisitos establecidos en el nivel anterior (Grupo I. Nivel 3)

## 8. Criterios de asignación específicos al Puesto Tipo de Comercial.

### 8.1 Grupo II. Nivel 4. Supervisor Comercial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que se responsabilizan de la gestión comercial, dirigiendo la red de ventas de la que son responsables para la consecución de los objetivos y presupuestos establecidos por el Director/Subdirector Regional.

Son puestos que tienen autonomía para definir y asignar objetivos a los miembros de su equipo comercial, supervisando el cumplimiento de objetivos de los mismos. Tienen encomendados la captación, desarrollo/formación y motivación de su fuerza de ventas, si bien la planificación y estructura organizativa de la misma la establece con supervisión de su superior.

### 8.2 Grupo II. Nivel 5. Gestor Comercial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos que se responsabilizan de forma directa de la contratación de los productos de su línea de negocio, para lo que cuentan con una red comercial a la que deben supervisar, controlar, orientar, motivar y apoyar en su actuación, o bien llevan a cabo labor comercial propia.

Su labor conlleva formar e informar sobre los aspectos técnicos y comerciales del producto, así como el seguimiento de la cumplimentación técnico-administrativa relacionada con la actividad comercial.

### 8.3 Grupo II. Nivel 6. Promotor Comercial.

Se encuentran en este nivel aquellos puestos cuyo principal cometido es cumplir los objetivos de venta que tienen establecidos, ya sea a través de su propia actuación personal o de la red de agentes que tenga asignados, responsabilizándose de la orientación y supervisión de los mismos, de acuerdo con las normas y criterios comerciales establecidos, y de las instrucciones de su superior.

Su labor conlleva visitar y analizar las necesidades del cliente prestando el adecuado servicio de asesoramiento con el apoyo de los responsables comerciales y/o de los gestores especializados para la consecución de la venta, y el registro administrativo de su gestión comercial.

### **Artículo 11. COMISION TECNICA DE SEGUIMIENTO**

1. Se constituye una Comisión Técnica de Seguimiento en materia de Clasificación Profesional al objeto de solventar las cuestiones de carácter técnico y las reclamaciones de los empleados en materia de clasificación profesional.
2. Dicha Comisión será paritaria y estará formada por ocho miembros, de los que cuatro serán designados por la Dirección de la empresa y cuatro por la representación legal de los trabajadores en proporción a la representatividad que ostenten.

## CAPITULO IV

### POLÍTICA DE EMPLEO

#### **Artículo 12. VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN.**

1. Con objeto de facilitar la movilidad interna de los empleados, cuando se produzca una vacante o un 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, indicando la ubicación, nivel y requerimientos del puesto.
2. Los empleados interesados en ocupar dicho puesto lo manifestarán a través de los mecanismos establecidos al efecto. Recursos Humanos estudiará todas las peticiones recibidas, seleccionando aquellas que cumplan los requerimientos del puesto y dando traslado de las mismas a la unidad o área donde se haya producido la vacante o generado el puesto de nueva creación, al objeto de que valoren a los candidatos y seleccionen, en su caso, a quién deba ocupar el puesto.
3. En circunstancias especiales o por razones de urgencia acreditadas la Empresa podrá designar directamente al empleado que deba ocupar la vacante. Se informará en estos casos a la Comisión Mixta.
4. La Empresa no estará obligada a cumplir lo previsto en este artículo para los puestos que el Convenio del Sector de Seguros contempla como de libre designación.

#### **Artículo 13. ASCENSOS Y PROMOCIONES.**

Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector Seguros con las siguientes matizaciones:

##### **1.- ASCENSOS AL GRUPO III:**

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

##### **2.- ASCENSOS AL GRUPO II Niveles 6 y 5:**

Cada dos años, la Empresa convocará ascensos al grupo profesional II, niveles 5 y 6 de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

**Nº de plazas:**

- Para optar al Grupo II, Nivel 5: Se convocará un número de plazas equivalente al 6 por 100 de los empleados que, a 1 de enero del año de la convocatoria, figuren en el Grupo II nivel 5 (excluido para éste cómputo el personal comercial)
- Para optar al Grupo II, Nivel 6: Se convocará un número de plazas equivalente al 6 por 100 de los empleados que, a 1 de enero del año de la convocatoria, figuren en el Grupo II nivel 6 (excluido para este cómputo el personal comercial)

**Efecto del ascenso:** 1 de enero del año en que se superen las pruebas.

**Requisitos mínimos:**

- Tres años de antigüedad en la empresa.
- Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 5 los empleados que a 1 de enero del año de la convocatoria figuren en el Nivel 6.
- Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 6 los empleados que a 1 de enero del año de la convocatoria figuren en el Grupo III.
- Nivel formativo obligatorio. Dependiendo del nivel al que se opte, será necesario haber realizado, con aprovechamiento, un número determinado de cursos. Dichos cursos se determinarán por la Comisión de Formación, y estarán accesibles a todos los empleados que participen en el proceso de concurso oposición. Una vez cumplidos estos requisitos mínimos, se realizará un ejercicio teórico/práctico, de acuerdo con el nivel requerido para el ascenso, ante el Tribunal designado por la Comisión citada.

**3.- ASCENSOS AL GRUPO II Nivel 4:**

Cada dos años la empresa convocará ascensos al grupo profesional II, nivel 4, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

**Nº de plazas:** Para optar a este Grupo y Nivel se convocará un número de plazas equivalente al 3 por 100 de los empleados que, al 1 de enero del año de la convocatoria, figuren en el Grupo II nivel 4 (excluido para éste cómputo el personal comercial)

**Efecto del ascenso:** 1 de enero del año en que se superen las pruebas.

**Requisitos mínimos:**

- Cinco años de antigüedad en el Grupo II Nivel 5.
- Nivel formativo obligatorio: será necesario haber realizado con aprovechamiento los cursos que la Comisión de Formación determine.

Una vez cumplidos estos requisitos mínimos, se realizará un ejercicio teórico/práctico ante el Tribunal designado por la Comisión citada.

#### **4. EXÁMENES**

La Comisión de Formación designará el Tribunal calificador, acordará el temario, el modelo de exámenes, así como la forma en que deberán realizarse dichos exámenes y definiendo asimismo el sistema de puntuación de los mismos para cada nivel.

Las plazas se adjudicarán a los opositores que hayan superado los exámenes, atendiendo a la puntuación global obtenida. En caso de igualdad en la puntuación entre dos o más opositores, el Tribunal asignará la plaza al más antiguo en la empresa.

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

#### **Artículo 14. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y BECARIOS.**

##### **Empresas de Trabajo Temporal:**

1. La empresa se compromete a limitar la utilización de estos servicios a los supuestos legales, poniendo el máximo rigor en la naturaleza temporal y coyuntural de las necesidades a cubrir, facilitando a la Representación de los Trabajadores la labor de información y seguimiento de tales prestaciones.
2. En todo caso, el personal contratado por medio de Empresas de Trabajo Temporal no podrá superar el dos por ciento del total de la plantilla del GRUPO ASEGURADOR MAPFRE, ni será susceptible de realizar horas extraordinarias.

##### **Becarios**

1. El acogimiento de becarios y la realización de prácticas docentes en la empresa se realizará a través de los correspondientes programas de cooperación con Centros educativos, conforme a la normativa específica que los posibilita, informando a la Representación Legal de los Trabajadores del número de estudiantes y becarios que al amparo de dicha normativa vengán desarrollando prácticas formativas en la empresa.
2. No cabrá la utilización de becarios fuera de este tipo de acuerdos o de lo previsto respecto a prácticas para hijos de empleados, reguladas en el artículo 47 de este Convenio.

## **CAPÍTULO V**

### **FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 15. PRINCIPIOS GENERALES**

En materia de formación será de aplicación lo dispuesto en el Convenio del Sector de Seguros sobre esta materia, así como lo establecido en el presente capítulo.

#### **Artículo 16. COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN**

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Formación integrada por cinco representantes de cada una de las partes.
2. Sin carácter limitativo, entre otras, sus funciones serán las siguientes:
  - Entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito de este convenio, y de la adaptación y transposición de los acuerdos que se deriven del III Acuerdo Sectorial de Formación Continua.
  - Realizar estudios prospectivos respecto de las necesidades formativas en la empresa.
  - La clasificación y la definición de la estructura del Plan de Formación Integral.
  - El seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de la actividad formativa.
  - La elaboración de la normativa de desarrollo de cada convocatoria anual del Plan de Formación.
  - El establecimiento de los criterios generales de selección de participantes en las acciones formativas.
  - Estudiar y proponer soluciones a las sugerencias, quejas o reclamaciones que surjan en relación con la ejecución del Plan.

- El análisis y la evaluación de las acciones formativas, así como de la eficacia y eficiencia del Plan, para su mejora.
- Desarrollar las competencias contenidas en el artículo 13 referido a ascensos y promociones.

### **Artículo 17. AYUDA PARA ESTUDIOS DE LOS EMPLEADOS.**

1. Se establece una ayuda para estudios de los empleados con las siguientes características y requisitos:
  - Su importe máximo anual por curso académico será de 901 euros por empleado, previa justificación del gasto.
  - Deberá tratarse de estudios oficiales relacionados con la actividad de la empresa.
  - No se abonará subvención para cursos o asignaturas que se repitan.
2. Con carácter general, la justificación del gasto se realizará mediante la presentación de la matrícula en el curso elegido, mensualidades o facturas de libros de texto o material específico del curso que se este realizando.
3. La Comisión de Formación será competente para determinar, en caso de duda, qué estudios se entienden con derecho a subvención.

### **Artículo 18. FINANCIACIÓN**

La empresa destinará al conjunto de actividades formativas y ayudas para estudios, al menos, el 1% del salario bruto anual del conjunto de los empleados. No se computarán a estos efectos los importes que la empresa se bonifique en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a lo establecido en la Orden TAS.ORDEN TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación.

## **CAPITULO VI**

### **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

#### **Artículo 19. CONDICIONES GENERALES**

1. Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector Seguros en esta materia.
2. En los casos en que el cambio de centro de trabajo lo sea a otro centro de trabajo que diste más de 25 km. a contar desde el centro del municipio donde los empleados presten sus servicios, pero no exija cambio de residencia, la empresa compensará al empleado el exceso de los gastos en que incurra por esta circunstancia, con un mínimo de 0,10 euros diarios por cada kilómetro que exista entre los dos centros de trabajo, el de origen y el de destino.
3. Cualquier supuesto de cambio de centro de trabajo para el que el Convenio del Sector Seguros no exija un determinado preaviso, se comunicará por escrito al empleado con la antelación suficiente.

#### **Artículo 20. TRASLADOS**

1. Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que conlleve variación de residencia y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector Seguros en esta materia, estableciéndose las siguientes matizaciones:

A) Traslado solicitado por el empleado.

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 25.2 del convenio del sector seguros.

B) Traslado por necesidades del servicio:

B.1) Traslado de mutuo acuerdo.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el artículo 25 del Convenio del Sector Seguros.

B.2) Resto de traslados.

El procedimiento a seguir en caso de traslado que no se pacte de mutuo acuerdo entre el empleado y la empresa será el siguiente:

- a) Se notificará la vacante a la bolsa de trabajo, dando la suficiente publicidad, al objeto de que los empleados que deseen optar al puesto puedan hacerlo en un plazo de siete días laborables. Los empleados interesados lo manifestarán a través de los mecanismos que se establezcan. Recursos Humanos estudiará las peticiones recibidas, seleccionando aquellas que cumplan los requerimientos y dando traslado de las mismas a la unidad o área donde deba cubrirse el puesto al objeto de que valoren a los candidatos y seleccionen, en su caso, a quién deba ocuparlo. En tal caso, se procederá al traslado con las compensaciones pactadas por escrito entre ambas partes, que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el Convenio del Sector de Seguros.
- b) Si no hubiera candidatos, o no se adecuaron al perfil, la empresa podrá designar directamente la persona que deba ocupar el puesto.

El empleado designado tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas en el Convenio del Sector Seguros o la extinción del contrato con la percepción de una indemnización de 30 días por año de servicio con un máximo de 30 mensualidades.

De dicha designación, y de la decisión del empleado, se informará a la Comisión Mixta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la persona designada se encontrara en situación de permiso por adopción o acogimiento, o estuviese o acabara de estar en situación de permiso por lactancia o reducción de jornada por maternidad, deberá informarse con carácter previo a la Comisión Mixta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para los casos que proceda abonar la ayuda económicamente evaluable a la que se refiere el artículo 25 del Convenio del Sector Seguros en su número 5, su cuantía se establece en 361 euros brutos mensuales, durante el primer año de traslado, con independencia de la localidad a la que el traslado se produzca.
3. En caso de que el cónyuge del empleado trasladado también trabajara en cualquiera de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrá derecho a solicitar el traslado para reunirse con su cónyuge, dándosele el carácter de preferente a dicha solicitud.

## **CAPITULO VII**

### **RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 21. PRINCIPIOS GENERALES**

1. La estructura retributiva será la establecida en el Convenio del Sector Seguros, con las matizaciones que en el presente capítulo se establecen.
2. A los efectos del presente Convenio, se entenderá como salario bruto anual la suma de los conceptos de los apartados A, B y C del artículo 22.

#### **Artículo 22. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

La estructura retributiva estará constituida, con carácter general, por los siguientes conceptos:

- A) El Salario Base por nivel retributivo y los complementos salariales y pluses establecidos en el Convenio del Sector Seguros que se abonen con carácter permanente.
- B) Conceptos propios del Convenio Mapfre

##### **Plus Convenio Mapfre**

Este complemento, que perciben todos los trabajadores y que tiene el carácter de no compensable ni absorbible verá incrementada su cuantía en el año 2005 con la subida prevista en este Convenio (artículo 24) y con la diferencia que resulte de aplicar dicha subida al sueldo base por nivel retributivo y al complemento por experiencia respecto de la establecida para estos conceptos en el Convenio del Sector Seguros.

Para los empleados que ingresen en el año 2005 y sucesivos, el importe del Plus Convenio será la cuantía mínima que haya percibido en el año anterior un trabajador por este concepto en el nivel retributivo en el que se incorpore el nuevo empleado.

- C) Complemento voluntario.

D) Pluses de carácter variable, que se abonan en función de las características del puesto o circunstancias específicas. Tendrán esta consideración, entre otros, los pluses de nocturnidad, festivos y el complemento de función/ puesto.

E) Incentivos.

### **Artículo 23. INCENTIVOS**

La empresa establecerá nuevos criterios sobre el sistema de incentivos, a fin de ligar los mismos al cumplimiento de objetivos y resultados y a la valoración del desempeño, para lo cual el futuro sistema de gestión por competencias deberá establecer los correspondientes mecanismos. De dichos criterios se dará cuenta a la Comisión Mixta, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64,1.4º e) del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 24. CONDICIONES ECONÓMICAS PARA EL AÑO 2005 Y REVISION SALARIAL.**

Durante el período de vigencia del Convenio el incremento salarial aplicado sobre el sueldo bruto anual –definido como la suma de los conceptos A, B y C del artículo 22-, será igual al IPC que se constate oficialmente a 31 de diciembre sobre diciembre de 2004, incrementado en un 15% sobre dicho porcentaje.

Finalizado el ejercicio, y conocido el IPC real, se procederá a realizar, en su caso, la correspondiente regularización, que se abonará dentro del primer trimestre.

### **Artículo 25. ANTICIPOS**

Los empleados que cuenten con dos años de antigüedad, podrán solicitar anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios, sin necesidad de justificación, por un importe máximo de cuatro mensualidades, reembolsable en el plazo máximo de un año. A estos efectos se considerará como mensualidad un 1/12 del salario bruto anual.

No podrá solicitarse este anticipo mientras el empleado tenga pendiente de amortizar otros anticipos.

## **CAPÍTULO VIII**

### **TIEMPO DE TRABAJO**

#### **SECCION PRIMERA: CONDICIONES GENERALES**

##### **Artículo 26. JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN**

1. La jornada máxima de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
2. Se exceptúa de lo dispuesto en el punto anterior a los empleados que a 31 de diciembre de 2001 estuviesen realizando jornadas inferiores en cómputo anual por tenerlo así pactado de forma individual o en su centro de trabajo, y mientras se mantengan las condiciones que dieron lugar a dicho pacto.
3. En aquellos casos en que por aplicación del calendario anual resulte una jornada superior a las 1700 horas, se compensará dicho exceso mediante días vacantes - a elección del empleado y respetándose las necesidades del servicio- que preferentemente se disfrutarán en puentes y no podrán acumularse a vacaciones.
4. Los empleados que realicen jornada continua de más de 6 horas tendrán derecho a una pausa para el desayuno de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
5. No serán laborables los días 24 de diciembre y 14 de mayo. Podrá pactarse el disfrute del día 14 de mayo en otra fecha.
6. Los días 5 de enero y 31 de diciembre, la jornada laboral finalizará a las 13.00 horas, con excepción de aquellos puestos en que por necesidades del servicio deba realizarse la jornada habitual
7. Se considerará periodo estival a todos los efectos desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive.
8. En este sentido, y teniendo en cuenta la estructura organizativa de MAPFRE Grupo Asegurador, se establecen los siguientes horarios:

##### **A) Centrales.**

Las Centrales en las que se realice una jornada en cómputo anual superior a 1700 horas, deberán adaptar su horario a dicha jornada anual.

Se establecen como horarios de referencia los siguientes:

- ✓ **Invierno:** de 16 de septiembre a 14 de junio
  - Jornada Continuada:  
Entrada de 7:45 a 8:15  
Salida de 15:30 a 16:00.
  
  - Jornada Partida:  
De lunes a jueves: de 8:30/9:00 a 17:30/18:00 (30 minutos de flexibilidad), con 1 hora de comida.  
Viernes: Entrada a las 8:15  
Salida a las 15:00
  
- ✓ **Verano:** del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, de 8:15 a 15:00 horas.

Se exceptuarán de esta distribución horaria aquellos departamentos y empresas que, por prestar servicios a empresas del exterior, requieran un horario diferente.

#### **B) Cabeceras de Subcentral con jornada partida:**

De lunes a jueves, de 8:30 a 17:30, con una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de 30 minutos, y con una pausa de una hora para la comida.

Se establece la jornada continuada de 8 a 15 horas para los viernes y período estival, con una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de 30 minutos.

#### **C) Cabeceras de Subcentral con jornada continua:**

De lunes a viernes, de 8 a 15 horas, con una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de 30 minutos.

Las guardias vespertinas que se establezcan a efectos de completar la jornada en cómputo anual, deberán realizarse de lunes a jueves.

#### **D) Oficinas Directas:**

De lunes a jueves de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00.

Se establece la jornada continua de 8 a 15 horas para los viernes y período estival.

**Por sus especiales características, se establecen horarios específicos para los departamentos de Ofitel, Centro de Conservación de Cartera (CCC) y Servicios Médicos - Rehabilitación:**

- **OFITEL:**

Con carácter general se establece el siguiente horario:

- De lunes a jueves de 9:00 a 18:00 con una pausa de una hora para la comida.
- Se establece la jornada continuada de 8 a 15 horas para los viernes y período estival.

No obstante, podrá pactarse una entrada flexible a las 8:30, con flexibilidad de 30 minutos.

Se establece que la pausa para comer tendrá lugar entre las 13:30 y las 15:30.

- **Centro de Conservación de Cartera**

De lunes a jueves, las horas de referencia de entrada y salida, serán, respectivamente, las 9:00 y las 18:00 y con una pausa de una hora para la comida. El horario establecido para los viernes y período estival, será de 8:00 a 15:00 horas.

En aquellas subcentrales donde, a 31 de diciembre de 2001, este departamento realizara una jornada cuya finalización fuera posterior a las 18:00 horas, podrán mantener su hora de salida, estableciendo para ello guardias de lunes a jueves, con un máximo de hora de salida de las 20:00.

Cuando el empleado deba realizar guardia, retrasará su hora de entrada de manera que no realice más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

Los días de guardia se asignarán a cada empleado con carácter fijo y consecutivo. Podrá establecerse un máximo de dos guardias semanales, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran.

En el caso de que el Centro de Conservación de Cartera tenga establecidas el máximo de guardias indicadas anteriormente, procederá para los empleados afectados la consideración del 31 de diciembre y del 5 de enero como no laborables y el derecho a tres días vacantes, sin que pueda en este último caso incrementarse con los que pudiera tener el centro de trabajo / Subcentral a la que pertenezcan.

Los turnos de comida de este departamento, se establecerán entre las 13:00 y las 16:00 horas, organizándose en cada centro de trabajo los turnos que procedan.

- **Servicio Médico - Rehabilitación.**

#### Fisioterapeutas:

De Lunes a Jueves de 9:00 a 14:00 y de 16: a 19:00

Se establece una jornada continuada para los viernes y periodo estival de 8:00 a 15:00

Aquellos fisioterapeutas que, a 31 de diciembre de 2001, vinieran realizando una jornada que finalizara antes de las 19:00 horas, podrán mantener dicho horario de lunes a jueves, y les será de aplicación el nuevo horario los viernes y durante el periodo estival.

#### Médicos:

De Lunes a Jueves de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00

Se establece una jornada continuada para los viernes y periodo estival de 8:00 a 15:00

Aquellos médicos que, a 31 de diciembre de 2001, vinieran realizando una jornada que finalizara antes de las 19:00 horas, podrán mantener dicho horario de lunes a jueves, y les será de aplicación el nuevo horario los viernes y durante el periodo estival.

Durante el periodo estival (del 15 de junio al 15 de Septiembre) los departamentos citados tendrán establecida una jornada continua, de 8:00 a 15:00 horas.

#### **E) Criterios generales sobre horario:**

Con carácter general, se establece que la pausa para comer tendrá lugar entre las 13:30 y las 15:30. Se exceptúan de estos límites las oficinas directas por tener su pausa establecida de 14:00 a 16:00 horas y los departamentos especiales.

En aquellas centrales y cabeceras de subcentral donde se haya establecido un periodo de 1 hora para comer, el empleado podrá disponer de una flexibilidad de 30 minutos adicionales.

La recuperación de la jornada flexible y de la flexibilidad de la pausa para comer deberá efectuarse en el mismo día en que se realicen, pero en ningún caso podrán superar en conjunto los 30 minutos.

#### **Artículo 27. COMPENSACIÓN POR COMIDA:**

1. Los empleados que realicen jornada partida, y en su centro de trabajo no dispongan de comedor de empresa, tendrán derecho a una compensación de 7,81 euros por cada día que efectivamente la realicen. En estos casos, el empleado podrá optar por percibir la compensación en nómina (con las retenciones que legalmente procedan), mediante ticket o sistema equivalente, y pago contra factura.

Los empleados podrán optar por modificar el sistema de compensación por comidas si varían sus circunstancias laborales. Pueden existir circunstancias personales que afecten a las laborales que se tendrán en cuenta para valorar las solicitudes de cambio del sistema de compensación, siempre y cuando en el centro de trabajo al que pertenezca el empleado se estén aplicando varias modalidades de pago de las establecidas en el párrafo anterior.

2. Se respetarán las compensaciones por comida que se vengán abonando por importe superior al establecido, aunque no se revalorizarán mientras continúen siendo superiores a la cuantía fijada en el número 1 del presente artículo.
3. En jornadas continuas se tendrá derecho a la compensación por comida los días en que el empleado realice guardias o en los que por necesidades del servicio acreditadas el empleado deba prolongar su jornada al menos dos horas. En este caso, en los centros donde no exista comedor de empresa el empleado recibirá la compensación mediante pago contra factura o mediante el sistema de ticket.
4. Los empleados que realicen una jornada partida, y se encuentren en situaciones de IT, vacaciones, o faltas de asistencia y demás circunstancias de suspensión del contrato de trabajo, no tendrán derecho a percibir la compensación por comida.

#### **Artículo 28. VACACIONES:**

1. El personal afectado por este Convenio, presente el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo año y en concepto de vacaciones anuales de veintitrés días laborables.
2. Los criterios para la aplicación de vacaciones serán los establecidos en el Convenio del Sector de Seguros.

#### **Artículo 29. REDUCCION DE JORNADA:**

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

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

2. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 del presente artículo y 7 del artículo 30, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. En caso de que realice trabajo a turnos tendrá derecho a la concreción del horario dentro del turno asignado por la empresa. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### **Artículo 30. PERMISOS**

1. Será de aplicación lo establecido en el Convenio del Sector de Seguros, con las siguientes particularidades:

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

- a) Dos días laborables, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, extendiéndose este permiso a los parientes consanguíneos hasta segundo grado de la pareja de hecho.

Cuando a tal efecto, el empleado necesite pernoctar fuera de su provincia, el plazo será de hasta cuatro días naturales de los cuales, al menos tres días, serán laborables.

Será el médico que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, intervención quirúrgica o accidente.

Este permiso será ampliable, a petición del empleado y como máximo, a un mes adicional sin sueldo.

- b) Traslado del domicilio habitual: dos días laborables. Este permiso deberá solicitarse con, al menos, una semana de antelación.
  - c) Por el tiempo necesario para concurrir al examen teórico y práctico de conducir. Este permiso deberá solicitarse con, al menos, una semana de antelación.
2. Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder ser trasladados a fechas posteriores.
  3. La retribución durante los permisos será la equivalente a la jornada ordinaria de trabajo, con excepción de los pluses de festivos, domingos, plus de nocturnidad cuando el turno de noche no sea el turno asignado permanentemente, comisiones por producción y horas extraordinarias, así como todas aquellas percepciones que no retribuyen el trabajo efectivo (por ejemplo: plus de gasolina, plus traslado, premios de permanencia, de natalidad y de nupcialidad, subvención comidas, ....)
  4. El empleado, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, 21 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades. En los supuestos en que el trabajador preavise con cinco días laborables de antelación, no será necesaria justificación, y será el empleado quién elija la forma en la que desea recuperar; y, en caso de que lo sea mediante recuperación de horas, deberá recuperar en un plazo no superior a los treinta días naturales desde la fecha de disfrute.
  5. Los empleados que se encuentren en proceso de adopción o acogida podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta 30 días naturales, no necesariamente continuados, cuando la adopción o acogida se realice en territorio nacional, y hasta de 60 días naturales cuando se trate de adopción o acogida internacional.
  6. Los empleados podrán solicitar los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa, o los tres días hábiles siguientes a la Semana Santa. Estos días serán deducibles del periodo ordinario de vacaciones o recuperables dentro de los 60 días naturales siguientes del modo que se acuerde con la empresa. En todo caso, deberán quedar suficientemente atendidos los servicios de cada oficina o departamento.
  7. Las trabajadoras, por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones.

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

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

### **Artículo 31. EXCEDENCIAS**

Se aplicarán los criterios establecidos en el Convenio del Sector Seguros, con las siguientes particularidades:

1. El empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor de cinco. A estos efectos, el empleado deberá concretar el periodo de disfrute de tal excedencia, pudiendo solicitar sucesivas prórrogas cuando hubiera solicitado la excedencia por un plazo inferior al máximo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. El empleado con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será superior a tres años, siempre que la causa de su solicitud sea por la necesidad de atender al cónyuge o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o a la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad y/o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En el supuesto anterior, durante el primer año, el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo tendrá un derecho preferente de incorporación a un puesto de trabajo de su mismo grupo y nivel.

## **SECCION SEGUNDA: PERSONAL COMERCIAL NO SUJETO A HORARIO**

### **Artículo 32. AMBITO DE APLICACIÓN.**

1. Los asesores de MAPFRE VIDA tendrán la consideración de personal comercial no sujeto a cumplimiento de horario, lo que no les exime del cumplimiento de la jornada anual pactada en este Convenio.
2. A efectos del cómputo de la jornada total anual, tendrán como horario de referencia el del centro de trabajo al que pertenezcan. Cuando así se les exija, deberán cumplir con la obligación de fichar la entrada al inicio de la jornada laboral, que podrá no coincidir con la del centro de trabajo cuando deban realizar las gestiones encomendadas.

### **Artículo 33. COMPENSACIONES.**

1. Para compensar sus gastos se les abonará un plus, no absorbible, ni compensable, incompatible con el plus de inspección, kilometraje y subvención de comidas.

En función de la oficina o centro de trabajo al que esté adscrito, se considerará que su ámbito de actuación es urbano, interurbano o rural, estableciéndose las siguientes cuantías del plus:

- Ámbito Urbano (Poblaciones de más de 300.000 habitantes): 985,25 euros/año
- Ámbito interurbano (Poblaciones de más de 50.000 habitantes) 1313,00 euros/año
- Ámbito rural (Poblaciones de menos de 50.000 habitantes) 1805,69 euros/año

Este plus, que se incrementará anualmente con el IPC más el 15% de dicho porcentaje, se abonará a partir del segundo año de antigüedad, así como a todos los comerciales que estén en nómina a 31.12.2001

2. Aquellos comerciales que a 31.12.2001 estén incluidos en la póliza de seguro de vida complementaria (específica para Mapfre Vida), mantendrán sus coberturas, aunque sin revalorizaciones posteriores.
3. En caso de situación de Incapacidad Temporal prolongada durante más de un mes, maternidad o riesgo durante el embarazo, los asesores con una antigüedad en la empresa de al menos un año, percibirán a partir del segundo mes de incapacidad temporal una compensación complementaria a la que reciban de la Seguridad Social, hasta que en conjunto alcancen el

60% de la suma de las retribuciones laborales variables más, en su caso, las compensaciones derivadas de la actividad mercantil de mediación a que se refiere el artículo 2.4.b) del presente convenio percibidas como media durante los últimos veinticuatro meses. Esta compensación se abonará a cargo del Fondo de Ayuda al Empleado.

### **SECCION TERCERA: SUPUESTOS ESPECIALES, SERVICIO 24 HORAS**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 46 del Convenio del Sector de Seguros, aquellas entidades que por la especial naturaleza de su actividad cuenten con centros telefónicos que deban operar 24 horas al día, tendrán distribuciones horarias especiales, debiendo respetar en todo caso las condiciones y mínimos establecidos en dicho Convenio.

La diferente naturaleza del negocio de los centros de atención telefónica de MAPFRE hace que su gestión deba, en todo caso, adaptarse a las necesidades del servicio que presta cada uno de ellos.

Dadas las especiales características de los sistemas telefónicos, para garantizar al máximo la intimidad de las conversaciones privadas, se instalarán teléfonos públicos para los empleados que deseen utilizarlos.

#### **Artículo 34. JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCION**

1. Se establecen los siguientes horarios de referencia:

**A) Horario continuado en jornadas completas:**

- Turno de Mañana  
Entrada de 7:00 a 9:00
- Turno de Tarde  
Entrada de 13:30 a 16:00
- Turno de Noche  
Entrada de 21:00 a 24:00

**B) Horario partido en jornadas completas:**

Entrada de 8:00 a 11:00 y con una pausa de una hora para comer, con flexibilidad de 30 minutos.

**C) Horario de refuerzo:** Se establecerán jornadas de refuerzo continuadas cuyo horario estará condicionado a las necesidades del servicio.

2. Los empleados contratados a jornada parcial estarán adscritos a un turno de trabajo continuo.
3. Cuando se produzca una vacante en un turno se comunicará al resto de los empleados de la plataforma para que puedan optar a ella. Primará como criterio de selección el de la adecuación al puesto y la eficacia en el desempeño. En caso de igualdad, se tendrán en consideración la antigüedad y las circunstancias personales.

Será competente la Comisión Mixta para entender de las reclamaciones que, a tal efecto, pudieran producirse. La cobertura de vacantes en los turnos donde éstas se produzcan, será potestad de la empresa y se asignarán de acuerdo con el criterio de eficacia.

4. Cuando por el régimen de libranzas resulte un exceso de horas trabajadas en el cómputo de la jornada anual, los empleados podrán disfrutar de días vacantes, debiendo fijarse éstos de mutuo acuerdo entre el empleado y empresa, y siempre teniendo en cuenta las necesidades de servicio.
5. Se procurará que el descanso semanal sea de dos días consecutivos y que, al menos, uno coincida con sábado o domingo.
6. La programación de las vacaciones anuales se planificará con la mayor antelación posible, procurando que el 50% de las vacaciones coincidan con el periodo estival, y respetándose, en todo caso, las necesidades de servicio,

### **Artículo 35. RETRIBUCION:**

- Plus de turnicidad rotativa

Se considerará turnicidad rotativa aquel régimen de trabajo a turnos que exija que el empleado deba prestar sus servicios en turnos diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

A estos efectos el plus de turnicidad se abonará exclusivamente a aquellos empleados adscritos al sistema de turnos rotativos establecido en el centro telefónico correspondiente.

El plus de turnicidad rotativa será el equivalente al 25% del sueldo base para el año 2005.

- Plus de nocturnidad

A estos efectos, se considerará trabajo nocturno, aquel que se presta a partir de las 21:00 y hasta las 7:00

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado su compensación por descansos, las horas trabajadas durante el período nocturno se retribuirán con un 25% del sueldo base mensual.

- Plus de idiomas

Su cuantía se fija en 600 euros anuales, que serán abonados por cada idioma extranjero que el empleado utilice de forma habitual en el desarrollo de su trabajo y con un máximo de 1800 euros anuales.

Será requisito previo para devengar este plus realizar la correspondiente prueba de nivel.

Los anteriores pluses se abonarán durante el periodo vacacional a los empleados que los reciben de modo habitual durante todo el año. En otro caso, se proporcionalizarán.

## CAPÍTULO IX

### SEGURIDAD y SALUD EN EL TRABAJO

#### **Artículo 36. DISPOSICIÓN GENERAL**

En materia de seguridad y salud en el trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y convencionales de aplicación y a lo previsto en el Convenio del Sector de Seguros

#### **Artículo 37. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

1. En virtud de lo establecido en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 68 del Convenio del Sector Seguros, se acuerda la Constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud que tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados afectados por el presente convenio.
2. El Comité de Seguridad y Salud, estará formado por ocho miembros por parte de la dirección de la empresa y otros ocho en representación de los trabajadores.
3. El Comité de Seguridad y Salud, establecerá su reglamento de actuación, y se reunirá con una periodicidad trimestral.
4. 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. Serán por cuenta de la empresa los gastos derivados de estas actuaciones.

## CAPITULO X

### BENEFICIOS SOCIALES

#### **Artículo 38. SEGURO DE VIDA**

1. La empresa concertará a su exclusivo cargo, para todos sus empleados en activo, un seguro de grupo modalidad temporal renovable, cubriendo los riesgos de muerte, con doble capital en caso de fallecimiento accidental, y de incapacidad total y permanente, por un capital, para el año 2005, de 40.149 euros para todas las categorías y con un incremento de dicho capital del 20% por cada carga familiar.

Se entenderá a estos efectos por carga familiar, el cónyuge o pareja de hecho acreditada y cada uno de los hijos menores de 25 años que convivan con el empleado y a su cargo.

Asimismo se incluirá una cobertura para caso de fallecimiento o incapacidad total y permanente o absoluta derivadas de accidente por un capital de 165.456 euros.

2. Los capitales indicados se han revalorizado en la misma proporción que el IPC del ejercicio anterior.
3. La cobertura del citado seguro se prolongará, cubriendo sólo el riesgo de muerte, sin garantías complementarias, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan 77 años de edad, garantizándose el 75% del capital que correspondía en el momento de su jubilación. A estos efectos, se considerarán beneficiarios de dicha póliza aquellos que el empleado tuviera designados en el momento de la jubilación o los que designe en un momento posterior.

#### **Artículo 39. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD o RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

1. Cuando el empleado se encuentre en situación de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, la empresa le abonará la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.
2. Si esta situación se prolongara más de treinta días y afectara a empleados con función comercial o a peritos con una antigüedad en la empresa de al menos un

año, se les garantiza, a partir del segundo mes desde la iniciación de la situación de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, la percepción mínima del 60% de los ingresos medios mensuales obtenidos, en cada caso, por comisiones, rapeles y asignaciones por peritación en los últimos veinticuatro meses.

Esta prestación se percibirá con cargo al Fondo de Ayuda al Empleado.

Quedan exceptuados de lo dispuesto en el presente apartado, los empleados comerciales mencionados en el artículo 33 del presente convenio, para los que rigen las condiciones establecidas en el artículo 33.3

3. En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.
4. Si el empleado en situación de IT o maternidad o riesgo durante el embarazo incurriera en falta que diera lugar a la privación de las prestaciones por parte de la Seguridad Social, perderá también el derecho a percibir las prestaciones complementarias a cargo de la empresa.

#### **Artículo 40. AYUDA ESCOLAR PARA HIJOS DE EMPLEADOS**

1. Con objeto de colaborar en los gastos de escolarización de los hijos de empleados se dotará un fondo anual de 2.416.615 euros.

La cuantía de este fondo se ha actualizado con el IPC del año anterior más el 15% de dicho porcentaje.

Los criterios para su distribución y los trámites para su solicitud se fijarán por la Comisión Mixta.

2. Tendrán derecho a solicitar esta prestación los empleados que cuenten con un año de antigüedad en la empresa y serán objeto de subvención el coste de las guarderías infantiles, la enseñanza obligatoria y los estudios superiores reglados.

#### **Artículo 41. FONDO DE AYUDA AL EMPLEADO**

1. Se constituirá un fondo con una dotación anual de 670.151 euros, denominado Fondo de Ayuda al Empleado, que tendrá los siguientes fines:

- a) El 60% del fondo se destinará a subvencionar las peticiones que se formulen respecto a gastos de prótesis dentales, tratamientos odontológicos, audífonos, gafas, lentillas, etc., así como tratamientos médicos no cubiertos por la Seguridad Social, de acuerdo al baremo establecido y en las cuantías que determine la Comisión Mixta.  
A esta subvención podrán acceder los empleados cuyo salario bruto anual no supere los 24.000 euros y cuenten con, al menos, un año de antigüedad en la empresa.
  - b) El fondo restante se destinará a la atención de gastos por motivos médicos excepcionales que, previa petición, resolverá la comisión mixta, asesorada por el Servicio Médico, así como a subvencionar la parte variable del personal comercial que se encuentre en situación de IT, según lo dispuesto en los artículos 33 y 39 del presente convenio.
2. La cuantía de este fondo se ha actualizado con el IPC del año anterior más el 15% de dicho porcentaje.

#### **Artículo 42. OBSEQUIO DE NAVIDAD**

Con motivo de las fiestas navideñas la empresa hará entrega a todos los empleados una Cesta o Lote de Navidad, por valor en el año 2005, de 134,03 euros brutos.

Esta cantidad se ha actualizado con el IPC del año anterior más el 15% de dicho porcentaje.

#### **Artículo 43. PREMIO DE PERMANENCIA.**

1. Los empleados tendrán derecho a un premio de antigüedad en la empresa, una vez cumplidos los siguientes períodos de permanencia en la misma:
  - a) A los 25 años de servicio en la empresa, entrega de una placa/obsequio conmemorativo y abono de una paga.
  - b) A los 30, 35 y cada cinco años más de servicio en la empresa, abono de una paga.

Las pagas mencionadas consistirán en 1/12 del salario bruto anual.

2. Asimismo, disfrutarán de un día más de vacaciones a partir del año en que cumplan 25 años de antigüedad, incrementándose en un día adicional por cada cinco años más de permanencia.

#### **Artículo 44. PREMIO DE NUPCIALIDAD**

1. Tendrán derecho a esta prestación los empleados con motivo de su matrimonio, siempre que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa.
2. Su importe se fija para el año 2005 en 428,89 euros. Esta cantidad se ha actualizado con el IPC del año anterior más el 15% de dicho porcentaje.

#### **Artículo 45. PREMIO DE NATALIDAD O ADOPCION**

1. Tendrán derecho a esta prestación todos los empleados que cuenten al menos, con un año de antigüedad en la empresa y con motivo del nacimiento o adopción de un hijo.
2. Su importe se fija para 2005 en 335,07 euros. Esta cantidad se ha actualizado con el IPC del año anterior más el 15% de dicho porcentaje.

#### **Artículo 46. AYUDA PARA HIJOS CON DISCAPACIDAD**

1. Los empleados que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa, y tengan hijos que sufran una minusvalía psíquica, física o sensorial superior al 33% percibirán una ayuda especial de 1.342,53 euros anuales.
2. Esta cantidad se ha actualizado con el IPC del año anterior más el 15% de dicho porcentaje.

#### **Artículo 47. BECAS DE FORMACION TEORICO/PRACTICA PARA HIJOS DE EMPLEADOS**

1. MAPFRE efectuará la dotación necesaria para que la Fundación MAPFRE Estudios convoque anualmente hasta 150 becas de capacitación para hijos de empleados de todas las empresas del Sistema MAPFRE, cuyo programa formativo se compondrá de un área de formación teórica y otro de prácticas en la empresa.
2. Podrán solicitar estas becas los hijos de entre 18 y 25 años de empleados con contrato indefinido.
3. El disfrute de esta beca es incompatible con la percepción de la Ayuda Escolar.

## **Artículo 48. PLAN DE PENSIONES**

1. MAPFRE tiene establecido un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, de grupo de empresas para empleados que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la empresa.
2. Las características del plan son las siguientes:

### ***Adhesión al Plan:***

Al Plan de Pensiones de Empleo de MAPFRE podrán adherirse, en cualquier momento, todos los empleados en plantilla, fijos o temporales, que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la empresa, tomando como referencia el día 1º. de enero del año de su ingreso

### ***Aportaciones:***

Al Plan de Pensiones podrán realizar aportaciones tanto los empleados (partícipes) como la empresa (entidad promotora).

a) Aportaciones de los partícipes (empleados).

Cada partícipe fijará al inicio de cada año la cuantía de la aportación que desea realizar en ese ejercicio, así como la periodicidad con que la realizará: Anual, semestral, trimestral o mensual

b) Aportaciones de la empresa (Entidad Promotora).

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

La interrupción de las aportaciones de un partícipe paralizará las aportaciones que referidas al mismo debiera realizar la Entidad Promotora

La aportación de la Entidad promotora será el doble de la aportación del partícipe.

La cuantía máxima de las aportaciones que la Entidad Promotora deba imputar a cada partícipe se determinará

anualmente en función de su antigüedad, aplicando la siguiente escala:

- Empleados con antigüedad de hasta 10 años : 3% del salario bruto anual del año anterior
- Empleados con antigüedad de 11 a 20 años: 4% del salario bruto anual del año anterior
- Empleados con antigüedad de 21 y más años: 5% del sueldo bruto anual del año anterior

En ningún caso, la aportación de la empresa podrá superar los límites legalmente establecidos.

***Prestaciones:***

El Plan contempla las prestaciones de jubilación, invalidez permanente para el desempeño de todo trabajo remunerado o para el ejercicio de su profesión habitual y el fallecimiento, de acuerdo con lo previsto en sus Especificaciones .

**Artículo 49. BONIFICACION EN LOS SEGUROS CONCERTADOS CON MAPFRE**

1. Los empleados con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a bonificación en todos los seguros de riesgo contratados con MAPFRE sobre sus persona/s y sobre los bienes propios, los de su cónyuge o pareja de hecho y los de los hijos que convivan con el empleado bajo su dependencia.
2. No serán objeto de bonificación los seguros que cubran bienes dedicados a actividades comerciales o mercantiles del empleado, de su cónyuge o pareja de hecho o hijos con derecho a bonificación.
3. La cuantía de la bonificación será del 40% de la prima. Parte de esta bonificación se realizará directamente en el recibo del seguro hasta el porcentaje que a continuación se indica y el resto de abonará en el recibo de salarios del empleado, con la retención fiscal que corresponda.

<b>EMPRESA</b>	<b>DESCUENTO EN RECIBO</b>
Mapfre Mutualidad	20%
Mapfre Seguros Grales	25%
Mapfre Vida (sólo riesgo)	25%
Mapfre Agropecuaria	20%

**Artículo 50. PRÉSTAMOS PARA GASTOS DE ADQUISICIÓN Y REPARACIÓN DE VIVIENDAS**

1. Se constituye un fondo para atender las solicitudes de préstamos destinados a sufragar gastos de adquisición o reparaciones de viviendas.
2. La cuantía del fondo asciende a 1.300.000 euros.
3. La vivienda objeto del préstamo deberá ser propiedad del empleado y su residencia habitual.
4. Las cantidades máximas que se podrán solicitar como préstamos serán de:
  - ✓ Para gastos de adquisición de vivienda, 6.010,12 euros
  - ✓ Para reparación de vivienda, 3.005,06 euros
5. El interés aplicable será el del interés legal del dinero minorado en un 25%.
6. El plazo máximo de amortización del préstamo para adquisición de vivienda será de cinco años y para el de reparación de vivienda será de dos años y medio.
7. Para la solicitud del préstamo será requisito indispensable que el empleado tenga, como mínimo, dos años de antigüedad en la Empresa.

#### **Artículo 51. SEGURO DE SALUD**

1. Con objeto de facilitar a los empleados el acceso a las mejores prestaciones de la medicina privada, la empresa ha concertado un seguro colectivo de salud de la modalidad reembolso de gastos médicos con la entidad MAPFRE CAJASALUD.
2. Tendrán derecho a adherirse a dicho seguro los empleados con una antigüedad mínima de seis meses.

A dicho seguro podrán adherirse el cónyuge o la pareja de hecho o familiares hasta segundo grado, incluidos los supuestos de acogimiento, del empleado que convivan con el mismo.
3. La empresa subvencionará el coste del seguro en los siguientes porcentajes:
  - 75% en la prima del empleado
  - 50% en la prima de esposa, hijos y familiares y pareja de hecho

Los empleados con familia numerosa tendrán una subvención en el recibo de sus hijos del 75%.

La parte de prima a cargo del empleado se pagará con periodicidad mensual, descontándose su importe del recibo de salario

## **Artículo 52. PREMIO DE JUBILACION**

Aquellos empleados que se jubilen a los 65 años y que estaban en plantilla el 26 de febrero de 1992, percibirán, en el instante de su jubilación, además de lo establecido en el artículo 58 B) del Convenio del Sector de Seguros, la cantidad de 6.010,12 euros.

## **Artículo 53. REDUCCION DE TIEMPO DE TRABAJO**

Los empleados, al cumplir 63 años, tendrán la opción de reducir su jornada 90 minutos diarios o incrementar sus vacaciones en cuatro días laborables.

Al cumplir 64 años, los empleados tendrán la opción de reducir su jornada 180 minutos diarios o incrementar sus vacaciones en cuatro días laborables.

Esta reducción retribuida finalizará al cumplir los empleados los 65 años de edad, teniendo derecho a incrementar sus vacaciones en cinco días laborables.

## CAPITULO XI

### DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

#### **Artículo 54. ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS EMPLEADOS.-**

1. La Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen entre sí como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa.
2. La representación empresarial reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, teniendo derecho a denunciar y negociar el Convenio Colectivo, así como a constituir las Comisiones y Comités paritarios previstos en la Ley y en el Convenio.
3. La empresa sufragará los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones Paritarias existentes en cada momento.

#### **Artículo 55. DERECHOS**

- **LOCALES y MEDIOS.-** La Empresa facilitará, en la medida de lo posible, lugares apropiados para que puedan ejercer sus funciones, y los medios adecuados para ello. En todo caso, les facilitará el acceso a salas de reuniones para que puedan ejercitar su derecho de reunión.
- **COMUNICACIÓN Y TABLONES DE ANUNCIOS.-** Para facilitar la comunicación de los representantes de los trabajadores con éstos, cada Sección Sindical dispondrá de una carpeta pública de correo electrónico para insertar las comunicaciones que estime oportunas, sustituyendo al tablón de anuncios físico.

Una vez que el portal del empleado está en funcionamiento, aquéllas van a disponer de un espacio en el mismo a tal efecto.

En consecuencia, los representantes de los trabajadores no utilizarán como medio de comunicación el envío de correos electrónicos a grupos de empleados.

En los centros de trabajo con representación unitaria sin afiliación sindical se instalarán tablones de anuncios que quedarán a disposición de los Delegados de Personal o, en su caso, de los Comités de Empresa.

- **CREDITO SINDICAL.-** Se crea una bolsa de horas con el 100% de las horas de los Delegados, miembros de Comité de Empresa y Delegados LOLS de cada Sindicato, que será administrada por cada Sección Sindical, comunicando con una antelación de un mes la distribución para cada trimestre.
- **ASAMBLEAS.-** Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente, podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.
- **REUNION ANUAL.** Para facilitar las funciones que tienen encomendadas, se autoriza una reunión anual a los delegados de los sindicatos a nivel de Subcentral o a nivel de agrupación de Subcentrales.

Se autoriza, además, una reunión anual de la Comisión Ejecutiva de las Secciones Sindicales de un día de duración.

Los gastos derivados de estas reuniones y del resto de la actividad sindical en la empresa, serán sufragados por la empresa hasta un máximo anual para 2005 de 60.313,63 euros, cuya distribución se realizará de forma proporcional a la representación que cada sindicato ostente a 1 de enero. Esta cantidad se ha actualizado con el IPC del año anterior con el incremento del 15% de dicho porcentaje.

## **CAPITULO XII**

### **REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 56. CRITERIO GENERAL**

Será de aplicación lo dispuesto en el Convenio del Sector de Seguros.

#### **Artículo 57. NORMAS SOBRE USO DE TECNOLOGIA/MEDIOS DE LA EMPRESA**

1. Los empleados deben utilizar de forma adecuada los medios que la empresa les proporciona para el desarrollo de su trabajo y muy especialmente los tecnológicos.
2. Respetando el derecho a la intimidad de las comunicaciones, existen procedimientos que permiten conocer si dichos medios se utilizan para fines distintos a los laborales, lo que en su caso, podría dar origen a las sanciones previstas en la normativa vigente.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Disposición adicional PRIMERA: JORNADA LABORAL**

1. En los centros de trabajo en que se realice jornada partida, los empleados que a 31.12.2001 realizaran jornada continuada mantendrán la misma, salvo que de forma voluntaria opten por pasar a jornada partida.
2. Es firme propósito de la empresa, si las circunstancias lo aconsejan, estudiar la implantación futura de una eventual jornada de 35 horas semanales y, asimismo, de promover la homogeneización de las jornadas laborales de forma tal que en cada ámbito (Centrales, Subcentrales, Oficinas directas) el horario recoja en el futuro las legítimas aspiraciones de los empleados, que en todo caso deberán adecuarse al servicio que se debe prestar a los mutualistas, asegurados, agentes, delegados, colaboradores y clientes.

### **Disposición adicional SEGUNDA: HORARIO GUANARTEME**

Atendiendo a la diferencia de horario de las Islas Canarias, los centros de trabajo que no tengan la consideración de Oficina Directa podrán establecer los siguientes horarios:

- Aquellos que vinieran realizando una jornada partida de 8:00 a 17:00 o de 9:00 a 18:00, con una hora para comer, podrán realizar el siguiente horario: de 8:00/8:30 a 17:00/17:30.
- Aquellos que vinieran realizando una jornada continuada, de 7:45 a 15:30, podrán realizar el siguiente horario: de 7:30/8:00 a 15:15/15:45.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Disposición transitoria PRIMERA. AYUDA PARA ESTUDIOS DE EMPLEADOS**

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 17, en adelante no se abonará subvención para estudios no relacionados con la actividad de la empresa.

No obstante aquellos empleados que en el curso 2001-2002 hayan percibido esta ayuda podrán solicitarla en años sucesivos hasta finalizar los estudios en curso. Su importe y límite serán los que vinieran percibiendo, sin revalorización.

## **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

El presente Convenio sustituye y deroga los posibles pactos de empresa y normas internas existentes en el ámbito de cada una de las empresas incluidas en el mismo, especialmente en todo aquello que se opongan a su contenido y a las normas que rigen con carácter supletorio de éste.