

CONVENIO MAPFRE GRUPO ASEGURADOR

2010-2013

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 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.

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 Grupo MAPFRE cuyo objeto social sea la actividad aseguradora y/o reaseguradora, con las excepciones más adelante indicadas, 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 VIDA, SOCIEDAD ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS SOBRE LA VIDA HUMANA.
- MAPFRE FAMILIAR, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
- MAPFRE ASISTENCIA, COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE SEGUROS Y REASEGUROS.

- MAPFRE CAUCION Y CREDITO, COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE SEGUROS Y REASEGUROS.
- CLUB MAPFRE S.A.
- MAPFRE CONSULTORES DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
- MAPFRE INFORMATICA, AIE
- MAPFRE RE, COMPAÑÍA DE REASEGUROS S.A.
- MAPFRE S.A,
- MAPFRE AMERICA, S.A.
- MAPFRE SERVICIOS INFORMATICA, S.A
- MAPFRE SEGUROS DE EMPRESAS COMPAÑIA. DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
- MAPFRE INTERNACIONAL S.A.
- MAPFRE GLOBAL RISKS, COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
- BANKINTER SEGUROS DE VIDA S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS
- CCM VIDA Y PENSIONES DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.
- MAPFRE CAJAMADRID VIDA S.A.
- MAPFRE INTERNET S.A.
- MAPFRE SOFT,S.A.
- CONSULTING DE SOLUCIONES Y TECNOLOGÍAS SIAM S.A

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:

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 2013.

Sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2010, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga otra cosa.

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

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 establecido en la empresa es posible construir una equivalencia a los niveles y grupos indicados en el Convenio.

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 establecido 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
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. Criterios técnicos de asignación a grupos y niveles del Convenio del Sector Seguros.

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

Están en 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

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.

2.4. 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.

En función de la actividad que realice, tendrán capacidad para solucionar problemas identificados por otros, de acuerdo a unos parámetros establecidos, si bien disponiendo de 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.

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

Están en 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.

2.8. 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.

Nº de plazas:

- Se convocará un número de plazas equivalente al 6 por ciento de los empleados que, a 1 de enero del año de la convocatoria, figuren en el Grupo II Nivel 6 (excluido para éste cómputo el personal comercial).
- De conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, de las plazas resultantes, se deducirán los ascensos y promociones que se hayan producido desde la última convocatoria por aplicación del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio y de los sistemas de promoción profesional establecidos en la empresa, incluido el que establece el pase del Grupo III Nivel 8 al Grupo II Nivel 6 por el transcurso de un plazo máximo de dos años desde la incorporación a la empresa. La Empresa deberá facilitar información a la Comisión de Desarrollo Profesional con indicación de las personas promocionadas, puestos de trabajo, su nivel de procedencia y el adquirido, así como los criterios tenidos en consideración para dichas promociones.

Requisitos mínimos:

- Tres años de antigüedad en la empresa.
- Podrán optar a las plazas convocadas para el Grupo II Nivel 6 los empleados que a 1 de enero del año de la convocatoria figuren en el Grupo III.
- Nivel formativo obligatorio. Será necesario haber superado los cursos que la Comisión de Desarrollo Profesional determine. Una vez cumplidos estos requisitos mínimos, se realizará un ejercicio teórico/práctico ante el tribunal designado por la citada Comisión.

2.- ASCENSOS AL GRUPO II Nivel 5:

Cada dos años, la Empresa convocará ascensos al Grupo Profesional II, Nivel 5 de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

Nº de plazas:

- Se convocará un número de plazas equivalente al 6 por ciento de los empleados que, a 1 de enero del año de la convocatoria, figuren en el Grupo II Nivel 5 (excluido para este cómputo el personal comercial). Se deducirán los ascensos y promociones que se hayan producido desde la última convocatoria por aplicación del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio y de los sistemas de promoción profesional establecidos en la empresa. La Empresa deberá facilitar información a la Comisión de Desarrollo Profesional con indicación de las personas promocionadas, puestos de trabajo, su nivel de procedencia y el adquirido, así como los criterios tenidos en consideración para dichas promociones.

5.- PLAZO PARA LA REALIZACIÓN DEL CONCURSO

El plazo transcurrido desde la convocatoria del concurso-oposición hasta la finalización de los exámenes y publicación de los ascensos no podrá ser superior a un año natural.

6.- EFECTO DEL ASCENSO.

Los efectos del ascenso se producirán el 1 de enero del año siguiente al que se superen las pruebas.

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, de carácter indefinido, 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.
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 de Desarrollo Profesional.
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.
5. No será necesario publicar los puestos a cubrir por incorporaciones en plantilla de personal que haya prestado servicios en MAPFRE a través de Empresas de Trabajo Temporal durante un periodo superior a tres meses.

Artículo 13. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y BECARIOS.

- **Empresas de Trabajo Temporal:**

La Empresa se compromete a facilitar a la Representación de los Trabajadores la labor de información y seguimiento de tales contratos.

En todo caso, el personal contratado por medio de Empresas de Trabajo Temporal no podrá superar el 2 por ciento del total de la plantilla del GRUPO ASEGURADOR MAPFRE, ni podrá realizar horas extraordinarias.

exceso de gastos en que incurra por esta circunstancia a través de una subvención como ayuda de gastos de desplazamiento, calculada del siguiente modo: se computará el exceso de distancia, de ida y vuelta, que exista entre el domicilio del empleado y el nuevo centro de trabajo, respecto al domicilio y al anterior centro de trabajo, abonando 0,18 euros brutos por cada kilómetro que resulte.

Este importe será aplicable a partir del 1 de enero del año 2011 a los cambios de centro de trabajo cuya compensación se hubiese calculado aplicando el sistema establecido en el presente Convenio. En ningún caso será de aplicación a cambios de centro de trabajo que se hubiesen producido con anterioridad al 1 de enero de 2006.

Esta subvención se abonará mientras concurren las circunstancias que han dado origen a la misma, con el límite máximo de cuatro años. Los posteriores cambios de domicilio del empleado, no podrán suponer, en ningún caso, un incremento de la subvención.

Respecto de aquellos empleados que a la entrada en vigor del presente Convenio vinieran percibiendo esta subvención, el plazo máximo de cuatro años comenzará a contar el 1 de enero de 2011.

3. Cualquier supuesto de cambio de centro de trabajo para el que el Convenio del Sector de Seguros no exija un determinado preaviso, se comunicará por escrito al empleado con la antelación suficiente.
4. En aquellos supuestos en los que el cambio de centro de trabajo se produzca con carácter voluntario o a solicitud del trabajador no procederá el abono de la compensación establecida en este artículo.

Artículo 16. 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, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo 25 del Convenio del Sector de Seguros, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector de Seguros en esta materia, con la siguiente particularidad: notificada la decisión del traslado por razones organizativas de la empresa, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado o la extinción del contrato con la percepción de una indemnización de 30 días por año de servicio con un máximo de 30 mensualidades.

2. Para los casos que proceda abonar la ayuda económicamente evaluable a la que se refiere el artículo 26 del Convenio del Sector de Seguros en su número 5, letra d su cuantía se establece en 480 euros brutos mensuales, durante el primer año de traslado, con independencia de la localidad a la que el traslado se produzca. Este importe será aplicable a los traslados regulados por este artículo que se produzcan a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.
En aquellos casos en que el empleado justifique que destina esta ayuda a la adquisición de una vivienda, podrá solicitar el devengo de dicha ayuda en un solo

guardias, turnicidad rotativa, compensación por cambio de turno, y el complemento de función / puesto.

E) Retribución variable.

Artículo 19. CONDICIONES ECONÓMICAS PARA LOS AÑOS DE VIGENCIA DEL CONVENIO Y REVISIÓN SALARIAL.

1. Durante el período de vigencia del Convenio el incremento salarial, que se aplicará anualmente sobre el salario bruto anual –definido como la suma de los conceptos A, B y C del artículo 18-, será igual al IPC que se constate oficialmente a 31 de diciembre sobre diciembre del año anterior.

Anualmente, con efecto 1 de enero, se aplicará dentro del primer trimestre del año el incremento salarial de acuerdo con la previsión de inflación tenida en cuenta por el Convenio del Sector Seguros.

Finalizado el ejercicio, y conocido el IPC real, se procederá a realizar la correspondiente regularización salarial de acuerdo con los siguientes criterios:

- Si el IPC real fuera superior a la previsión de inflación aplicada, se procederá a realizar, en su caso, la correspondiente revisión salarial, que se abonará durante el primer trimestre del año siguiente.
- Si el IPC real fuera inferior, tal diferencia se deducirá del incremento que corresponda para el siguiente año.

2. De forma complementaria a la revisión salarial pactada en el apartado 1, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se realizará dentro del primer trimestre del año, un pago adicional de devengo anual, de carácter no consolidable, por los porcentajes que a continuación se indican :

Año 2010: 0,45%

Año 2011: 0,40%

Año 2012: 0,37%

Año 2013: 0,33%

Dichos porcentajes se aplicarán sobre la suma de los conceptos A, B y C del artículo 18 referidos al salario del año anterior.

3. La cuantía que perciba cada empleado en concepto de Plus Convenio MAPFRE se incrementará en el año 2013 en la cantidad de 150 euros. Este incremento se realizará en el mes de Marzo de 2013 con devengo anual y de forma posterior a la realización del incremento salarial correspondiente al año 2013.

Artículo 20. ANTICIPOS.

Los empleados que cuenten con dos años de antigüedad, podrán solicitar anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios, sin necesidad de justificación,

2. En aquellos casos en que por aplicación del horario resulte una jornada superior o inferior a la jornada máxima anual, se realizarán las adaptaciones precisas para ajustarlo a la jornada máxima, a través de los correspondientes calendarios laborales.
3. No serán laborables los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y 14 de mayo. Cuando el 14 de mayo corresponda a un día laborable, podrá pactarse su disfrute en otra fecha, a través de los correspondientes calendarios laborales.
4. Se considerará periodo estival a todos los efectos desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive.
5. Se establecen los siguientes horarios:

A) Horario general

- De lunes a jueves: entrada de 8.00 a 9.30 horas, y salida de 17.00 a 18.30 horas, con una hora para comer, flexible adicionalmente en treinta minutos.
- Periodo estival: de 8.00 a 15.00 horas, con sesenta minutos de flexibilidad.
- Viernes de todo el año: de 8.00 a 14.30 horas con sesenta minutos de flexibilidad.

B) Oficinas Directas

- De lunes a jueves: 9.00 a 14.00 horas y de 15.30 a 18.30 horas.
- Periodo estival: de 8.00 a 15.00 horas.
- Viernes de todo el año: de 8.00 a 14.30 horas.

El servicio médico-rehabilitación (fisioterapeutas y médicos) así como el PPR, mantendrán el horario de oficinas directas.

No obstante, aquellos fisioterapeutas y médicos que vinieran realizando una jornada que finalizara antes de las 18.30 horas, podrán mantener su horario de salida.

C) 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 15.30 horas y los servicios con horarios especiales.

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.

D) Horarios especiales

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 48 del Convenio del Sector de Seguros, en aquellas empresas y actividades del sector tales como: empresas o ramos de asistencia en viaje, decesos, centros o dependencias sanitarias, servicios informáticos, personal de mantenimiento, centros de atención telefónica, autorización de prestaciones sanitarias y otros servicios análogos que por exigir

incapacidad permanente en el transcurso de los 12 meses siguientes a la concesión de la reducción de su jornada laboral.

Esta reducción de jornada finalizará en el momento de la concesión de una incapacidad permanente en al menos el grado de Total o la denegación firme de la misma, y en cualquier caso nunca será superior a dos años.

Será requisito necesario e indispensable el dictamen favorable del Equipo Médico Evaluador designado por la Empresa, para lo cual el empleado deberá aportar toda la documentación acreditativa de su situación.

Artículo 25. 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, o régimen de acogimiento o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del empleado y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad 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 facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente, así como la necesidad de mantener reposo domiciliario.

Este permiso será ampliable, a petición del empleado en dos días adicionales con carácter recuperable, dentro de los 30 días siguientes a su disfrute. Asimismo, este permiso podrá ser ampliable a petición del empleado, 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. No obstante, en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización, podrá trasladarse el disfrute a fechas posteriores siempre que se mantenga la situación que los origina.
 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

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.

En oficinas directas, los permisos regulados en los apartados 1a, 4 y 6 de este artículo (días adicionales con carácter recuperable, asuntos particulares y días de Semana Santa respectivamente) podrán recuperarse del siguiente modo:

- Mediante prolongación de jornada una vez finalizada la jornada diaria.
- Entre las 08.00 y las 09.00 de la mañana, de Lunes a Jueves en horario de invierno.
- En el horario establecido para la pausa de comida (14.00 a 15.30 horas). En este caso el tiempo máximo que se podrá dedicar a recuperación será de treinta minutos.

La recuperación de permisos en oficinas directas deberá respetar los criterios establecidos en los apartados 1a, 4 y 6 en cuanto al plazo en que debe efectuarse la misma. En cualquier caso, el modo de realizar dicha recuperación deberá acordarse con la empresa debiendo quedar siempre cubiertas las necesidades del servicio y las normas de seguridad.

Artículo 26. EXCEDENCIAS.

Se aplicarán los criterios establecidos en el Convenio del Sector de 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 inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. 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. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a cuatro años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o a la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

CAPÍTULO X

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y MEDIOAMBIENTE

Artículo 29. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y MEDIOAMBIENTE.

MAPFRE ha aprobado unos principios de actuación en materia de responsabilidad social que deben guiar la política y actuaciones de nuestra organización en ese ámbito, y que se encuentra presente en los principios institucionales y empresariales recogidos en el Código de Buen Gobierno, y en el Código Ético y de Conducta.

Los valores empresariales contenidos en el Código de Buen Gobierno constituyen la referencia que debe inspirar la conducta de todos los empleados de MAPFRE, que debe estar basada en el respeto mutuo entre todas las personas con las que se relacionan, el compromiso con su trabajo y con la empresa, la responsabilidad de realizar su trabajo lo mejor posible, la solidaridad y la cooperación con los compañeros y la sociedad, la integridad y el respeto a la legalidad; de forma que nuestro entorno laboral sea un ambiente de confianza que permita el desarrollo personal y profesional, y esté libre de ofensas, explotación de cualquier naturaleza, intimidación, acoso y discriminación.

Con el fin de que el entorno laboral en MAPFRE favorezca al máximo nivel el desarrollo personal y profesional de sus empleados, la empresa promoverá la observancia del conjunto de principios contenidos en el Código Ético y de Conducta, y en concreto los relativos a las relaciones con y entre empleados: respeto de los derechos laborales, compromiso y derecho al desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y no discriminación en las relaciones laborales, conciliación de la vida laboral y familiar, protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad de la información y uso adecuado de los bienes de la empresa.

Asimismo, MAPFRE ha establecido una política en materia de medioambiente, en la que se definen como criterios básicos la integración del medio ambiente en el negocio, el desarrollo de actuaciones de gestión medioambiental y la promoción de la responsabilidad medioambiental. Esta política medioambiental debe ser conocida por todos los empleados para que éstos puedan participar en el logro de sus objetivos.

MAPFRE promoverá las acciones oportunas para mantener y fomentar la comunicación y el diálogo con sus Grupos de Interés en aquellos aspectos por los que pudieran verse afectados, manteniendo con ellos una relación de equidad y veracidad, tal como se contiene en sus principios de actuación responsable. En este sentido, MAPFRE reconoce a la representación sindical de sus trabajadores como organización representativa del grupo de interés de sus empleados.

CAPITULO XI

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 30. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

1. La Empresa concertará a su exclusivo cargo, para todos sus empleados en activo, un seguro de grupo mixto que contemple las siguientes coberturas:

en la empresa podría movilizar tales derechos por las mismas causas y condiciones previstas en la norma reguladora de Planes y Fondos de Pensiones.

2. Los capitales indicados en las coberturas a y b se revalorizarán en la misma proporción que el IPC del ejercicio anterior.

Artículo 31. AYUDA PARA ESTUDIOS DE LOS EMPLEADOS

1. Se establece una ayuda para estudios de los empleados, que cuenten con un año de antigüedad, con las siguientes características y requisitos:
 - El devengo de esta ayuda tendrá carácter anual.
 - Su importe máximo anual será de 1.100 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, salvo en el caso de los cursos de idiomas.
2. Con carácter general, la justificación del gasto se realizará mediante la presentación de la matrícula en el curso elegido, mensualidades, facturas de libros de texto o material específico del curso que se esté realizando.
3. La Comisión de Desarrollo Profesional será competente para determinar, en caso de duda, qué estudios se entienden con derecho a subvención.

Artículo 32. AYUDA ESCOLAR PARA HIJOS DE EMPLEADOS.

1. Con objeto de colaborar en los gastos de escolarización de los hijos de los empleados, aquellos empleados que cuenten con un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a recibir una ayuda cuyas cuantías máximas se fijan en los siguientes importes brutos anuales:

Edad	Importe de la ayuda a percibir en función del salario	
	Salario hasta 29.000 euros	Salario entre 29.001 y 50.000 euros
0-2 años	750 euros	450 euros
3-16 años	520 euros	325 euros
17-25 años	690 euros	385 euros

Para el cómputo del salario, se considerará el salario bruto anual y el complemento de puesto.

2. Serán objeto de subvención el coste de las guarderías infantiles, la enseñanza obligatoria y los estudios superiores reglados.

Para hijos de entre 3 y 16 años, el abono de esta ayuda se realizará de forma automática.

- a) El 40 por ciento del Fondo se destinará a subvencionar las peticiones que se formulen respecto a gastos de prótesis dentales, tratamientos odontológicos, cirugía refractiva, audífonos, gafas y lentillas en las cuantías y con los criterios que establezca la Comisión Mixta.

A esta subvención podrán acceder los empleados cuyo salario bruto anual no supere los 29.000 euros y cuenten con, al menos, un año de antigüedad en la empresa. Para el cómputo del salario, se considerará el salario bruto anual y el complemento de puesto.

- b) El fondo restante se destinará a la atención de gastos derivados de causas médicas excepcionales de acuerdo con los criterios que a tal efecto establezca la Comisión Mixta.

2. Esta dotación se actualizará con el IPC del año anterior.

Artículo 35. OBSEQUIO DE NAVIDAD.

Con motivo de las fiestas navideñas la empresa hará entrega a todos los empleados que se encuentren en activo en dicho momento, de un obsequio por valor en el año 2010, de 155 euros brutos.

Esta cantidad se actualizará con el IPC del año anterior.

Artículo 36. PREMIO DE PERMANENCIA.

Los empleados tendrán derecho a un premio de antigüedad en la empresa, una vez cumplidos los siguientes periodos de permanencia en la misma:

- a) A los 25 años de servicio en la empresa, entrega de una placa u obsequio conmemorativo y abono de una paga.
- b) A los 30 y 35 años de servicio en la empresa, abono de una paga.
- c) A los 40 y cada cinco años más de servicio en la empresa, abono de dos pagas.

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

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 37. 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.

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.

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 salario 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, el fallecimiento, la enfermedad grave y el desempleo de larga duración, de acuerdo con lo previsto en sus Especificaciones.

2. Con independencia de lo establecido en el número anterior, se acuerda, al amparo de lo previsto en el apartado D) del Artículo 61 del Convenio del Sector Seguros, la sustitución de los sistemas de previsión social establecidos en el citado Artículo 61, para los trabajadores y empresas que tienen derecho al mismo, y que son los acogidos de forma conjunta al presente Convenio MAPFRE GRUPO ASEGURADOR y al citado convenio colectivo sectorial de Seguros, por una cobertura de ahorro, integrada en el seguro de vida y cuya aportación anual se

Artículo 43. 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 FAMILIAR.
2. Tendrán derecho a adherirse a dicho seguro los empleados con una antigüedad mínima de seis meses y podrán permanecer en el mismo mientras continúen en plantilla. Los empleados que se jubilen en MAPFRE podrán continuar en la póliza hasta los 70 años.
3. A dicho seguro podrán adherirse además, el cónyuge o la pareja de hecho e hijos menores de 25 años que estén a su cargo, incluidos los supuestos de acogimiento. Podrán permanecer en el seguro los hijos mayores de dicha edad siempre que se acredite que conviven con el empleado y a su cargo.
4. Los familiares incluidos en el seguro podrán permanecer en el mismo hasta que cumplan la edad de 65 años, siempre que el empleado causante de su derecho continúe en el mismo.
5. La empresa subvencionará el coste del seguro en los siguientes porcentajes:
 - 85% en la prima del empleado.
 - 50% en la prima de cónyuge, 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 44. REDUCCION DE TIEMPO DE TRABAJO.

Los empleados que en el año en curso cumplan 60 ó 61 años, podrán incrementar sus vacaciones en dos días laborables.

Los empleados que en el año en curso cumplan 62 años, podrán incrementar sus vacaciones en tres días laborables.

Los empleados, en el año en que cumplan 63 años, tendrán la opción de reducir su jornada noventa minutos diarios o incrementar sus vacaciones en cinco días laborables.

Los empleados en los años en que cumplan 64 y 65 años, tendrán la opción de reducir su jornada ciento ochenta minutos diarios o incrementar sus vacaciones en seis días laborables.

- Comunicación mediante correo electrónico.

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

Dichas Secciones Sindicales tendrán la capacidad de dirigirse a los trabajadores dentro de su ámbito territorial de actuación.

El número máximo de estos envíos se establece en 7 correos al mes, que podrá alcanzarse conforme a la siguiente escala, en función de la representatividad que ostentan en el GRUPO MAPFRE el 01 de Enero de cada año:

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

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

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

Salvo lo previsto en este punto 6 en relación a las Secciones Sindicales de ámbito Estatal, los representantes de los trabajadores no utilizarán como medio de comunicación el envío de correos electrónicos a grupos de empleados.

COMISIONES DERIVADAS DEL CONVENIO

Artículo 46 . COMISIÓN MIXTA.

De conformidad con el artículo 85.3 e) del ET, se constituirá una comisión paritaria compuesta por seis miembros, de los cuales tres serán nombrados por la Dirección de la empresa y los restantes tres miembros serán designados por la representación social firmante del presente convenio, de acuerdo con la representatividad que ostenten a la firma del presente convenio. La Comisión designará de entre sus miembros a un secretario y 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 del contenido del presente convenio.

Artículo 48. COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades, estará compuesta por seis miembros, de los cuales tres serán designados por la Dirección de la Empresa y tres por la representación social firmante del Convenio.

Sus funciones serán las siguientes:

- Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores.
- Recibir información acerca de la evolución del Plan de Igualdad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. NORMAS SOBRE USO DE 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.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

En el texto del convenio, de acuerdo con las normas de la gramática española, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

A efectos del disfrute de los beneficios sociales establecidos en el presente Convenio no tendrá la consideración de cónyuge la persona respecto de la cual el empleado se encuentre separado legalmente mediante resolución judicial.

Se entenderá por pareja de hecho aquella que se encuentre debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o que disponga de acreditación similar que justifique esta circunstancia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Jornada continua

Los empleados que a 31 de diciembre de 2005 realizaran jornada continua, y la mantuvieran a la entrada en vigor del presente Convenio, salvo que de forma voluntaria opten por pasar al horario general, mantendrán dicho tipo de jornada.

A partir del 1 de enero de 2011, todos los empleados que mantengan la jornada continua realizarán el siguiente horario:

Aquellos comerciales que a 31 de diciembre de 2001 estaban incluidos en la póliza de seguro de vida complementaria (específica para MAPFE VIDA), mantendrán sus coberturas, aunque sin revalorizaciones posteriores.

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.

1.1.6 La planificación de los turnos se comunicará con la antelación indicada en el Convenio del Sector, siendo susceptible de modificarse, tanto a petición del empleado como de la empresa, cuando concurren circunstancias justificadas y/o sobrevenidas.

1.1.7. Cuando la petición de un cambio en el planning sea a instancias de la empresa, ésta comunicará dicha circunstancia a todos los empleados del servicio telefónico en el que se haya presentado tal necesidad, con el fin de que éstos puedan ofrecerse voluntariamente a realizar dichos cambios. En el caso de que ningún empleado se haya ofrecido voluntariamente, la empresa tendrá la potestad de decidir quien debe realizar el cambio para cubrir la necesidad surgida, optando prioritariamente por empleados adscritos a turno fijo.

1.2) CENTROS DE CONSERVACIÓN DE CLIENTES

1.2.1. El horario de los Centros de Conservación de Clientes (CCC) será de 08.00 a 21.00 horas de forma ininterrumpida de lunes a viernes durante todo el año, a excepción de los festivos nacionales, que no se prestará el servicio.

Los turnos de comida de los centros se establecerán entre las 13.00 y las 16.00 horas, organizándose en cada centro los turnos que procedan.

1.2.2. En la asignación de turnos y horarios se tendrá en cuenta el tipo de contrato y horario aplicable a los empleados que se adscriban a los CCC, por lo que se aplicarán los siguientes criterios:

A) Empleados que, estando de alta en la empresa a fecha 12 de mayo de 2009, pertenezcan o se adscriban a los CCC y que ni por contrato ni por horario tengan establecido sistema de turnos: se respetarán los horarios que vinieran realizando.

B) Empleados que, estando de alta en la empresa en fecha 12 de mayo de 2009, hubiesen sido contratados con régimen de turnos o cuyos horarios permitan la distribución irregular de la jornada: se aplicará el sistema de turnos o distribución irregular para cubrir las necesidades del servicio, pudiéndole ser asignado cualquiera de los siguientes horarios:

A) Horario continuado en jornadas completas:

- Turno de Mañana
Entrada de 8.00 a 9.00
- Turno de Tarde
Entrada de 14.00 a 16.00

B) Horario partido en jornadas completas:

Entrada de 8.00 a 11.00 y con una pausa de una hora para comer.

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

Dadas las características de los servicios y con el fin de no interferir en el normal desarrollo de los mismos, dichas pausas serán organizadas y planificadas por la empresa.

El personal de centros de atención telefónica que desarrolle su actividad con pantallas de visualización de datos, con independencia de su jornada y del turno en el que preste servicio, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo.

Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, debiéndose organizar de un modo racional de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiéndose, por tanto, restringir su utilización en horas de elevada actividad.

Dichas pausas (en su caso, la de veinte minutos por realización de jornadas superiores a seis horas y las de cinco minutos por desarrollar la actividad con pantallas de visualización de datos) no serán acumulativas entre sí.

3. VACACIONES

Para el personal de centros de atención telefónica la programación de las vacaciones anuales se planificará con la mayor antelación posible, procurando que el 50 por ciento de las vacaciones coincidan con el período estival, y respetándose, en todo caso, las necesidades de servicio. La representación legal de los trabajadores podrá colaborar en el establecimiento de criterios en materia de vacaciones, que se ajustarán a lo establecido en el Convenio del Sector.

4. RETRIBUCION

Las especiales características de los servicios cuyos horarios se regulan en el presente artículo se retribuirán, cuando proceda, de acuerdo con las siguientes condiciones:

4.1. 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 de acuerdo con el planning que se establezca según las necesidades del servicio.

A estos efectos el Plus de Turnicidad Rotativa se abonará exclusivamente a aquellos empleados adscritos al sistema de turnos rotativos establecido en el servicio correspondiente.

El plus de turnicidad rotativa será el equivalente al 30 por ciento del sueldo base mensual.

Cualquier otro sistema de compensación de turnicidad rotativa que existiera a 31 de diciembre de 2009 en el ámbito de los servicios con horarios especiales

4.6. Plus Festivo. La prestación de servicios en días festivos intersemanales se compensará mediante la aplicación de uno de los siguientes sistemas, a elección del empleado:

- a) Compensación económica equivalente al 15% del sueldo bruto correspondiente a un día no festivo y disfrute de un día de descanso.

Sueldo Bruto anual X 0,15 X (nº de horas trabajadas)
(jornada máxima anual)

- b) Compensación económica equivalente al 115% del sueldo bruto correspondiente a un día no festivo.

Sueldo Bruto Anual X 1,15 X (nº de horas trabajadas)
(jornada máxima anual)

La prestación de servicios los días 25 de diciembre o 01 de enero se compensará, a elección del empleado, mediante la aplicación de uno de los siguientes sistemas:

- a) Compensación económica equivalente al 40% del sueldo bruto correspondiente a un día no festivo y disfrute de un día de descanso.

Sueldo Bruto Anual X 0,40 X (nº de horas trabajadas)
(jornada máxima anual)

- b) Compensación económica equivalente al 140% del sueldo bruto correspondiente a un día no festivo.

Sueldo Bruto Anual X 1,40 X (nº de horas trabajadas)
(jornada máxima anual)

El sistema de compensación de festivos se elegirá por el trabajador una vez al año y será aplicado durante todo el año, en los plazos y la forma que se hayan establecido al efecto.

Solo generará descanso compensatorio el trabajo en festivo que origine un exceso de jornada. Como consecuencia de dicha circunstancia, la prestación de servicios en sábados que sean festivos se compensará con el abono del Plus Festivo, sin que el trabajo en dicho día suponga el disfrute de una libranza adicional por no generar dicha prestación de servicios un exceso de jornada.

Cualquier otro sistema de compensación de trabajo en festivo que existiera a 31 de diciembre de 2009 en el ámbito de los servicios con horarios especiales existentes en MAPFRE es sustituido por la compensación establecida en este apartado.

4.7. Plus Domingo.

El plus Domingo se aplicará a todo el C@C24. A estos efectos se considerará trabajo en domingos, aquel que se preste a lo largo de las 24 horas de dicho día de la semana.

4.8.5. Abono en vacaciones: el Plus de Idiomas se abonará durante el período vacacional a los empleados que lo perciben de modo habitual durante todo el año. En otro caso, se proporcionalizará.

4.9. Guardias telefónicas de gestores en centros telefónicos.

En los centros de atención telefónica podrán ser establecidas guardias telefónicas de gestores para cualquier turno u horario atendiendo a las necesidades que determine la empresa. Dichas guardias telefónicas se compensarán mediante un complemento salarial del puesto de trabajo del Gestor que retribuye la situación de localización y estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento dentro de los períodos en los que al gestor se le haya encomendado estar de guardia.

Se fija una cuantía de 50 euros brutos semanales que percibirán los empleados que se encuentren en situación de guardia. Si como consecuencia de dicha guardia deben desplazarse a su centro de trabajo a prestar servicios serán retribuidos con el importe adicional de 30 euros brutos por cada día que concurra dicha circunstancia. Los días en que, estando de guardia, deban desplazarse al centro de trabajo a prestar servicios generarán el correspondiente descanso.

La prestación de servicios en el período de guardias no generará en ningún caso turnicidad ni compensaciones por cambio de turno. Las guardias telefónicas se establecerán en el planning. Si existiera un número de personas voluntarias para la realización de las mismas que garantizara la adecuada prestación del servicio y el disfrute de los descansos correspondientes a dichos voluntarios, las guardias se asignarán prioritariamente a dichos empleados.

4.10. Guardias Telefónicas Coordinadores

En los centros de atención telefónica podrán ser establecidas guardias telefónicas de coordinadores para turno u horario atendiendo a las necesidades que determine la Empresa. Dichas guardias telefónicas se compensarán mediante un complemento salarial del puesto de trabajo del coordinador que retribuye la situación de localización y estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento dentro de los períodos en los que al coordinador se le haya encomendado estar de guardia.

Se fija una cuantía de 70 euros brutos semanales que percibirán los empleados que se encuentren en situación de guardia. Si como consecuencia de dicha guardia deben desplazarse a su centro de trabajo a prestar servicios serán retribuidos con el importe adicional de 30 euros brutos por cada día que concurra dicha circunstancia. Los días en que, estando de guardia, deban desplazarse al centro de trabajo a prestar servicios generarán el correspondiente descanso.

La prestación de servicios en el período de guardias no generará en ningún caso turnicidad ni compensaciones por cambio de turno. Las guardias telefónicas se establecerán en el planning. Si existiera un número de personas

voluntarias para la realización de las mismas que garantizara la adecuada prestación del servicio y el disfrute de los descansos correspondientes a dichos voluntarios, las guardias se asignarán prioritariamente a dichos empleados.

4.11. Guardias presenciales coordinadores.

En los centros de atención telefónica podrán ser establecidas guardias presenciales de coordinadores. Dichas guardias se compensarán mediante el abono de 100 euros brutos por día trabajado. Asimismo disfrutarán del correspondiente descanso compensatorio en aquellos casos en los que la realización de las guardias genere un exceso de la jornada en cómputo anual. Las guardias presenciales se establecerán en el planning. Si existiera un número de personas voluntarias para la realización de las mismas que garantizara la adecuada prestación del servicio y el disfrute de los descansos correspondientes a dichos voluntarios, las guardias se asignarán prioritariamente a dichos empleados.