



## **ACTA DE ACUERDOS SOBRE EL PROCESO DE RENOVACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS TERRITORIAL Y COMERCIAL DEL SISTEMA MAPFRE**

En Madrid a 24 de junio de 2005, reunidos de una parte Dña. Presentación Ataz Orihuela, Directora de Asesoría Jurídica, D. Juan José López Peña, Director General Adjunto de Mapfre Mutualidad y D. Antonio García Casquero, Director de Relaciones Laborales y Sociales y de otra, Dña. Amelia Bergia García, Presidenta de la Coordinadora Sindical Estatal de UGT en Mapfre y Dña. Carmen Lorite Alcarria, Secretaria General de la Sección Sindical de CCOO de Mapfre, reconociéndose ambas partes legitimidad suficiente para firmar el presente Acta.

### **ANTECEDENTES**

Las partes representadas firmaron con fecha 4 de enero de 2005 un protocolo de actuación en el proceso de renovación de las estructuras territorial y comercial del Sistema MAPFRE, en el que se recogían los criterios y principios de actuación que debían informar dicho proceso.

El citado protocolo contemplaba la creación de una Comisión Paritaria con la finalidad de efectuar el seguimiento de lo en él pactado, analizar las reclamaciones que se pudieran producir por vulneración de derechos laborales y las medidas que corresponda aplicar a los colectivos afectados, así como la homologación de condiciones en los casos en que proceda.

El comité de seguimiento ha mantenido cuatro reuniones celebradas los días 27 de enero, 11 de febrero, 28 de febrero y 26 de abril de 2005.

En dichas reuniones la dirección de MAPFRE ha presentado información relativa a movimientos de plantillas, movilidad funcional y geográfica, condiciones económicas de asesores y gestores de clientes, y distribución de claves entre otras.

Asimismo se han tratado y resuelto determinadas incidencias concretas que han sido planteadas por la representación de los trabajadores.

### **CONSIDERACIONES Y CONCLUSIONES**

#### Mantenimiento de plantilla:

Los datos sobre bajas, jubilaciones y despidos del año 2004 y primer trimestre de 2005, ponen de manifiesto que el proceso de renovación de estructuras no ha tenido incidencia alguna sobre el empleo.

#### Personal administrativo de atención al público en Centros de Peritación



No les son de aplicación las condiciones de los gestores de clientes puesto que no desarrollan esa función ni son personal de la Red MAPFRE. Lo que si sería viable es que en aquellos supuestos en que dicho personal tenga la posibilidad de vender, y lo soliciten se les pueda identificar las operaciones realizadas y percibir incentivos por venta directa.

### Horario de oficinas de corredores

Manifestaciones de parte:

Por la Dirección de la Empresa:

A las oficinas de corredores, que son oficinas directas, les corresponde el horario de oficinas de atención al público, al prestar la atención a corredores tanto por vía telefónica como mediante atención personal.

Por CCOO:

La RLT considera que si en dichos centros de trabajo no existiera una atención a los corredores con las mismas características que en una oficina directa, no correspondería la aplicación del mismo horario. En ese caso, considera que debería aplicarse el mismo horario existente en el departamento de Ofitel con el que existen más similitudes.

Por UGT:

Considera que las cuestiones de jornada se deberán tratar en el próximo Convenio.

### Bolsa de vacantes

El proceso de asignación de funciones no se ha realizado por la vía de la bolsa de vacantes internas dado que en realidad el proceso ha sido al contrario, es decir, no se determinaba la vacante y luego se buscaba a la persona, sino que en los casos de cambio de funciones se analizaba persona a persona para asignarle el puesto más adecuado. Una vez finalizado el proceso en curso, se continuará utilizando la bolsa de vacantes.

### Comerciales de MAPFRE Vida que quedan en las oficinas específicas de MAPFRE VIDA.

La mesa tiene por objeto tratar la situación de los colectivos afectados por el cambio de la estructura comercial, y, en consecuencia, no es su objeto tratar sobre colectivos no afectados. En relación con los comerciales de vida se manifiesta la intención de abordar su situación cara al próximo convenio MAPFRE del año 2006.

### Reparto de zonas y claves.

La asignación de zonas y claves de mediadores se ha realizado por parte de los directores de oficina atendiendo a las diferentes tipologías de mediadores (delegados, agentes plaza, corredores, etc...), su nivel de ventas y su cartera de pólizas intervenidas, así como por criterios de distribución geográfica, procurando una distribución lo más equilibrada posible.



No obstante, y para obviar en la medida de lo posible las diferencias que pudieran producirse por la asignación de claves, en las condiciones de los asesores se han establecido sistemas de ponderación que priman las estructuras de menor tamaño y nivel de venta.

## **ACUERDOS**

### **Condiciones retributivas 2005 para Gestores de Clientes.-**

- Aquellos gestores que con anterioridad a su pase a la RED MAPFRE tuvieran incentivos periodificados garantizados se respetan, considerándose éstos como entrega a cuenta del total de la retribución variable.
- Incentivo sobre el incremento de producción directa de la oficina: este incentivo está directamente relacionado con el tiempo de trabajo efectivamente realizado y, por tanto, se verá afectado de forma proporcional por las situaciones de baja o de reducción de jornada.  
No obstante, en los casos de IT, sólo se aplicará la proporcionalidad si ésta supera los 130 días, periodo que contempla los casos de baja maternal.  
Con independencia de lo anterior, en ningún caso las sustituciones deberán generar un incremento o ahorro de coste para la oficina, puesto que en todo caso se abonará en su conjunto el 100% de los importes resultantes en el cálculo del incremento de recaudación.

### **Condiciones retributivas 2005 para Asesores de Clientes**

- Homologación: Se partía de una situación dispar toda vez que en cada Unidad se aplicaban criterios específicos. El objetivo ha sido el de unificar las condiciones de todos los asesores de clientes procurando que ninguno de ellos salga perjudicado respecto de lo percibido el año precedente.  
La homologación de condiciones se aplicará con efecto retroactivo de 1 de enero de 2005.  
De éste modo, a los comerciales provenientes de Mapfre Vida se les ha sustituido el complemento por no sujeción a horario, por el conjunto de condiciones del resto de comerciales de la Red en materia de comidas, participación en primas, cotización y compensación de gastos.
- Compensación de gastos: Se abonará, con carácter general, la cantidad de 3000 euros anuales como compensación de los gastos en los que incurran los asesores para el desarrollo de su trabajo, de los que 800 euros tendrán como objetivo compensar el coste del seguro del vehículo propio, siempre que dicho seguro esté concertado con MAPFRE. Aquellos asesores que vinieran percibiendo importes superiores a los aquí establecidos como compensación de gastos, se les respetará



la diferencia mediante su inclusión en un complemento de puesto, que será compensable y absorbible en la misma proporción en que se incrementen los importes de las compensaciones de gastos establecidas con carácter general para todos los asesores.

En caso de IT, sólo se descontará la parte proporcional, si la IT tiene una duración superior a 130 días, aplicando el mismo criterio que en el caso de los gestores de clientes.

- Contratos: Se han elaborado contratos de incentivos con las nuevas condiciones para los asesores en oficinas directas, asesores en oficinas de corredores, y asesores que sólo tienen clave de Cajamadrid.

#### Personal Comercial de MAPFRE GUANARTEME que pasan a Red MAPFRE.-

Se les aplicarán las condiciones generales de asesores de clientes de la red.

#### Personal de MAPFRE CAJA SALUD incorporado a la Red.-

Mantendrán el seguro de salud del que venían disfrutando hasta la fecha y con las mismas condiciones, y se respetará y congelará el importe que venían percibiendo por subvención de comida en los casos en que esté por encima del importe estipulado por Convenio.

#### Compensaciones de gastos por movilidad:

Será de aplicación lo dispuesto en los artículos 19 y 20 del Convenio MAPFRE, a excepción de los Directores de Oficina, en los que la compensación se tratará con el conjunto de sus nuevas condiciones.

En el caso de los desplazamientos de más de 25 km. sin consideración de traslado, se podrá valorar, de forma individual, el incremento real del coste.

#### Horarios de los empleados que cambian de función o de centro de trabajo

Los empleados que como consecuencia de este proceso hayan pasado a realizar una nueva función o se hayan integrado en otro departamento o centro de trabajo que tenga un horario diferente, podrán optar voluntariamente por conservar el horario de origen o adaptarse al horario de su nueva ubicación.

#### Clasificación profesional.

Se acuerda que por parte de la Comisión de Seguimiento en materia de clasificación profesional se analice la incidencia que la nueva estructura haya podido tener en los puestos afectados.



Proceso de renovación de la estructura territorial.

Los cambios que pudieran producirse en la estructura territorial y que pudieran afectar a colectivos de empleados de algunas unidades, se realizarán con respeto a sus condiciones laborales, informando de los mismos a la RLT. Los cambios de carácter individual se notificarán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

La Dirección de la empresa, una vez se conozcan los datos reales obtenidos por la aplicación global de las nuevas condiciones se reunirá a principios del año 2006 con la RLT para informar y hacer balance del proceso. Asimismo, se analizarán los casos concretos en que se hayan podido producir desviaciones de los resultados esperados y se informará de las medidas a adoptar para corregirlos.

Una vez alcanzados los anteriores acuerdos y consideraciones, se da por finalizado el proceso, y, en virtud de lo dispuesto en el punto 7 del protocolo suscrito por las partes, tanto el protocolo como el comité de seguimiento quedan extinguidos con la firma de la presente acta.

\_\_\_\_\_  
Dña. Presentación Ataz Orihuela

\_\_\_\_\_  
D. Juan José López Peña

\_\_\_\_\_  
D. Antonio García Casquero

\_\_\_\_\_  
Dña. Amelia Bergia García

\_\_\_\_\_  
Dña. Carmen Lorite Alcarria