

CONVENI MAPFRE GRUPO ASEGURADOR 2010-2013

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. OBJECTE DEL CONVENI I LEGITIMACIÓ

Aquest Conveni es formalitza a l'empara del títol III de l'Estatut dels treballadors i té per objecte regular les relacions laborals de les empreses que es detallen a l'article següent.

El Conveni l'han subscrit, d'una part, els representants de la Direcció de les empreses asseguradores MAPFRE i, d'una altra, les seccions sindicals de CC.OO i UGT a MAPFRE.

Ambdues parts es reconeixen recíprocament com a interlocutores vàlides que tenen la legitimitat necessària per a subscriure aquest Conveni amb validesa i eficàcia general.

Article 2. ÀMBIT FUNCIONAL I PERSONAL D'APLICACIÓ

Aquest Conveni general s'aplicarà a les relacions laborals de les entitats pertanyents al Grup MAPFRE que tinguin com a objecte social l'activitat asseguradora i/o reasseguradora, amb les excepcions indicades més endavant, o que la seva única activitat sigui prestar serveis complementaris i relacionats amb l'activitat de les empreses asseguradores i reasseguradores MAPFRE.

En concret, aquestes empreses, en el moment de la signatura d'aquest Conveni, són:

- . 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

D'ara en endavant, i a l'efecte d'aquest Conveni, el conjunt d'empreses incloses al seu àmbit d'aplicació es denominarà MAPFRE GRUPO ASEGURADOR o l'empresa.

En el cas que MAPFRE GRUPO ASEGURADOR adquireixi en el futur noves empreses que, pel seu objecte social, puguin quedar incloses en l'àmbit d'aplicació del Conveni, s'arbitraran, d'acord amb la representació dels treballadors o, si no n'hi ha, de la Comissió Mixta del Conveni, els terminis i criteris d'adaptació perquè se'ls pugui aplicar el Conveni.

Exclusions. Aquest Conveni no s'aplicarà:

1. A les activitats i relacions compreses en algun dels supòsits previstos en l'article 1 núm. 3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març (TRET).

2. A les entitats asseguradores del Grupo MAPFRE que iniciïn la seva activitat asseguradora durant la vigència d'aquest Conveni i que distribueixin i gestionin els seus productes exclusivament per mitjà de canals telefònics i/o Internet.

3. A les relacions a què es refereix l'article 2 del TRET, i de forma expressa a les persones i activitats següents:

a) Els mediadors d'assegurances privades i els seus auxiliars, independentment de la denominació o forma jurídica dels uns i els altres, sotmesos a la Llei 26/2006 de 17 de juliol, de mediació d'assegurances i reassegurances privades, així com els empleats que puguin tenir al seu servei.

b) L'activitat mercantil de mediació que, d'acord amb la Llei de mediació d'assegurances privades, puguin desenvolupar els empleats de les entitats asseguradores a favor de les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació del Conveni, i la compensació que pugui derivar-se'n.

c) Les persones o activitats vinculades a les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni per relació de prestació de serveis de naturalesa mercantil o civil, com poden ser, entre altres, els pèrits taxadors d'assegurances, els comissaris i liquidadors d'avaries o els cobradors.

d) Les persones que exerceixin funcions d'alta direcció i responsabilitat subjectes a l'àmbit d'aplicació del Reial decret 1382/85, excepte que aquestes persones hagin pactat amb l'empresa que els apliqui aquest Conveni General.

Article 3. ÀMBIT TERRITORIAL

Aquest Conveni s'aplicarà a tots els centres de treball de MAPFRE GRUPO ASEGURADOR a Espanya.

Article 4. ÀMBIT TEMPORAL

1. Durada

La durada del Conveni serà de quatre anys, des de l'1 de gener del 2010 al 31 de desembre del 2013.

2. Vigència

El Conveni entrarà en vigor vint dies després que es publiqui al Butlletí Oficial de l'Estat i mantindrà la seva vigència fins al 31 de desembre del 2013.

Els seus efectes econòmics es retrotrauran a 1 de gener del 2010, excepte en aquelles matèries en què es disposi expressament una altra cosa.

3. Pròrroga i denúncies

El Conveni s'entendrà prorrogat anualment si no el denuncia cap de les parts amb una antelació mínima de tres mesos abans del venciment o del de qualsevol de les seves pròrrogues.

Denunciat el Conveni i fins que no s'aconsegueixi cap acord exprés, als efectes previstos a l'article 86.3 i 4 de l'Estatut dels treballadors, s'entendrà que es manté la vigència del seu contingut normatiu en els termes que es desprenen de la seva pròpia Regulació, excepte en aquelles matèries per a les quals expressament es disposi una altra vigència.

Article 5. COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES

Les retribucions i condicions contingudes al Conveni, valorades en el seu conjunt i còmput anual, podran compensar, fins on arribin, les retribucions i millores que fins aquest moment l'empresa hagi estat satisfent sobre els mínims, sigui quin sigui el motiu, la denominació, la forma o la naturalesa d'aquestes retribucions i millores, valorades també en el seu conjunt i còmput anual, excepte que expressament hagin estat qualificades d'inabsorbibles.

Les condicions resultants d'aquest Conveni absorbiran, fins on arribin, qualsevol altres que per disposició legal, reglamentària, convencional o pacte, es puguin establir en el futur, i que en el seu conjunt i còmput anual les superin.

Article 6. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions del Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte d'aplicar-les, es consideraran globalment, i les parts n'assumiran el compliment amb vinculació a la totalitat.

En el cas que l'autoritat o jurisdicció laboral, fent ús de les facultats que li són pròpies, no aprovés o resolgués deixar sense efecte alguna de les clàusules d'aquest Conveni, s'haurà de revisar i reconsiderar el text íntegrament si alguna de les parts ho demana expressament en el termini de trenta dies a comptar de la data de notificació de la resolució.

Article 7. COORDINACIÓ NORMATIVA

En tot allò que no preveu l'articulat del Conveni, s'aplicarà el Conveni Col·lectiu General d'Àmbit Estatal per a les Entitats d'Assegurances, Reassegurances i Mútues d'Accidents de Treball (d'ara en endavant Conveni del Sector d'Assegurances), les disposicions del text refós de l'Estatut dels treballadors i les seves normes de desplegament.

Les parts es comprometen, durant la vigència del Conveni, a no obrir negociacions en àmbits inferiors als establerts en els articles 2 i 3 d'aquest Conveni.

CAPÍTOL II

ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 8. PRINCIPIS GENERALS

1. L'organització del treball competeix a la Direcció de l'empresa, que l'exercirà d'acord amb les normes legals i els pactes d'aquest Conveni, i té com a finalitat la consecució d'uns nivells òptims de productivitat, eficiència, qualitat i de condicions de treball en les empreses de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

CAPÍTOL III

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 9. PRINCIPIS GENERALS

MAPFRE GRUPO ASEGURADOR té una estructura organitzativa pròpia, derivada dels seus objectius, de les seves polítiques tècniques i comercials i de la seva cultura empresarial, que determina la necessitat de disposar de llocs de treball configurats amb peculiaritats dimanants

d'aquesta filosofia, i aquestes peculiaritats s'hauran d'encaixar en l'esquema de grups professionals contemplats pel vigent Conveni del Sector d'Assegurances.

Els empleats de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es classificaran d'acord amb les activitats professionals desenvolupades i a les Normes que s'estableixen en el sistema de classificació professional a què es refereix l'article 10 d'aquest conveni.

Amb caràcter general, l'empleat exercirà les funcions pròpies del seu grup professional, així com les tasques suplementàries i/o auxiliars necessàries que integren el procés complet de què formen part.

Article 10. CRITERIS DE CLASSIFICACIÓ

1. MAPFRE ha procedit a desenvolupar els criteris de classificació professional d'acord amb el Conveni del Sector Assegurador. El Conveni General per a les Entitats d'Assegurances, Reassegurances i Mútues d'Accidents de Treball estableix un sistema de classificació per grups professionals i nivells retributius. Partint de la valoració efectuada amb el sistema establert a l'empresa, és possible construir una equivalència als nivells i grups indicats al Conveni.

Equivalència conceptual dels criteris d'aptitud professional:

El Conveni defineix uns continguts tipus de la prestació del lloc que estableixen la seva assignació a uns determinats grups professionals. Els nivells retributius dins de cada grup es determinaran segons la ponderació global dels criteris d'aptitud professional establerts pel Conveni i que són:

- A. Coneixements
- B. Iniciativa / autonomia
- C. Complexitat
- D. Responsabilitat
- E. Capacitat de Direcció
- F. Capacitat de treball en equip

El sistema establert s'adapta perfectament a l'esquema establert pel Conveni del Sector Assegurances per mitjà de les equivalències següents:

Criteris d'aptitud professional
Segons Conveni Sector Assegurador
Factors d'equivalència
Coneixements
Competència tècnica
Iniciativa / autonomia
Marc de referència / llibertat per a actuar
Complexitat
Exigència dels problemes
Responsabilitat
Capacitat de Direcció
Competència directiva
Capacitat de treball en equip
Interacció humana

2. Criteris tècnics d'assignació a grups i nivells del Conveni del Sector Assegurances

2.1. Grup zero. Característiques comunes als llocs integrats en aquest nivell.

Aquest nivell inclou els llocs que, depenent de la Direcció de l'empresa, participen en l'elaboració de les seves polítiques i directrius, i es responsabilitzen d'una àrea funcional especialitzada, que requereix un coneixement alt sobre principis i teories, així com un profund domini de totes les seves pràctiques i precedents.

Són, per tant, llocs de directors d'àrea funcional, ja sigui d'una àrea o procés clau de negoci o d'una àrea de suport, independentment del seu volum i major o menor grau de desenvolupament, que han de motivar l'equip de treball a càrrec seu i transmetre els objectius fixats i establerts per aquesta Direcció.

Integren i coordinen una funció homogènia completa en naturalesa i contingut que afecta els principals processos clau de negoci, amb un grau de desenvolupament alt.

Per aconseguir els seus propis resultats, necessiten ser capaços de motivar i convèncer altres persones, i per això mantenen contactes i relacions professionals i resolen conflictes.

S'enfronten a problemes poc definits i de gran varietat, en els quals la solució requereix un pensament analític i/o constructiu, on la resposta correcta només és possible avaluar-la al cap d'un temps, i necessiten un grau alt de creativitat.

Són llocs que, per la seva naturalesa o volum, estan subjectes a polítiques i objectius importants, dins de les polítiques genèriques establertes.

2.2. Grup I. Nivell 1. Característiques comunes als llocs integrats en aquest nivell.

Són llocs que es responsabilitzen de la direcció, organització i control d'una unitat funcional o de negoci complexa, que requereixen un coneixement teòric i pràctic alt sobre la funció que exerceixen.

Són llocs que, a l'hora de dur a terme el seu treball, afronten situacions heterogènies en naturalesa i contingut, coordinen un volum elevat de recursos tècnics, materials i humans.

Han d'aconseguir resultats a través d'altres, i per això necessiten ser capaços de coordinar, formar i motivar l'equip de treball a càrrec seu i l'àrea funcional en què operen.

Reben indicacions de quins problemes han de resoldre, però no com ho han de fer, i per tant han de tenir un coneixement general de la funció o àrea de l'organització en què estan immersos.

S'enfronten a problemes molt complexos i de gran varietat que requereixen amplis coneixements per a solucionar-los. Exigeixen criteris propis ja que han d'elegir l'aplicació més adequada, i extrapolar solucions prèvies anteriors.

Són llocs que, per la seva naturalesa o grandària, estan subjectes a directrius i/o polítiques funcionals; amb un grau d'autonomia alt.

2.3. Grup I. Nivell 2. Característiques comunes als llocs integrats en aquest nivell.

En aquest nivell hi ha els llocs que tenen la comanda de la responsabilitat d'una àrea especialitzada o unitat funcional o de negoci d'una certa complexitat, que implica conèixer-la, i requereix alhora un gran coneixement teòric i pràctic de les seves activitats i funcions.

Són llocs que integren funcions especialitzades dins d'un departament, homogènies en naturalesa i contingut, que han de transformar els objectius genèrics fixats per les direccions funcionals d'àrea en objectius individuals i d'equip.

Per aconseguir els seus propis resultats, han de tenir la capacitat de motivar i desenvolupar el seu equip de treball i altres persones, i per això han de mantenir relacions fluides i resoldre conflictes.

Reben indicacions quin tipus de problemes han de resoldre, però no com, per tant han de tenir una comprensió general del departament de l'organització on exerceixen la seva tasca.

S'enfronten a problemes molt complexos que requereixen amplis coneixements per a solucionar-los. Exigeixen criteris propis, ja que han de triar l'aplicació més adequada, i extrapolar situacions prèvies anteriors.

Són llocs que compten amb molta autonomia de decisió i acció, subjectes a polítiques funcionals o plans d'acció definits, amb un grau de supervisió sobre la consecució d'objectius i plans establerts; reben un control sobre els resultats de l'acció dels seus col·laboradors.

2.4. Grup I. Nivell 3. Característiques comunes als llocs integrats en aquest nivell.

En aquest nivell, hi ha llocs que exerceixen treballs en procediments tècnics molt complexos o bé es responsabilitzen de la direcció per a la gestió d'una unitat de negoci de menor volum de recursos, que demostrin un coneixement i una experiència exhaustius en més d'una disciplina o especialitat.

Dominen el procés en què estan immersos, integren activitats específiques en objectiu i contingut, supervisen els resultats d'un conjunt de llocs de manera pròxima.

Per aconseguir els seus resultats propis, han de ser capaços de motivar i desenvolupar l'equip de persones d'un projecte, en coordinen les activitats de forma satisfactòria amb altres professionals o òrgans externs.

Reben indicacions de quins tipus de problemes han de resoldre, però no com aconseguir els seus propis objectius. Els procediments i els sistemes establerts no sempre proporcionen les respostes necessàries. Necessiten tenir un coneixement general del procés objecte de la seva feina.

Apliquen amb èxit el seu coneixement i experiència per solucionar problemes complexos i variats, i integren amplis coneixements tècnics per solucionar-los. Exigeixen criteris propis, ja que han d'analitzar l'opció més adequada, entre un conjunt de solucions anteriors.

Són llocs amb un ampli nivell d'autonomia en les formes de treball, que reben un control sobre els resultats de la seva acció i la del conjunt de llocs al seu càrrec, en cas de tenir subordinats.

2.5. Grup II. Nivell 4. Característiques comunes als llocs integrats en aquest nivell: hi ha els llocs que exerceixen treballs en procediments tècnics complexos, que demostren un coneixement sòlid i exhaustiu en la seva especialitat o disciplina, que hi dona més amplitud i/o profunditat. Es tracta, normalment, de llocs tècnics que proporcionen suport a llocs superiors.

Dominen el procés, desenvolupen / executen activitats especialitzades, i poden supervisar un conjunt de llocs de manera pròxima.

En aquest nivell, els llocs de treball necessiten relacionar-se amb altres, influir en els seus punts de vista i aconseguir que els proporcionin informació quan no hi ha obligació de donar-la. Per tant, és important la comprensió dels altres.

Reben indicacions de quins tipus de problemes han de resoldre i com aconseguir els seus propis objectius, si bé no sempre es proporcionen les respostes necessàries per a solucionar-los.

S'enfronten a problemes en què la solució requereix anàlisis complexes entre un conjunt de situacions prèviament apreses. Necessiten tenir un coneixement general del procés objecte de la seva feina.

Són llocs que se sotmeten a una supervisió llunyana, subjectes a plans i programes establerts i a pràctiques i procediments.

2.6. Grup II. Nivell 5. Característiques comunes als llocs integrats en aquest nivell.

En aquest nivell hi ha els llocs que tenen la comesa de treballs en processos de diversa naturalesa, per als quals necessiten coneixements especialitzats adquirits, ja sigui per experiència en el treball o per qualificacions professionals.

Les activitats que duen a terme són específiques quant a naturalesa i contingut, han de tenir-ne un coneixement apropiat. Aquestes activitats podrien requerir la supervisió dels resultats d'un grup de col·laboradors de nivells inferiors de manera pròxima.

Han de buscar la cooperació amb altres llocs, comprendre'n els objectius i desitjos, i convèncer-los o influir-los.

En funció de l'activitat, tindran capacitat per solucionar problemes identificats per altres, d'acord amb uns paràmetres establerts, encara que disposaran d'un referent tècnic al qual podran recórrer quan la situació surti del que seria normal.

S'enfronten a problemes mitjanament complexos, que requereixen coneixements específics per a resoldre'ls. La solució als seus problemes passa per elegir la solució més adequada entre un conjunt de solucions prèviament apreses, i poden recórrer a un comandament davant de situacions atípiques.

Si bé en aquests llocs l'autonomia de decisió i d'acció es limita a procediments més o menys estandarditzats, es rep supervisió de com avança la feina i els seus resultats, admeten variacions o interpretacions per part del titular.

2.7. Grup II. Nivell 6. Característiques comunes als llocs integrats en aquest nivell.

En aquest nivell hi ha els llocs als quals s'encomana feines que exigeixen eficàcia en procediments, per a les quals es necessiten coneixements especialitzats adquirits, ja sigui per experiència en el treball com per qualificacions professionals.

Són llocs que han de programar i organitzar el seu propi treball, i desenvolupar activitats específiques més o menys especialitzades, i tenir-ne un coneixement apropiat.

Tenen procediments per solucionar els problemes que es plantegin, en els quals el titular ha de triar la solució més adequada a cada situació o té un comandament pròxim a qui pot recórrer fàcilment.

S'enfronten a problemes d'una certa complexitat, que tenen una solució que requereix triar la resposta adequada entre un nombre limitat d'opcions, que s'han hagut d'aprendre prèviament.

Són llocs amb una autonomia de decisió i acció limitades a pràctiques i procediments estandarditzats, amb supervisió sobre el progrés del treball.

2.8. Grup III. Nivell 7: Característiques comunes als llocs integrats en aquest nivell

En aquest nivell hi ha els llocs que executen tasques i activitats bàsiques i rutinàries, subjectes a procediments detallats i instruccions de treball, amb una execució que requereix esforç físic, atenció o habilitats socials, i/o la utilització d'equips, maquinària o instal·lacions per a processos o operacions simples i elementals.

Es tracta de llocs que treballen a través d'instruccions estandarditzades, amb una estreta supervisió, i p'er això necessiten una iniciativa molt normalitzada i reporten al superior si hi ha qualsevol cosa que surt de la norma.

S'enfronten a problemes senzills i situacions semblants en què la solució requereix una elecció entre un conjunt limitat d'opcions prèviament apreses.

Estan subjectes a instruccions i rutines de treball establertes per a l'exercici d'operacions i activitats bàsiques, simples, repetitives, mecàniques o automàtiques. Els estableixen les instruccions de treball que han de seguir, s'admet una lleugera variació o interpretació per part del titular, encara que posteriorment han de ser supervisades.

2.9. Grup III. Nivell 8: Característiques comunes als llocs integrats en aquest nivell

Són aquells llocs que ocupen els treballadors de nova incorporació a la companyia que, amb independència de la família o subfamília de llocs on s'incorporen, duren a terme processos tècnics/administratius o funcions de diversa naturalesa, i comptaran amb un grau de supervisió directa o indirecta, encara en condicions normals de treball.

Transcorregut un període de temps que, com a màxim, s'estableix en dos anys, aquests treballadors seran assignats a un nivell de classificació superior, de conformitat amb els criteris assenyalats per a la resta de nivells de classificació que s'estableixen aquí.

Article 11. ASCENSOS I PROMOCIONS

Els ascensos i promocions dins del sistema de classificació professional es produiran atenent els criteris indicats en els apartats 1 i 2 de l'article 16 del Conveni del Sector d'Assegurances.

Els sistemes d'ascens i promoció previstos en aquest Conveni són:

- . Els produïts com a conseqüència del sistema de classificació professional establert en aquest Conveni i dels sistemes de promoció professional establerts a l'empresa.
- . Per concurs-oposició, que es regirà pels criteris següents:

CONCURS-OPOSICIÓ

Les condicions establertes al Conveni del Sector d'Assegurances s'aplicaran amb els matisos següents:

1.- ASCENSOS AL GRUP II Nivell 6:

Cada dos anys, l'empresa convocarà ascensos al Grup Professional II, Nivell 6 d'acord amb les estipulacions següents:

Nombre de places:

. Es convocarà un nombre de places equivalent al 6 per cent dels empleats que, a 1 de gener de l'any de la convocatòria, figurin al Grup II Nivell 6 (queda exclòs per a aquest còmput el personal comercial).

. De conformitat amb l'article 16 del Conveni Col·lectiu General d'Àmbit Estatal per a les Entitats d'Assegurances, Reassegurances i Mútues d'Accidents de Treball, de les places resultants, es deduiran els ascensos i promocions que s'hagin produït des de l'última convocatòria per aplicació del sistema de classificació professional establert en aquest Conveni i dels sistemes de promoció professional establerts en l'empresa, inclòs el que estableix el pas del Grup III Nivell 8 al Grup II Nivell 6 pel transcurs d'un termini màxim de dos anys des de la incorporació a l'empresa. L'empresa haurà de facilitar informació a la Comissió de desenvolupament professional amb indicació de les persones promocionades, llocs de treball, el seu nivell de procedència i l'adquirit, així com els criteris que s'hagin tingut en consideració per a aquestes promocions.

Requisits mínims:

. Tres anys d'antiguitat a l'empresa.

. Podran optar a les places convocades per al Grup II Nivell 6 els empleats que a 1 de gener de l'any de la convocatòria figurin al Grup III.

. Nivell formatiu obligatori. Serà necessari haver superat els cursos que la Comissió de Desenvolupament Professional determini. Una vegada complerts aquests requisits mínims, es farà un exercici teòric/pràctic davant del tribunal designat per la Comissió.

2.- ASCENSOS AL GRUP II Nivell 5:

Cada dos anys, l'empresa convocarà ascensos al Grup Professional II, Nivell 5 d'acord amb les estipulacions següents:

NÚM. de places:

. Es convocarà un nombre de places equivalent al 6 per cent dels empleats que, a 1 de gener de l'any de la convocatòria, figurin al Grup II Nivell 5 (queda exclòs per a aquest còmput el personal comercial). Es deduiran els ascensos i promocions que s'hagin produït des de l'última convocatòria per aplicació del sistema de classificació professional establert en aquest Conveni i dels sistemes de promoció professional establerts a l'empresa. L'empresa haurà de facilitar informació a la Comissió de Desenvolupament Professional i indicar-hi les persones promocionades, els llocs de treball, el seu nivell de procedència i l'adquirit, així com els criteris que s'hagin tingut en compte per a les promocions.

Requisits mínims:

. Dos anys d'antiguitat al Grup II Nivell 6.

. Podran optar a les places convocades per al Nivell 5 els empleats que a 1 de gener de l'any de la convocatòria figurin al Nivell 6.

. Nivell formatiu obligatori. Serà necessari haver superat els cursos que determini la Comissió de Desenvolupament Professional. Una vegada acomplerts aquests requisits mínims, es farà un exercici teòric/pràctic davant del tribunal designat per la Comissió.

3.- ASCENSOS AL GRUP II Nivell 4:

Cada dos anys, l'empresa convocarà ascensos al Grup Professional II, Nivell 4 d'acord amb les estipulacions següents:

Nombre de places:

. Es convocarà un nombre de places equivalent al 3 per cent dels empleats que, a 1 de gener de l'any de la convocatòria, figurin al Grup II Nivell 4 (queda exclòs per a aquest còmput el personal comercial). Es deduiran els ascensos i promocions que s'hagin produït des de l'última convocatòria per aplicació del sistema de classificació professional establert en aquest Conveni i dels sistemes de promoció professional establerts a l'empresa. L'empresa haurà de facilitar informació a la Comissió de Desenvolupament Professional i indicar-hi les persones promocionades, els llocs de treball, el seu nivell de procedència i l'adquirit, així com els criteris tinguts en compte per a les promocions.

Requisits mínims:

. Cinc anys d'antiguitat al Grup II Nivell 5.

. Nivell formatiu obligatori. Serà necessari haver superat els cursos que determini la Comissió de Desenvolupament Professional. Una vegada complets aquests requisits mínims, es farà un exercici teòric/pràctic davant del tribunal designat per la Comissió.

4.- EXÀMENS

La Comissió de Desenvolupament Professional designarà el tribunal qualificador, acordarà el temari, el model d'exàmens, i la forma en què s'hauran de fer els exàmens i també definirà el sistema de puntuació per a cada nivell.

Les places s'adjudicaran als opositors que hagin superat els exàmens, atenent a la puntuació global obtinguda. En cas d'igualtat en la puntuació entre dos o més opositors, s'assignarà la plaça al que tingui més antiguitat al nivell de procedència.

Els exàmens s'hauran de fer, normalment, en dia laborable.

5.- TERMINI PER A DUR A TERME EL CONCURS

El termini transcorregut des de la convocatòria del concurs-oposició fins a la finalització dels exàmens i la publicació dels ascensos no podrà ser superior a un any natural.

6.- EFECTE DE L'ASCENS

Els efectes de l'ascens es produiran l'1 de gener de l'any següent a l'any que se superin les proves.

CAPÍTOL IV

POLÍTICA D'OCUPACIÓ

Article 12. VACANTS I LLOCS DE NOVA CREACIÓ

1. A fi de facilitar la mobilitat interna dels empleats, quan es produeixi una vacant o un lloc de nova creació corresponent als grups II i III, de caràcter indefinit, que pugui ser cobert per una persona en plantilla, se n'informarà al conjunt d'empleats, i s'indicarà la ubicació, el nivell i els requeriments del lloc.

2. Els empleats interessats a ocupar el lloc ho manifestaran a través dels mecanismes establerts a aquest efecte.

3. En circumstàncies especials o per raons d'urgència acreditades, l'empresa podrà designar directament l'empleat que hagi d'ocupar la vacant. S'informarà en aquests casos la Comissió de Desenvolupament Professional.

4. L'empresa no estarà obligada a complir aquest article per als llocs que el Conveni del Sector d'Assegurances contempla com de lliure designació.

5. No serà necessari publicar els llocs a cobrir per incorporacions en plantilla de personal que hagi prestat serveis a MAPFRE a través d'empreses de treball temporal durant un període superior a tres mesos.

Article 13. EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL I BECARIS

. Empreses de treball temporal:

L'empresa es compromet a facilitar a la representació dels treballadors la tasca d'informació i seguiment d'aquests contractes.

En tot cas, el personal contractat per mitjà d'empreses de treball temporal no podrà superar el 2 per cent del total de la plantilla del GRUPO ASEGURADOR MAPFRE, ni podrà fer hores extraordinàries.

. Becaris

L'acolliment de becaris i les pràctiques docents a l'empresa es faran a través dels programes corresponents de cooperació amb centres

educatiu, d'acord amb la normativa específica que els possibilita, i s'informarà la representació legal dels treballadors del nombre d'estudiants i becariis que a l'empareda d'aquesta normativa desenvolupin pràctiques formatives a l'empareda.

CAPÍTOL V

FORMACIÓ PROFESSIONAL

Article 14. PRINCIPIS GENERALS

Les parts signants reconeixen que la formació, que és tant un dret com un deure, es configura com un element bàsic i fonamental per a contribuir al desenvolupament professional dels treballadors. Constitueix, al seu torn, un factor decisiu per augmentar la competitivitat de l'empareda, perquè incrementa el nivell de qualificació i exercici dels treballadors, i l'alinea amb els objectius i estratègia de l'empareda. A aquest efecte, la política formativa de l'empareda contemplarà els criteris següents:

- a) Els establerts amb caràcter general al Conveni del Sector d'Assegurances.
- b) L'empareda destinarà anualment, almenys, l'1 per cent del salari brut anual del conjunt dels empleats a les accions de formació i ajuda d'estudis.
En aquesta quantia s'englobaran tant les despeses relacionades directament amb la formació com les que siguin necessàries perquè es pugui dur a terme. Es computaran a aquests efectes els imports que l'empareda es bonifiqui en les cotitzacions a la Seguretat Social, d'acord amb la normativa estatal que regula el finançament de les accions de formació contínua en les empreses, inclosos els permisos individuals.
- c) L'empareda informarà als representants legals dels treballadors, a través de la Comissió de Desenvolupament Professional, del Pla de Formació que s'estableixi periòdicament.
- d) L'empareda procurarà que, amb caràcter general i en la mesura que sigui possible, la formació s'imparteixi durant la jornada laboral.

CAPÍTOL VI

MOBILITAT GEOGRÀFICA

Article 15. CONDICIONS GENERALS

1. S'aplicaran les condicions establertes al Conveni del Sector d'Assegurances en aquesta matèria.
2. En els casos que el canvi de centre de treball ho sigui a un altre que estigui a més de 25 quilòmetres, a comptar del centre del municipi on l'empleat presti els seus serveis, però no exigeixi cap canvi de residència, l'empareda compensarà a l'empleat l'excés de despeses per aquesta circumstància a través d'una subvenció com a ajuda de despeses de desplaçament, calculada de la manera següent: es computarà l'excés de distància, d'anada i tornada, que existeixi entre el domicili de l'empleat i el nou centre de treball, respecte al domicili i a l'anterior centre de treball, abonant (0,18) euros bruts per cada quilòmetre.

Aquest import s'aplicarà a partir de l'1 de gener de l'any 2011 als canvis de centre de treball amb una compensació que s'hagi calculat a partir d'aplicar el sistema establert en aquest conveni. En cap cas no s'aplicarà a canvis de centre de treball que s'hagin produït abans de l'1 de gener del 2006.

Aquesta subvenció s'abonarà mentre concorrin les circumstàncies que l'hagin originat, amb el límit màxim de quatre anys. Els canvis posteriors de domicili de l'empleat no podran suposar, en cap cas, un increment de la subvenció.

Respecte d'aquells empleats que a l'entrada en vigor d'aquest conveni percebin aquesta subvenció, el termini màxim de quatre anys començarà a comptar l'1 de gener del 2011.

3. Qualsevol supòsit de canvi de centre de treball per al qual el Conveni del Sector d'Assegurances no exigeixi un preavis determinat, es comunicarà per escrit a l'empleat amb l'antelació suficient.
4. En aquells supòsits que el canvi de centre de treball es produeixi amb caràcter voluntari o a sol·licitud del treballador no procedirà l'abonament de la compensació establerta en aquest article.

Article 16. TRASLLATS

1. Es considera trasllat qualsevol modificació estructural que suposi canvi d'un centre de treball a un altre diferent de la mateixa empresa que comporti variació de residència, fora dels supòsits compresos en els números 3 i 4 de l'article 25 del Conveni del Sector d'Assegurances, i que tinguin una durada superior als límits temporals previstos per als desplaçaments.

S'aplicaran les condicions establertes al Conveni del Sector d'Assegurances en aquesta matèria, amb la particularitat següent: notificada la decisió del trasllat per raons organitzatives de l'empresa, el treballador tindrà dret a optar entre el trasllat o l'extinció del contracte amb la percepció d'una indemnització de 30 dies per any de servei amb un màxim de 30 mensualitats.

2. Per als casos que procedeixi abonar l'ajuda econòmicament avaluable a què es refereix l'article 26 del Conveni del Sector d'Assegurances en el seu número 5, lletra d, la quantia s'estableix en 480 euros bruts mensuals, durant el primer any de trasllat, amb independència de la localitat del trasllat. Aquest import s'aplicarà als trasllats regulats per aquest article que es produeixin a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni. En aquells casos que l'empleat justifiqui que destina aquesta ajuda a l'adquisició d'un habitatge, podrà sol·licitar la meritació de l'ajuda en un sol pagament. En aquest supòsit, si és causa de baixa a l'empresa per voluntat pròpia abans que transcorri un any des de la data del trasllat, haurà de reintegrar la quantitat proporcional als mesos que faltin per a completar l'any.

3. En el cas que el cònjuge de l'empleat traslladat també treballi a qualsevol de les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, tindrà dret a sol·licitar el trasllat per reunir-se amb el seu cònjuge, i es donarà caràcter de preferent a aquesta sol·licitud.

CAPÍTOL VII

RETRIBUCIONS

Article 17. PRINCIPIS GENERALS

1. L'estructura retributiva serà l'establerta al Conveni del Sector d'Assegurances, amb les matisacions que s'estableixen en aquest capítol.

2. A l'efecte d'aquest Conveni, s'entendrà com a salari brut anual la suma dels conceptes dels apartats A, B i C de l'article 18.

Article 18. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

1. L'estructura retributiva estarà constituïda, amb caràcter general, pels conceptes següents:

A) El salari base per nivell retributiu i els complements **salarials** establerts al Conveni del Sector d'Assegurances que s'abonin amb caràcter permanent.

B) Conceptes propis del Conveni MAPFRE

. Plus Conveni MAPFRE

Aquest complement, que perceben tots els treballadors, té el caràcter de no compensable ni absorbible.

Per als empleats que ingressin l'any 2010 i successius, l'import del plus conveni serà la quantia mínima que hagi percebut l'any anterior un treballador per aquest concepte en el nivell retributiu on s'incorpori el nou empleat.

C) Complement voluntari. Es tracta d'un concepte de naturalesa absorbible i compensable.

D) Plusos de caràcter variable, que s'abonen en funció de les característiques del lloc o circumstàncies específiques. Tindran aquesta consideració, entre altres, els plusos de nocturnitat, festius, diumenges, guàrdies, torns rotatius, compensació per canvi de torn, i el complement de funció / lloc.

E) Retribució variable.

Article 19. CONDICIONS ECONÒMIQUES PER ALS ANYS DE VIGÈNCIA DEL CONVENI I REVISIÓ SALARIAL

1. Durant el període de vigència del Conveni, l'increment salarial, que s'aplicarà anualment sobre el salari brut anual –definit com la suma dels conceptes A, B i C de l'article 18-, serà igual a l'IPC que es constati oficialment a 31 de desembre sobre desembre de l'any anterior.

Anualment, amb efecte 1 de gener, s'aplicarà dins del primer trimestre de l'any l'increment salarial d'acord amb la previsió d'inflació tinguda en compte pel Conveni del Sector d'Assegurances.

Finalitzat l'exercici, i conegut l'IPC real, es procedirà a fer la regularització salarial corresponent d'acord amb els criteris següents:

. Si l'IPC real és superior a la previsió d'inflació aplicada, es procedirà a fer, si escau, la revisió salarial corresponent, que s'abonarà durant el primer trimestre de l'any següent.

. Si l'IPC real és inferior, la diferència es deduirà de l'increment que correspongui per a l'any següent.

2. De forma complementària a la revisió salarial pactada en l'apartat 1, cada any de vigència d'aquest Conveni, es farà el primer trimestre de l'any un pagament addicional de meritació anual, de caràcter no consolidable, pels percentatges que s'indiquen a continuació:

Any 2010: 0,45%

Any 2011: 0,40%

Any 2012: 0,37%

Any 2013: 0,33%

Aquests percentatges s'aplicaran sobre la suma dels conceptes A, B i C de l'article 19 referits al salari de l'any anterior.

3. La quantia que percebi cada empleat en concepte de Plus Conveni MAPFRE s'incrementarà l'any 2013 en la quantitat de 150 euros. Aquest increment es farà el mes de març del 2013 amb meritació anual i de forma posterior a l'increment salarial corresponent a l'any 2013.

Article 20. BESTRETES

Els empleats que tinguin dos anys d'antiguitat podran sol·licitar bestretes per a fer front a despeses extraordinàries, sense necessitat de justificació, per un import màxim de quatre mensualitats, reemborsable en el termini màxim d'un any. A aquests efectes es considerarà com a mensualitat un 1/12 del salari brut anual.

Mentre que s'estigui reintegrant una bestreta, no se'n podrà sol·licitar cap més, encara que sí que es podrà incrementar la que ja s'hagi sol·licitat amb el límit total de quatre mensualitats i mantenint la data inicial prevista per al seu reemborsament.

Article 21. COMPENSACIÓ PER DINAR

1. Els empleats que treballin jornada partida, i al seu centre de treball no disposin de menjador d'empresa, tindran dret, l'any 2010, a una compensació de 9,80 euros per cada dia que facin aquesta jornada. En aquests casos, l'empleat podrà optar per percebre la compensació en nòmina (amb les retencions que procedeixin legalment), o per mitjà de tiquet o sistema equivalent, a partir de l'1 de gener de 2011, i durant la vigència del conveni, la compensació per dinar serà l'establerta al Conveni del Sector d'Assegurances.

2. Els empleats podran optar per modificar el sistema de compensació per dinar una vegada l'any.

3. Es respectaran les compensacions per dinar que s'abonen per import superior a l'establert, encara que no es revaloraran mentre continuïn essent superiors a la quantia fixada en el número 1 d'aquest article.

4. En jornades contínues, es tindrà dret a la compensació per dinar els dies que l'empleat faci guàrdies presencials o els dies que, per necessitats del servei, acreditades i autoritzades, l'empleat hagi d'allargar la seva jornada almenys dues hores. En aquest cas, als centres on no hi hagi menjador d'empresa l'empleat rebrà la compensació per mitjà de tiquet.

5. No es generarà dret a percebre la compensació per dinar en els casos d'incapacitat temporal, vacances, o faltes d'assistència i la resta de circumstàncies de suspensió del contracte de treball, així mateix, no generarà dret a compensació per dinar la prolongació de jornada a fi de recuperar permisos.

CAPÍTOL VIII

TEMPS DE TREBALL

Article 22. JORNADA LABORAL I DISTRIBUCIÓ

1. La jornada màxima de treball durant la vigència d'aquest Conveni serà de 1.680 hores de treball efectiu en còmput anual per a l'any 2010 i de 1.673 hores per als anys 2011, 2012 i 2013.

2. En aquells casos que per aplicació de l'horari resulti una jornada superior o inferior a la jornada màxima anual, es faran les adaptacions que calguin per ajustar-lo a la jornada màxima, a través dels calendaris laborals corresponents.

3. No seran laborables els dies 24 i 31 de desembre, 5 de gener i 14 de maig. Quan el 14 de maig correspongui a un dia laborable, se'n podrà pactar el gaudi en una altra data, a través dels calendaris laborals corresponents.

4. Es considerarà període estival a tots els efectes des del 15 de juny fins al 15 de setembre, ambdós inclosos.

5. S'estableixen els horaris següents:

A) Horari general

. De dilluns a dijous: entrada de 8.00 a 9.30 hores, i sortida de 17.00 a 18.30 hores, amb una hora per dinar, flexible addicionalment en trenta minuts.

. Divendres de tot l'any: de 8.00 a 14.30 hores, amb seixanta minuts de flexibilitat.

. Període estival: de 8.00 a 15.00 hores, amb seixanta minuts de flexibilitat.

B) Oficines directes

. De dilluns a dijous: 9.00 a 14.00 hores i de 15.30 a 18.30 hores.

. Divendres de tot l'any: de 8.00 a 14.30 hores.

. Període estival: de 8.00 a 15.00 hores.

El servei mèdic-rehabilitació (fisioterapeutes i metges), així com el PPR, mantindran l'horari d'oficines directes.

No obstant això, aquells fisioterapeutes i metges que facin una jornada que acabi abans de les 18.30 hores, podran mantenir el seu horari de sortida.

C) Criteris generals sobre horari

Amb caràcter general, s'estableix que la pausa per dinar tindrà lloc entre les 13.30 i les 15.30. S'exceptuen d'aquests límits les oficines directes, perquè tenen la seva pausa establerta de 14.00 a 15.30 hores i els serveis amb horaris especials.

La recuperació de la jornada flexible i de la flexibilitat de la pausa per a dinar s'hauran d'efectuar el mateix dia en què es realitzin.

D) Horaris especials

A l'empara de l'article 48 del Conveni del Sector d'Assegurances, en aquelles empreses i activitats del sector com ara: empreses o rams d'assistència en viatge, decessos, centres o dependències sanitàries, serveis informàtics, personal de manteniment, centres d'atenció telefònica, autorització de prestacions sanitàries i altres serveis anàlegs que per exigir una atenció especial derivada de la naturalesa de la funció, de l'atenció necessària a canals de distribució i xarxa comercial o de la ubicació de la prestació del servei, han de treballar amb distribucions horàries especials, es podran establir distribucions de jornada diferents de les establertes amb caràcter general, o en torns de fins a 24 hores, i es respectaran en qualsevol cas les condicions i mínims establerts en la normativa laboral i en el Conveni del Sector d'Assegurances sobre jornades especials de treball, torns, treball en festius i nocturn.

En l'àmbit d'aquest Conveni es regulen els horaris especials següents, d'acord amb les condicions que figuren a l'annex:

A) Horaris especials en centres d'atenció telefònica.

B) Horaris especials en els centres de conservació de clients.

C) Horaris especials en els centres de serveis SI24.

Article 23. VACANCES

1. El personal afectat per aquest Conveni, present l'1 de gener de cada any, gaudirà durant el mateix any i en concepte de vacances anuals de vint-i-quatre dies laborables.
2. Els criteris per a l'aplicació de vacances seran els establerts al Conveni del Sector d'Assegurances.

Article 24. REDUCCIÓ DE JORNADA

1. El treballador/a que per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe un menor de 12 anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, entre almenys un octau i un màxim de la meitat de la durada de la jornada amb la disminució proporcional del salari.

De conformitat amb l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors, tindrà el mateix dret el treballador/a que hagi d'encarregar-se de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix, i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

2. De conformitat amb l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors, la concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en aquest article i a l'article 25.7 d'aquest Conveni, correspondrà al treballador, dins de la seva jornada ordinària. En el cas que faci treball per torns, tindrà dret a la concreció de l'horari dins del torn assignat per l'empresa. El treballador haurà de preavisar l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

3. Podrà sol·licitar una reducció de la jornada laboral de fins a un 50%, sense reducció del salari, l'empleat que acrediti una malaltia crònica degenerativa que limiti la seva capacitat de treball en un grau que el faci susceptible de sol·licitar una incapacitat permanent en el transcurs dels 12 mesos següents a la concessió de la reducció de la seva jornada laboral.

Aquesta reducció de jornada finalitzarà en el moment de la concessió d'una incapacitat permanent en almenys el grau de total o la denegació ferma, i en qualsevol cas no serà mai superior a dos anys.

Serà requisit necessari i indispensable el dictamen favorable de l'equip mèdic avaluador designat per l'empresa, per a la qual cosa l'empleat haurà d'aportar tota la documentació acreditativa de la seva situació.

Article 25. PERMISOS

1. S'aplicarà el Conveni del Sector d'Assegurances, amb les particularitats següents:

L'empleat, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Dos dies laborables, en els casos de naixement de fill, o règim d'acolliment o adopció, i per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, del cònjuge, parella de fet, parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat de l'empleat i parents fins al segon grau de consanguinitat de la parella de fet.

S, a aquest efecte, l'empleat necessita pernoctar fora de la seva província, el termini serà de fins a quatre dies naturals, i almenys tres d'aquests dies seran laborables.

El facultatiu que atengui el familiar malalt determinarà la concurrència o no de la gravetat de la malaltia o accident, així com la necessitat de mantenir repòs domiciliari.

Aquest permís serà ampliable, a petició de l'empleat, en dos dies addicionals amb caràcter recuperable, dins dels 30 dies següents al seu gaudi. Aquest permís es podrà ampliar a petició de l'empleat, com a màxim, a un mes addicional sense sou.

b) Trasllat del domicili habitual: dos dies laborables. Aquest permís s'haurà de sol·licitar amb, almenys, una setmana d'antelació.

c) Pel temps necessari per a concórrer a l'examen teòric i pràctic de conduir. Aquest permís s'haurà de sol·licitar amb, almenys, una setmana d'antelació.

2. Aquests permisos s'hauran de gaudir en la data que tingui lloc la situació que els origina. No obstant això, en els casos de malaltia greu, intervenció quirúrgica greu, accident greu o hospitalització, podrà traslladar-se el gaudi a dates posteriors sempre que es mantingui la situació que els origina.

3. La retribució durant els permisos serà l'equivalent a la jornada ordinària de treball, a excepció dels plusos de festius, diumenges, plus de nocturnitat quan el torn de nit no sigui el torn assignat permanentment, comissions per producció i hores extraordinàries, així com totes aquelles percepcions que no retribueixen el treball efectiu (per exemple: plus de benzina, plus trasllat, premis de permanència, de natalitat, subvenció dinar...).

4. L'empleat, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball per assumptes particulars fins a un màxim de 24 hores. En aquests supòsits, les hores o dies que es gaudeixin ho seran a canvi de recuperació, o a compte de vacances, o sense dret a remuneració, i s'optarà de comú acord per qualsevol d'aquestes possibilitats. Quan el treballador preavisi amb cinc dies laborables d'antelació, no serà necessària cap justificació, i triarà la forma en què desitgi recuperar; i, en el cas que ho sigui per mitjà de recuperació d'hores, haurà de recuperar en un termini no superior als trenta dies naturals des de la data de gaudi, de la manera que s'acordi amb l'empresa.

Aquest permís no es podrà sumar a vacances, festius o gaudir-lo en ponts, excepte que es justifiqui la necessitat del gaudi en aquestes dates, independentment de l'antelació amb què se sol·liciti i sempre que quedin cobertes les necessitats del servei.

Quan l'empleat faci servir aquest temps per acudir a consulta mèdica o per acompanyar el cònjuge o parella de fet o familiars de primer grau a consulta mèdica, i aporti el justificant mèdic corresponent, aquestes hores no seran recuperables, però sí que computaran a l'efecte de les 24 hores.

5. Els empleats que estiguin en procés d'adopció o acollida podran sol·licitar un permís no retribuït de fins a 30 dies naturals, no necessàriament continuats, quan l'adopció o acollida es faci en territori nacional, de fins a 60 dies naturals quan es tracti d'acollida internacional i de fins a 90 dies naturals que es podran gaudir en períodes mínims de 15 dies, amb un màxim de tres períodes quan es tracti d'adopció internacional.

6. Els empleats podran sol·licitar els dies dilluns, dimarts o dimecres de Setmana Santa, o els tres dies hàbils següents a Setmana Santa. Aquests dies seran deduïbles del període ordinari de vacances o recuperables durant els 60 dies naturals previs i/o 90 dies naturals següents, de la manera que s'acordi amb l'empresa. En tot cas, hauran de quedar suficientment atesos els serveis de cada oficina o departament.

7. Les treballadores, per lactància i/o cura d'un fill menor de 10 mesos, tindran dret a una reducció de la jornada normal de treball en una hora, que podrà dividir en dues fraccions. La durada del permís incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seva voluntat, expressada formalment abans de la seva reincorporació després del període de maternitat, podrà substituir aquest dret per un permís retribuït de 15 dies laborables amb la mateixa finalitat, que es gaudirà de forma ininterrompuda a continuació de l'alta per maternitat. En els supòsits de part múltiple, la treballadora tindrà dret a 15 dies laborables per cada fill.

Les disposicions d'aquest apartat es podran aplicar al treballador, sempre que quedi acreditat per mitjà de certificació de l'empresa en què treballi la mare que ella no ha exercit el dret que es regula.

En oficines directes, els permisos regulats als apartats 1a, 4 i 6 d'aquest article (dies addicionals amb caràcter recuperable, assumptes particulars i dies de Setmana Santa respectivament) es podran recuperar de la manera següent:

- . Per mitjà de prolongació de jornada una vegada finalitzada la jornada diària.
- . Entre les 08.00 i les 09.00 del matí, de dilluns a dijous en horari d'hivern.
- . En l'horari establert per a la pausa de dinar (14.00 a 15.30 hores). En aquest cas, el temps màxim que es podrà dedicar a recuperació serà de trenta minuts.

La recuperació de permisos en oficines directes haurà de respectar els criteris establerts en els apartats 1a, 4 i 6 pel que fa al termini en què ha de dur-se a terme. En tot cas, la manera com es recuperarà caldrà acordar-la amb l'empresa i hauran de quedar sempre cobertes les necessitats del servei i les normes de seguretat.

Article 26. EXCEDÈNCIES

S'aplicaran els criteris establerts al Conveni del Sector d'Assegurances, amb les particularitats següents:

1. L'empleat amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tindrà dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. A aquests efectes, l'empleat haurà de concretar el període de gaudi de l'excedència, i podrà sol·licitar pròrrogues successives quan hagi sol·licitat l'excedència per un termini inferior al màxim. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència anterior.

2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a quatre anys, per atendre la cura de cada fill, tant si és natural com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a quatre anys per atendre la cura del cònjuge o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per ell mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

En aquests supòsits el treballador tindrà dret durant el primer any a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup i nivell.

CAPÍTOL IX

SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

Article 27. DISPOSICIÓ GENERAL

1. En matèria de seguretat i salut en el treball, caldrà ajustar-se al que disposen les normes legals i convencionals aplicables i al Conveni del Sector d'Assegurances.

2. MAPFRE ha definit una política de prevenció de riscos laborals que té com a objectiu proporcionar als seus centres de treball entorns segurs i saludables, i vetllar pel dret de les persones a la protecció de la seva salut i integritat.

Aquesta política contempla com a criteris generals que la prevenció és una més de les àrees de gestió que s'han de desenvolupar al si de les empreses, i ha de comptar amb els recursos adequats per a l'exercici de l'activitat preventiva. Contempla el dret dels treballadors a participar en tot allò que pugui afectar la seva salut en el treball i a rebre formació en aquesta matèria.

A aquest efecte, la formació en prevenció, tant dels empleats, com de les persones encarregades de la prevenció a MAPFRE, els delegats de prevenció i els membres del Comitè de Seguretat i Salut, estarà prevista als plans de formació de l'empresa.

Article 28. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

1. En virtut de l'article 38.3 de la Llei de prevenció de riscos laborals i l'article 71 del Conveni del Sector d'Assegurances, s'acorda la constitució d'un Comitè Estatal de Seguretat i Salut que tindrà competències sobre tots els centres de treball i empleats afectats per aquest conveni.

2. El Comitè de Seguretat i Salut estarà format per vuit membres per part de la Direcció de l'empresa i uns altres vuit en representació dels treballadors.

3. El Comitè de Seguretat i Salut establirà el seu reglament d'actuació, i es reunirà amb una periodicitat trimestral.

4. Es considerarà com a temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit horari dels representants dels treballadors, el que destinin a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a les activitats que el comitè pugui encomanar-los. Aniran a càrrec de l'empresa les despeses derivades d'aquestes actuacions.

CAPÍTOL X

RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA I MEDI AMBIENT

Article 29. RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA I MEDI AMBIENT

MAPFRE ha aprovat uns principis d'actuació en matèria de responsabilitat social que han de guiar la política i les actuacions de la nostra organització en aquest àmbit, i que és present en els principis institucionals i empresarials recollits al Codi de Bon Govern, i al Codi Ètic i de Conducta.

Els valors empresarials continguts al Codi de Bon Govern constitueixen la referència que ha d'inspirar la conducta de tots els empleats de MAPFRE, que ha d'estar basada en el respecte mutu entre totes les persones amb què es relacionen, el compromís amb la seva feina i amb

l'empresa, la responsabilitat de desenvolupar el seu treball tan bé com sigui possible, la solidaritat i la cooperació amb els companys i la societat, la integritat i el respecte a la legalitat; de manera que el nostre entorn laboral sigui un ambient de confiança que permeti el desenvolupament personal i professional, i estigui lliure d'ofenses, explotació de qualsevol naturalesa, intimidació, assetjament i discriminació.

A fi i efecte que l'entorn laboral a MAPFRE afavoreixi el màxim nivell de desenvolupament personal i professional dels seus empleats, l'empresa promourà l'observança del conjunt de principis continguts al Codi Ètic i de Conducta, i en concret els relatius a les relacions amb i entre empleats: respecte dels drets laborals, compromís i dret al desenvolupament professional, igualtat d'oportunitats i no-discriminació en les relacions laborals, conciliació de la vida laboral i familiar, protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, seguretat i salut en el treball, seguretat de la informació i ús adequat dels béns de l'empresa.

MAPFRE ha establert una política en matèria de medi ambient, que defineix com a criteris bàsics la integració del medi ambient en el negoci, el desenvolupament d'actuacions de gestió mediambiental i la promoció de la responsabilitat mediambiental. Aquesta política mediambiental l'han de conèixer tots els empleats per poder participar en l'èxit dels seus objectius.

MAPFRE promourà les accions oportunes per a mantenir i fomentar la comunicació i el diàleg amb els seus grups d'interès en aquells aspectes pels quals puguin veure's afectats, i hi mantindran una relació d'equitat i veracitat, tal com es conté en els seus principis d'actuació responsable. En aquest sentit, MAPFRE reconeix la representació sindical dels seus treballadors com a organització representativa del grup d'interès dels seus empleats.

CAPÍTOL XI

BENEFICIS SOCIALS

Article 30. ASSEGURANÇA DE VIDA I ACCIDENTS

1. L'empresa concertarà al seu càrrec exclusiu, per a tots els seus empleats en actiu, una assegurança de grup mixt que contempli les cobertures següents:

a) Els riscos de mort, amb doble capital en cas de defunció accidental, i de bestreta de capital en casos d'incapacitat permanent total, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, per un capital de 45.540 euros per a tots els grups professionals i amb un increment d'aquest capital del 20 per cent per cada càrrega familiar.

S'entendrà a aquests efectes per càrrega familiar el cònjuge o parella de fet acreditada i cada fill menor de 25 anys que convisqui amb l'empleat i a càrrec seu.

Aquesta cobertura s'allargarà, i cobrirà només el risc de mort, sense garanties complementàries, als empleats en situació passiva, fins que facin 77 anys d'edat, i es garantirà el 75 per cent del capital que corresponia en el moment de la seva jubilació. Els empleats en situació passiva podran renunciar expressament i voluntàriament a la prolongació d'aquesta cobertura.

b) El risc de defunció o incapacitat permanent total o absoluta derivades d'accident per un capital de 187.672 euros.

c) Cobertura d'estalvi, que substitueix el sistema de previsió establert a l'article 61 del Conveni del Sector d'Assegurances, segons l'Acord de Transformació dels Sistemes de Previsió establerts al Sector d'Assegurances en un Sistema d'Aportació Definida subscrit el 21 de novembre de 2007.

Per aquesta cobertura, l'empresa farà una aportació anual per cada empleat d'acord amb els criteris següents:

. La meritació del dret a l'aportació s'inicia en la data d'alta de cada empleat i finalitza el dia que sigui baixa, independentment de quina sigui la causa. El primer any, l'aportació es farà per la part proporcional que correspongui al període que hi ha entre la seva data d'alta i el final d'any. Si la incorporació es produeix un cop feta l'aportació anual, la seva aportació es farà el mes d'abril de l'any següent. L'any que l'empleat faci 65 anys, les aportacions seran fins a la data que arribi a aquesta edat.

. Els conceptes sobre els quals s'aportarà són: sou base de nivell retributiu, complement per experiència, complement d'adaptació individualitzat i plus de residència.

. Es prendran els conceptes del mes en què es faci el càlcul (abril) i es multiplicaran per dotze.

. Sobre el resultat s'aplicaran els percentatges següents:

- 0,5% per als empleats que tinguin una antiguitat de fins a 10 anys.
- 1,5% per als que tinguin una antiguitat d'entre 11 i 20 anys.
- 2,5% per als empleats que tinguin una antiguitat de 21 anys o més.

Una vegada l'empleat tingui dos anys d'antiguitat, aquestes aportacions es convertiran en drets consolidats, de manera que si l'empleat és baixa a l'empresa, podria mobilitzar aquests drets per les mateixes causes i condicions previstes en la norma reguladora de plans i fons de pensions.

2. Els capitals indicats en les cobertures a i b es revaloraran en la mateixa proporció que l'IPC de l'exercici anterior.

Article 31. AJUDA PER A ESTUDIS DELS EMPLEATS

1. S'estableix una ajuda per a estudis dels empleats que tinguin un any d'antiguitat, amb les característiques i els requisits següents:

- . La meritació d'aquesta ajuda tindrà caràcter anual.
- . L'import màxim anual serà de 1.100 euros per empleat, prèvia justificació de la despesa.
- . Hauran de ser estudis oficials relacionats amb l'activitat de l'empresa.
- . No s'abonarà subvenció per a cursos o assignatures que es repeteixin, excepte en el cas dels cursos d'idiomes.

2. Amb caràcter general, la justificació de la despesa s'haurà de fer a través de la presentació de la matrícula del curs, les mensualitats, les factures de llibres de text o material específic del curs.

3. La Comissió de Desenvolupament Professional serà competent per a determinar, en cas de dubte, quins estudis s'entenen amb dret a subvenció.

Article 32. AJUDA ESCOLAR PER A FILLS D'EMPLEATS

1. A fi de col·laborar en les despeses d'escolarització dels fills dels empleats, els empleats amb un any d'antiguitat a l'empresa tindran dret a rebre una ajuda amb unes quanties màximes que es fixen en els imports bruts anuals següents:

Edat	Import de l'ajuda a percebre en funció del salari	
	Salari fins a 29.000 euros	Salari entre 29.001 i 50.000 euros
0-2 anys	750 euros	450 euros
3-16 anys	520 euros	325 euros
17-25 anys	690 euros	385 euros

Per al còmput del salari, es considerarà el salari brut anual i el complement de lloc.

2. Seran objecte de subvenció el cost de les guarderies infantils, l'ensenyament obligatori i els estudis superiors reglats.

Per a fills d'entre 3 i 16 anys, l'abonament d'aquesta ajuda es farà de forma automàtica.

Per a fills de 0 a 2 anys i de 17 a 25 anys, es consideren incloses, a més de les despeses de matrícula, les quotes mensuals i els llibres de text.

En el tram de 17 a 25 anys, l'abonament es farà prèvia presentació de justificants i fins a arribar al límit màxim establert.

L'abonament de les despeses de guarderia es farà, en qualsevol cas, de forma fraccionada en onze mensualitats per mitjà de xec guarderia.

S'estableix una ajuda addicional d'estudis, de caràcter anual, per import de 175 euros per unitat familiar, per a les famílies nombroses amb fills menors de 25 anys i que, almenys, un d'ells estigui cursant estudis.

3. Aquestes quanties es meritaren de forma anual i s'actualitzaran amb l'IPC de l'any anterior.

Article 33. PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES PER INCAPACITAT TEMPORAL, MATERNITAT o RISC DURANT L'EMBARÀS

1. Quan l'empleat estigui en situació d'incapacitat temporal, maternitat o risc durant l'embaràs, l'empresa li abonarà la diferència entre la prestació que rebí del Règim General de la Seguretat Social i el sou que li correspondria si estigués prestant els seus serveis normalment, sense que aquesta obligació pugui allargar-se més de 18 mesos.

Quan la situació d'incapacitat temporal s'allargui més de trenta dies i afecti empleats amb funció comercial o perits amb una antiguitat a l'empresa, almenys, d'un any, a partir del segon mes des de l'inici de la situació d'incapacitat temporal, maternitat o risc durant l'embaràs, tindran garantida la percepció mínima del 60 per cent de la mitjana d'ingressos mensuals obtinguts, en cada cas, per comissions, ràpels i assignacions per peritatge en els últims vint-i-quatre mesos. Per calcular aquesta garantia, es tindran en compte les quantitats percebudes per l'empleat a través de la prestació de la Seguretat Social així com per la prestació complementària indicada a l'apartat 1 d'aquest article.

2. En cap cas l'abonament del complement a càrrec de l'empresa durant aquestes situacions no podrà suposar per a l'empleat percepcions superiors a les que li correspondrien si estigués prestant els seus serveis normalment.

3. Si l'empleat en situació d'IT o maternitat o risc durant l'embaràs incorregués en una falta que doni lloc a la privació de les prestacions per part de la Seguretat Social, perdrà també el dret a percebre les prestacions complementàries a càrrec de l'empresa.

Article 34. FONS D'AJUDA A L'EMPLEAT

1. S'estableix una dotació anual de 800.000 euros, denominat Fons d'Ajuda a l'Empleat, que tindrà aquestes finalitats:

a) El 40 per cent del Fons es destinarà a subvencionar les peticions que es formulin respecte a despeses de pròtesis dentals, tractaments odontològics, cirurgia refractària, audíofons, ulleres i lentilles, en les quanties i amb els criteris que estableixi la Comissió Mixta.

Podran accedir-hi els empleats que tinguin un salari brut anual que no superi els 29.000 euros i tinguin un any d'antiguitat, com a mínim, a l'empresa. Per al còmput del salari, es considerarà el salari brut anual i el complement de lloc.

b) El fons restant es destinarà a l'atenció de despeses derivades de causes mèdiques excepcionals d'acord amb els criteris que, a aquest efecte, estableixi la Comissió Mixta.

2. Aquesta dotació s'actualitzarà amb l'IPC de l'any anterior.

Article 35. OBSEQUI DE NADAL

Amb motiu de les festes nadalenques l'empresa farà entrega, a tots els empleats que estiguin en actiu en aquest moment, un obsequi per valor, l'any 2010, de 155 euros bruts.

Aquesta quantitat s'actualitzarà amb l'IPC de l'any anterior.

Article 36. PREMI DE PERMANÈNCIA

Els empleats tindran dret a un premi d'antiguitat a l'empresa, una vegada complerts els períodes de permanència següents:

a) 25 anys de servei a l'empresa: entrega d'una placa o obsequi commemoratiu i abonament d'una paga.

b) 30 i 35 anys de servei a l'empresa: abonament d'una paga.

c) 40 i cada cinc anys més de servei a l'empresa: abonament de dues pagues.

Aquestes pagues consistiran en 1/12 del salari brut anual.

També gaudiran d'un dia més de vacances a partir de l'any que facin 25 anys d'antiguitat, que s'incrementarà en un dia addicional per cada cinc anys més de permanència.

Article 37. PREMI DE NATALITAT O ADOPCIÓ

1. Tindran dret a aquesta prestació tots els empleats que tinguin un any d'antiguitat, com a mínim, a l'empresa i amb motiu del naixement o adopció d'un fill.

2. L'import es fixa per al 2010 en 400 euros. Aquesta quantitat s'actualitzarà amb l'IPC de l'any anterior.

Article 38. AJUDA PER A CÒNJUGE I FILLS AMB DISCAPACITAT

1. Els empleats que comptin, almenys, amb un any d'antiguitat a l'empresa, i tinguin fills que convisquin i estiguin al seu càrrec, i pateixin una minusvalidesa psíquica, física o sensorial igual o superior al 33 per cent, percebran una ajuda segons el grau de discapacitat reconeguda:

Discapacitat del 33 al 64%: 1.700 euros

Discapacitat del 65 al 74%: 2.400 euros

Discapacitat igual o superior al 75%: 3.500 euros

2. Els empleats que comptin, almenys, amb un any d'antiguitat a l'empresa, i el seu cònjuge o parella de fet pateixi una minusvalidesa psíquica, física o sensorial igual o superior al 75 per cent, percebran una ajuda de 2.400 euros.

3. Aquestes ajudes tindran meritació anual i s'incrementaran amb l'IPC de l'any anterior.

Article 39. RECONeixEMENT DE SITUACIÓ DE DISCAPACITAT

Als empleats en actiu que no estiguin en situació de suspensió de contracte per motiu d'incapacitat, i que tinguin reconeguda una discapacitat igual o superior al 33%, s'abonarà en la mensualitat següent a l'acreditació d'aquesta situació, i per una única vegada, la quantitat de 1.500 euros.

Article 40. PREVISIÓ SOCIAL

1. MAPFRE té establert un Pla de Pensions del Sistema d'Ocupació, de grup d'empreses per a empleats que tinguin, com a mínim, dos anys d'antiguitat a l'empresa.

Les característiques del Pla són les següents:

Adhesió al Pla:

Al Pla de Pensions d'Ocupació de MAPFRE podran adherir-se, en qualsevol moment, tots els empleats en plantilla, fixos o temporals, que comptin, almenys, amb dos anys d'antiguitat a l'empresa.

Aportacions:

Al Pla de Pensions podran fer-hi aportacions tant els empleats (partícips) com l'empresa (entitat promotora).

a) Aportacions dels partícips (empleats)

Cada partípic fixarà a l'inici de cada any la quantia de l'aportació que vulgui fer en aquest exercici i la periodicitat amb què la farà: anual, semestral, trimestral o mensual.

b) Aportacions de l'empresa (entitat promotora)

L'entitat promotora farà aportacions al Pla de Pensions exclusivament respecte d'aquells participants que al seu torn hi efectuïn aportacions.

La interrupció de les aportacions d'un participant paraitzarà les aportacions que hagi de fer l'entitat promotora.

L'aportació de l'entitat promotora serà el doble de l'aportació del participant.

La quantia màxima de les aportacions que l'entitat promotora hagi d'imputar a cada participant es determinarà anualment en funció de la seva antiguitat, tot aplicant l'escala següent:

- . Empleats amb antiguitat de fins a 10 anys: 3% del salari brut anual de l'any anterior.
- . Empleats amb antiguitat d'11 a 20 anys: 4% del salari brut anual de l'any anterior.
- . Empleats amb antiguitat de 21 i més anys: 5% del salari brut anual de l'any anterior.

En cap cas, l'aportació de l'empresa podrà superar els límits legalment establerts.

Prestacions:

El Pla contempla les prestacions de jubilació, invalidesa permanent per a l'exercici de tot treball remunerat o per a l'exercici de la seva professió habitual, la defunció, la malaltia greu i la desocupació de llarga durada, d'acord amb allò que preveuen les seves especificacions.

2. Amb independència del que estableix l'apartat 1. anterior, s'acorda, a l'empara de l'apartat D) de l'article 61 del Conveni del Sector d'Assegurances, la substitució dels sistemes de previsió social establerts a l'article 61, per als treballadors i empreses que hi tenen dret, i que són els acollits de forma conjunta a aquest Conveni MAPFRE GRUPO ASEGURADOR i al Conveni Col·lectiu Sectorial d'Assegurances, per una cobertura d'estalvi, integrada en l'assegurança de vida, i amb una aportació anual que s'especifica a l'article 30, d'acord amb l'Acord de Transformació dels Sistemes de Previsió establerts al sector d'assegurances en un Sistema d'Aportació Definida subscrit el 21 de novembre del 2007.

3. Aquells empleats que estiguin en plantilla el 26 de febrer de 1992, i que en aquell moment tinguin reconegut el dret al premi complementari de jubilació percebran la quantitat de 6.012,12 euros si la seva jubilació es produeix als 65 anys d'edat.

Article 41. BONIFICACIÓ EN LES ASSEGURANCES CONCERTADES AMB MAPFRE

1. Els empleats que tinguin, almenys, un any d'antiguitat a l'empresa tindran dret a bonificació en totes les assegurances de risc contractades amb MAPFRE sobre la seva/les seves persona/es i sobre els béns propis, els del seu cònjuge o parella de fet i els dels fills que convisquin amb l'empleat sota la seva dependència.

2. No seran objecte de bonificació les assegurances que cobreixin béns dedicats a activitats comercials o mercantils de l'empleat, del seu cònjuge o parella de fet o fills amb dret a bonificació.

3. La quantia de la bonificació serà del 40 per cent de la prima. Part d'aquesta bonificació es farà directament en el rebut de l'assegurança fins al percentatge que la legislació tributària permeti i la resta s'abonarà en el rebut de salaris de l'empleat, amb la retenció fiscal que correspongui.

Article 42. PRÉSTECES PER A DESPESES D'ADQUISICIÓ I REPARACIÓ D'HABITATGES

1. Es constitueix un fons per atendre les sol·licituds de préstecs destinats a sufragar despeses d'adquisició o reparacions d'habitatges.

2. La quantia del fons és de 1.300.000 euros.

3. L'habitatge objecte del préstec haurà de ser propietat de l'empleat i la seva residència habitual.

4. Les quantitats màximes que es podran sol·licitar com a préstecs seran de:

Per a despeses d'adquisició d'habitatge: 6.010,12 euros

Per a reparació d'habitatge: 3.005,06 euros

5. L'interès aplicable serà el de l'interès legal dels diners minorats en un 25%.

6. El termini màxim d'amortització del préstec per a adquisició d'habitatge serà de cinc anys i per al de reparació d'habitatge serà de dos anys i mig.

7. Per a la sol·licitud del préstec serà requisit indispensable que l'empleat tingui, com a mínim, dos anys d'antiguitat a l'empresa.

Article 43. ASSEGURANÇA DE SALUT

1. A fi de facilitar als empleats l'accés a les millors prestacions de la medicina privada, l'empresa ha concertat una assegurança col·lectiva de salut de la modalitat de reemborsament de despeses mèdiques amb l'entitat MAPFRE FAMILIAR.
2. Tindran dret a adherir-se a aquesta assegurança els empleats amb una antiguitat mínima de sis mesos i podran romandre-hi mentre continuïn en plantilla. Els empleats que es jubilin a MAPFRE podran continuar en la pòlissa fins als 70 anys.
3. A aquesta assegurança podran adherir-s'hi, a més, el cònjuge o la parella de fet i fills menors de 25 anys que estiguin al seu càrrec, inclosos els supòsits d'acolliment. Podran també romandre a l'assegurança els fills majors d'aquesta edat sempre que s'acrediti que conviuen amb l'empleat i al seu càrrec.
4. Els familiars inclosos a l'assegurança podran romandre-hi fins que facin 65 anys, sempre que l'empleat causant del dret hi continuï.
5. L'empresa subvencionarà el cost de l'assegurança en els percentatges següents:
 - . 85% en la prima de l'empleat.
 - . 50% en la prima de cònjuge, fills i familiars i parella de fet.
 - . Els empleats amb família nombrosa tindran una subvenció en el rebut dels seus fills del 75%.

La part de prima a càrrec de l'empleat es pagarà amb periodicitat mensual, i se'n descomptarà l'import del rebut de salari.

Article 44. REDUCCIÓ DE TEMPS DE TREBALL

L'empleat que l'any en curs faci 60 o 61 anys podrà incrementar les seves vacances en dos dies laborables.

L'empleat que l'any en curs faci 62 anys podrà incrementar les seves vacances en tres dies laborables.

Els empleats, l'any que facin 63 anys, tindran l'opció de reduir la jornada noranta minuts diaris o incrementar les seves vacances en cinc dies laborables.

Els empleats, en els anys que facin 64 i 65 anys, tindran l'opció de reduir la seva jornada cent vuitanta minuts diaris o incrementar les seves vacances en sis dies laborables.

CAPÍTOL XII

DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA

Article 45. ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DELS EMPLEATS

1. La Direcció de l'empresa i les seccions sindicals ratifiquen la seva condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen com a tals, amb vista a establir unes relacions laborals basades en el respecte mutu i tendents a facilitar la resolució de conflictes i problemes que susciti la dinàmica social de l'empresa.
2. La representació empresarial reconeix a les seccions sindicals com a representants dels treballadors de l'empresa, d'acord amb la normativa vigent tenint dret a denunciar i negociar el Conveni Col·lectiu.
3. L'empresa sufragarà les despeses de desplaçaments, allotjament i manutenció que es produeixin com a conseqüència de la negociació col·lectiva i de la participació en reunions de les comissions paritàries existents en cada moment, d'acord amb els criteris sobre despeses que tingui establerts l'empresa.
4. Assemblees. Els delegats de personal, membres de comitès d'empresa i les seccions sindicals reconegudes legalment, podran convocar assemblees conforme a la legislació vigent.

5. Els delegats de personal, els membres del Comitè d'Empresa i els delegats sindicals que pertanyin a un mateix sindicat, podran acumular el crèdit d'hores que els corresponguin legalment en una bossa d'hores que gestionaran les seccions sindicals.

Cada secció sindical adoptarà internament l'acord d'acumulació d'hores corresponent, que haurà de complir, en tot cas, els requisits següents:

. El límit màxim d'hores que un representant podrà acumular, llevat d'excepcions justificades que han d'acordar-se expressament amb l'empresa, serà l'equivalent al 50% de la seva jornada mensual. No obstant això, excepcionalment, es podrà superar aquest màxim quan l'acumulació d'hores es faci per alliberar totalment el representant (100% de la jornada).

. Els alliberaments sindicals que afecten el 100% de la jornada hauran de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de dos mesos a l'efecte que se n'analitzi la viabilitat.

6. Ús de mitjans telemàtics

. Tauler d'anuncis: se substitueix el tauler d'anuncis físic per un espai al portal de l'empleat que tindrà les funcions de tauler d'anuncis virtual.

. Comunicació per mitjà de correu electrònic.

Cada secció sindical estatal legalment constituïda disposarà d'un compte de correu electrònic per poder adreçar-se als treballadors de manera que no es pertorbi l'activitat normal de l'empresa, i en qualsevol cas es respecti el límit establert amb caràcter general per a l'enviament de correus electrònics a grups d'empleats, així com els requisits següents:

Les seccions sindicals tindran la capacitat d'adreçar-se als treballadors en el seu àmbit territorial d'actuació.

El nombre màxim d'aquests enviaments s'estableix en 7 correus al mes, i s'hi podrà arribar d'acord amb l'escala següent, en funció de la representativitat que tinguin en el GRUPO MAPFRE l'1 de gener de cada any:

- Fins a l'1% de representativitat: 1 al trimestre
- Des de l'1,01 fins al 10% de representativitat: 1 al mes
- Des del 10,01 fins al 30% de representativitat: 3 al mes
- Des del 30,01 fins al 50% de representativitat: 4 al mes
- Des del 50,01 fins al 70% de representativitat: 5 al mes
- Des del 70,01 fins al 80% de representativitat: 6 al mes
- Des del 80,01 fins al 100% de representativitat: 7 al mes

Les seccions sindicals no podran delegar, ni tan sols de forma excepcional, l'exercici d'aquest dret als seus delegats.

En tot cas, les seccions sindicals, en l'exercici del dret que tenen reconegut en aquest article, hauran de complir la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

Excepte allò que preveu aquest punt 6 en relació a les seccions sindicals d'àmbit estatal, els representants dels treballadors no faran servir com a mitjà de comunicació l'enviament de correus electrònics a grups d'empleats.

COMISSIONS DERIVADES DEL CONVENI

Article 46. COMISSIÓ MIXTA

De conformitat amb l'article 85.3 e) de l'ET, es constituirà una comissió paritària composta per sis membres, tres dels quals els nomenarà la Direcció de l'empresa i els altres tres els designarà la representació social signant d'aquest conveni, d'acord amb la representativitat que tinguin

en el moment de la signatura d'aquest conveni. La Comissió designarà d'entre els seus membres un secretari i aprovarà el seu Reglament de funcionament, en un termini no superior a 30 dies des de l'entrada en vigor d'aquest conveni.

Seràn funcions de la Comissió:

- a) La interpretació del contingut d'aquest conveni.
- b) Establir criteris sobre el Fons d'Ajuda a Empleats i supervisar els procediments per optimitzar-ne el funcionament.

La Comissió Mixta quedarà vàlidament constituïda amb la presència, almenys, de dos representants de l'empresa i amb presència de la representació social que suposi, almenys, el 51%, sempre que a la reunió hi hagi estat convocada la totalitat dels membres de la representació social. Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.

La majoria de la representació social anirà en proporció a la representativitat que tingui cadascun dels seus integrants. En el supòsit que no hi hagi acord, cada representació podrà expressar la seva posició, tot i que les manifestacions només tindran el mer valor de declaracions unilaterals de voluntat, sense cap eficàcia vinculant. Els vots particulars que pugui emetre cada representació tindran igual valor, també en el supòsit d'acord, sense que això n'afecti, per tant, l'eficàcia i la validesa.

Article 47. COMISSIÓ DE DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

La Comissió de Desenvolupament Professional la integraran setze representants, vuit dels quals els designarà la Direcció de l'empresa, i vuit ho farà la representació social signant del Conveni.

Tindrà les competències següents:

1. Conèixer el Pla de Formació de MAPFRE, que contemplarà les línies establertes per l'Acord Nacional de Formació Contínua.
2. Seguir el Pla de Formació.
3. Plantejar propostes per a la millora del Pla de Formació i de les accions formatives.
4. Desenvolupar les competències que recull l'article referit a ascensos i promocions.
5. Pronunciar-se sobre les propostes que faci l'empresa respecte de la classificació professional tant dels nous llocs de treball com de la dels llocs que hagin patit un canvi de funcions significatiu i, per tant, hagin de ser valorats una altra vegada.
6. Pronunciar-se sobre les reclamacions dels empleats en matèria de classificació professional que sotmetin a la seva consideració.
7. Ser informada dels nous criteris que es puguin establir sobre el sistema de retribució variable.
8. Plantejar propostes per a la millora dels sistemes establerts en el Conveni per al Desenvolupament Professional.
9. Aquelles altres que expressament se li atribueixin en el Conveni.

La Comissió designarà d'entre els seus membres un secretari. També podrà designar un secretari d'actes, que no serà membre de la Comissió.

Article 48. COMISSIÓ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

La Comissió d'Igualtat d'Oportunitats estarà composta per sis membres, tres dels quals els designarà la Direcció de l'empresa i tres els designarà la representació social signant del Conveni.

Les seves funcions seran:

- . Promoure iniciatives en matèria d'igualtat d'oportunitats, conciliació de la vida laboral i personal i protecció de la dignitat dels treballadors.
- . Rebre informació sobre l'evolució del Pla d'igualtat.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA. NORMES SOBRE ÚS DE MITJANS DE L'EMPRESA

1. Els empleats han de fer servir de forma adequada els mitjans que l'empresa els proporciona per al desenvolupament del seu treball i molt especialment els tecnològics.
2. Tot respectant el dret a la intimitat de les comunicacions, hi ha procediments que permeten conèixer si aquests mitjans es fan servir per a fins diferents dels laborals, que, si és el cas, podria donar origen a les sancions previstes en la normativa vigent.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

En el text del conveni, d'acord amb les normes de la gramàtica catalana, s'ha fet servir el masculí com a genèric per a englobar els treballadors i les treballadores.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

Als efectes del gaudi dels beneficis socials establerts en aquest Conveni, no tindrà la consideració de cònjuge de l'empleat la persona de la qual l'empleat n'estigui separat legalment mitjançant una resolució judicial.

S'entendrà per parella de fet aquella que estigui inscrita degudament al registre oficial de parelles de fet corresponent, on n'hi hagi, o que disposi d'una acreditació similar que justifiqui aquesta circumstància.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

Jornada contínua

Els empleats que a 31 de desembre del 2005 facin jornada contínua, i la mantinguin a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, excepte que de forma voluntària optin per passar a l'horari general, mantindran aquest tipus de jornada.

A partir de l'1 de gener del 2011, tots els empleats que mantinguin la jornada contínua faran l'horari següent:

De 07.45 a 15.15 durant tot l'any, amb quaranta-cinc minuts de flexibilitat.

S'exceptuarà de l'aplicació d'aquest horari aquells empleats que facin jornades contínues amb sistemes de guàrdies a la tarda, que mantindran aquestes condicions.

Els empleats que facin jornada contínua de més de sis hores tindran dret a una pausa per esmorzar de vint minuts, que tindrà la consideració de temps efectiu de treball.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

D'acord amb l'article 20 del Conveni MAPFRE GRUPO ASEGURADOR 2006-2009, amb efecte d'1 de gener del 2009 es va fer una revisió salarial d'acord amb la previsió d'inflació tinguda en compte pel Govern per a l'elaboració dels Pressupostos Generals de l'Estat, i que va suposar un increment salarial del 2,3%, (2% de previsió d'inflació més el 15% de la quantitat esmentada).

Atès que l'IPC real corresponent a l'any 2009 es va situar en el 0,8%, l'increment salarial que realment correspon és del 0,92 (0,8 per IPC real, més el 15% de la quantitat esmentada). L'excés abonat l'any 2009 (1,38%) es regularitzarà de la manera següent:

. La diferència entre la previsió d'inflació tinguda en compte pel Govern per a l'elaboració dels Pressupostos Generals de l'Estat i l'IPC real de l'any 2009 (1,2%) es regularitzarà compensant, fins on arribi la inflació real per a l'any 2010, de conformitat amb l'article 37 del Conveni del Sector d'Assegurances.

. La diferència entre el 15% de la previsió d'inflació tinguda en compte pel Govern per a l'elaboració dels Pressupostos Generals de l'Estat i el 15% de l'IPC real de l'any 2009 (0,18%) es regularitzarà compensant, fins on arribi, la paga addicional, de caràcter no consolidable corresponent a l'any 2010, que es regula a l'apartat 2 de l'article 19 d'aquest Conveni i que s'abonarà el mes d'octubre de l'any 2010.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA. PERSONAL COMERCIAL DE LA XARXA ESPECÍFICA DE MAPFRE VIDA

Com a conseqüència de la nova estructura comercial de MAPFRE VIDA, que comporta la desaparició del vincle mercantil dels assessors de clients de la xarxa específica, a partir de l'1 de gener del 2010 la seva retribució variable tindrà la consideració de retribució laboral.

En conseqüència, desapareixen les condicions especials establertes en la Disposició Addicional Tercera del Conveni MAPFRE GRUPO ASEGURADOR 2006-2009, per a aquest col·lectiu, excepte:

Aquells comercials que a 31 de desembre del 2001 estaven inclosos en la pòlissa d'assegurança de vida complementària (específica per a MAPFRE VIDA) mantindran les seves cobertures, encara que sense revaloracions posteriors.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Aquest Conveni substitueix i deroga els possibles pactes d'empresa i normes internes existents en l'àmbit de cadascuna de les empreses incloses, especialment en tot allò que s'oposi al seu contingut i a les normes que regeixen amb caràcter supletori d'aquest conveni.

SECC. SIND. UGT-MAPFRE

ANNEX. HORARIS ESPECIALS

1) JORNADA LABORAL I DISTRIBUCIÓ

1.1) CENTRES D'ATENCIÓ TELEFÒNICA

1.1.1. S'estableixen els horaris de referència següents:

A) Horari continuat en jornades completes:

. Torn de matí

Entrada de 7.00 a 9.00

. Torn de tarda

Entrada de 14.00 a 16.00

. Torn de nit

Entrada de 21.00 a 24.00

B) Horari partit en jornades completes:

Entrada de 8.00 a 11.00 i amb una pausa d'una hora per dinar.

C) Horari de reforç: s'establiran jornades de reforç continuades que tindran un horari condicionat a les necessitats del servei.

1.1.2. Els empleats contractats a jornada parcial estaran adscrits a un torn de treball continu.

1.1.3. Quan hi hagi una vacant en un torn, es comunicarà a la resta dels empleats de la plataforma perquè puguin optar-hi. Prevaldrà com a criteri de selecció el de l'adequació al lloc i l'eficàcia en l'exercici. En cas d'igualtat, es prendran en consideració l'antiguitat i les circumstàncies personals.

Les treballadores embarassades tindran prioritats per al canvi del torn quan ho sol·licitin i sigui possible, d'acord amb les necessitats del servei. Una vegada finalitzada aquesta situació, la treballadora es reincorporarà al torn d'origen.

1.1.4. Es procurarà que el descans setmanal sigui de dos dies consecutius i que, almenys, un dels dies coincideixi amb dissabte o diumenge.

1.1.5. La jornada diària serà de set hores i trenta minuts per a les jornades continuades (torns de matí, tarda i reforç).

En les jornades partides es podran establir distribucions horàries especials o diferents en els diferents dies de la setmana sense que es pugui superar la jornada màxima anual o trenta-set hores i trenta minuts setmanals.

1.1.6 La planificació dels torns es comunicarà amb l'antelació indicada en el conveni del sector, i serà susceptible de modificar-se, tant a petició de l'empleat com de l'empresa, quan concorrin circumstàncies justificades i/o sobrevingudes.

1.1.7. Quan la petició d'un canvi en el *planning* sigui a instàncies de l'empresa, haurà de comunicar-ho a tots els empleats del servei telefònic en el qual s'hagi presentat aquesta necessitat, a fi que puguin oferir-se voluntàriament a fer aquests canvis. En el cas que cap empleat s'hagi ofert

voluntàriament, l'empresa tindrà la potestat de decidir qui ha de fer el canvi per cobrir la necessitat sorgida i optarà prioritàriament per empleats adscrits a torn fix.

1.2) CENTRES DE CONSERVACIÓ DE CLIENTS

1.2.1. L'horari dels Centres de Conservació de Clients (CCC) serà de 08.00 a 21.00 hores de forma ininterrompuda de dilluns a divendres durant tot l'any, excepte els festius nacionals, que no es prestarà el servei.

Els torns de dinar dels centres s'establiran entre les 13.00 i les 16.00 hores, i s'organitzaran a cada centre els torns que calgui.

1.2.2. En l'assignació de torns i horaris es tindrà en compte el tipus de contracte i l'horari aplicable als empleats que s'adscriuïn als CCC, per això s'aplicaran els criteris següents:

A) Empleats que, amb alta a l'empresa el 12 de maig del 2009, pertanyin o s'adscriuïn als CCC i que ni per contracte ni per horari tinguin establert sistema de torns: es respectaran els horaris que tenien.

B) Empleats que, amb alta a l'empresa el 12 de maig del 2009, haguessin estat contractats amb règim de torns o que tinguin uns horaris que permetin la distribució irregular de la jornada: s'aplicarà el sistema de torns o distribució irregular per cobrir les necessitats del servei, i els podran assignar qualsevol d'aquests horaris:

A) Horari continuat en jornades completes:

. Torn de matí

Entrada de 7.00 a 9.00

. Torn de tarda

Entrada de 14.00 a 16.00

B) Horari partit en jornades completes:

Entrada de 8.00 a 11.00 i amb una pausa d'una hora per dinar.

C) Horari de reforç: s'establiran jornades de reforç continuades amb un horari condicionat a les necessitats del servei.

En tot cas, s'hauran de respectar els límits d'inici i finalització de l'horari del servei (08.00 a 21.00 hores).

D) Els empleats de nova incorporació que hagin estat o siguin contractats per a prestar serveis al CCC a partir del 12 de maig del 2009 tindran les condicions d'horaris especificades a l'apartat anterior, B).

Es procurarà que els treballadors a què es refereixen els apartats B i C, mestre desenvolupin les seves funcions al CCC, estiguin adscrits a un torn fix i quan, ocasionalment, es canviï el seu torn, s'aplicarà la compensació per canvi de torn establerta a l'apartat 5.2 d'aquest article.

1.3) CENTRES DE SERVEIS SI24

L'horari dels Centres de Serveis SI24 serà de 08.00 a 22.00 hores de forma ininterrompuda de dilluns a dissabte durant tot l'any. El centre podrà obrir els diumenges i festius que s'estableixin a cada comunitat autònoma d'obertura de centres comercials.

Els horaris laborals que s'estableixin als Centres de Serveis SI24 podran ser els següents:

A) Horari continuat en jornades completes:

. Torn de matí

Entrada de 7.00 a 9.00

. Torn de tarda

Entrada de 14.00 a 16.00

B) Horari partit en jornades completes:

Entrada de 8.00 a 11.00 i amb una pausa d'una hora per a dinar.

C) Horari de reforç: s'establiran jornades de reforç continuades amb un horari condicionat a les necessitats del servei.

En tot cas, s'hauran de respectar els límits d'inici i finalització de l'horari del servei (08.00 a 22.00 hores).

Els torns de dinar dels centres s'establiran entre les 13.00 i les 16.00 hores, i a cada centre s'organitzaran els torns que calgui.

2. PAUSES DURANT LA JORNADA

Els empleats que facin jornada contínua de més de sis hores tindran dret a una pausa durant la jornada de vint minuts, que tindrà la consideració de temps efectiu de treball.

Ateses les característiques dels serveis, i a fi de no interferir en el seu desenvolupament normal, aquestes pauses les organitzarà i planificarà l'empresa.

El personal de centres d'atenció telefònica que desenvolupi la seva activitat amb pantalles de visualització de dades, amb independència de la seva jornada i del torn en què presti servei, tindrà una pausa de cinc minuts per cada hora de treball efectiu.

Correspondrà a l'empresa la distribució i forma de dur a terme aquestes pauses, i les haurà d'organitzar d'una manera racional d'acord amb les necessitats del servei, i, per tant, haurà de restringir-ne la utilització en hores que hi hagi molta activitat.

Aquestes pauses (si escau, la de vint minuts per fer jornades superiors a sis hores i les de cinc minuts per desenvolupar l'activitat amb pantalles de visualització de dades) no seran acumulatives entre elles.

3. VACANCES

Per al personal de centres d'atenció telefònica, la programació de les vacances anuals es planificarà amb la màxima antelació possible, i es procurarà que el 50 per cent de les vacances coincideixi amb el període estival, i es respectin, en qualsevol cas, les necessitats del servei. La representació legal dels treballadors podrà col·laborar en l'establiment de criteris en matèria de vacances, que s'ajustaran al Conveni del sector.

4. RETRIBUCIÓ

Les característiques especials dels serveis que tenen uns horaris que es regulen en aquest article es retribuiran, quan calgui, d'acord amb les condicions següents:

4.1. Plus de treball per torns rotatius

Es considerarà treball per torns rotatius aquell règim de treball per torns que exigeixi que l'empleat hagi de prestar els seus serveis en torns diferents en un període determinat de dies o de setmanes d'acord amb el *planning* que s'estableixi segons les necessitats del servei.

A aquests efectes, el plus de treball per torns rotatius s'abonarà exclusivament a aquells empleats adscrits al sistema de torns rotatius establert al servei corresponent.

El plus de treball per torns rotatius serà l'equivalent al 30 per cent del sou base mensual.

Qualsevol altre sistema de compensació de treball per torns rotatius que hi hagués a 31 de desembre del 2009 en l'àmbit dels serveis amb horaris especials existents a MAPFRE és substituït per la compensació establerta en aquest article.

4.2. Compensació per canvi de torn

Als empleats adscrits a un torn fix que l'empresa sol·liciti de forma ocasional un canvi de torn per raons justificades i sobrevingudes per a la cobertura de les necessitats del servei, percebran 16,5 euros per cada canvi de torn. A partir de l'any 2011, aquest import es regularitzarà anualment d'acord amb l'IPC real.

Aquesta compensació s'abonarà exclusivament a aquells empleats adscrits a un torn fix i no serà compatible amb el plus de treball per torns rotatius, retribució per guàrdies i plus de disponibilitat.

Qualsevol altre sistema de compensació per canvi de torn que hi hagués a 31 de desembre del 2009 en l'àmbit dels serveis amb horaris especials existents a MAPFRE serà substituït per la compensació establerta en aquest article.

4.3. Plus de nocturnitat

A aquests efectes, es considerarà treball nocturn aquell que es presta a partir de les 21.00 i fins a les 7.00.

Excepte que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva mateixa naturalesa o se n'hagi acordat la compensació per descansos, les hores treballades durant el període nocturn es retribuiran incrementades en un import equivalent al 25 per cent de l'import per hora resultant del sou base mensual.

Qualsevol altre sistema de compensació de treball nocturn que hi hagués a 31 de desembre del 2009 en l'àmbit dels serveis amb horaris especials existents a MAPFRE és substituït per la compensació establerta en aquest apartat.

4.4 Els plusos de nocturnitat i de treball per torns rotatius s'abonaran durant el període de vacances als empleats que els rebin de manera habitual durant tot l'any. En qualsevol altre cas, se'n farà la proporció.

4.5. Plus excés nocturnitat

Aquells empleats que a 31 de desembre del 2009 percebessin, en concepte de plus de nocturnitat, quantitats superiors a les regulades a l'apartat 3.3 d'aquest article percebran la diferència entre el que estableix aquest article i els imports que en aquesta data cobressin per mitjà del plus d'excés de nocturnitat. També, els empleats que a 31 de desembre del 2009 percebessin aquest plus d'excés de nocturnitat el mantindran.

4.6. Plus festiu. La prestació de serveis en dies festius intersetmanals es compensarà per mitjà de l'aplicació d'un dels sistemes següents, que triarà l'empleat:

a) Compensació econòmica equivalent al 15% del sou brut corresponent a un dia no festiu i gaudi d'un dia de descans.

Sou brut anual X 0,15 X (núm. d'hores treballades)

(jornada màxima anual)

b) Compensació econòmica equivalent al 115% del sou brut corresponent a un dia no festiu.

Sou brut anual X 1,15 X (núm. d'hores treballades)

(jornada màxima anual)

La prestació de serveis els dies 25 de desembre o 1 de gener es compensarà amb l'aplicació d'un dels sistemes següents, que triarà l'empleat:

a) Compensació econòmica equivalent al 40% del sou brut corresponent a un dia no festiu i gaudi d'un dia de descans.

Sou brut anual X 0,40 X (núm. d'hores treballades)

(jornada màxima anual)

b) Compensació econòmica equivalent al 140% del sou brut corresponent a un dia no festiu.

Sou brut anual X 1,40 X (núm. d'hores treballades)

(jornada màxima anual)

El sistema de compensació de festius el triarà el treballador una vegada a l'any i s'aplicarà durant tot l'any, en els terminis i la forma que s'hagin establert a aquest efecte.

Només generarà descans compensatori el treball en festiu que origini un excés de jornada. Com a conseqüència d'aquesta circumstància, la prestació de serveis en dissabtes que siguin festius es compensarà amb l'abonament del plus festiu, sense que treballar aquest dia suposi el gaudi d'un dia de festa addicional, perquè aquesta prestació de serveis no genera un excés de jornada.

Qualsevol altre sistema de compensació de treball en festiu que hi hagués a 31 de desembre del 2009 en l'àmbit dels serveis amb horaris especials existents a MAPFRE és substituït per la compensació establerta en aquest apartat.

4.7. Plus diumenge

El plus diumenge s'aplicarà a tot el C@C24. A aquests efectes, es considerarà treball en diumenges el que es presti al llarg de les 24 hores d'aquest dia de la setmana.

El plus diumenge serà l'equivalent al 30% del sou brut corresponent a un dia no festiu.

Sou brut anual X 0,30 X (núm. d'hores treballades)

(jornada màxima anual)

Qualsevol altre sistema de compensació de treball en diumenge que hi hagués a 31 de desembre del 2009 en l'àmbit dels serveis amb horaris especials existents a MAPFRE és substituït per la compensació establerta en aquest apartat.

4.8. Plus d'idiomes

4.8.1. Els empleats dels centres d'atenció telefònica meritran plus d'idiomes quan facin servir de forma habitual en el desenvolupament de la seva feina un idioma estranger o una llengua espanyola cooficial al castellà fora de la comunitat o comunitats autònomes on sigui oficial.

4.8.2. Llengua cooficial. Als efectes de la meritació del plus d'idiomes, es consideren llengües cooficials, de conformitat amb l'article 3 de la Constitució espanyola, aquelles llengües espanyoles que siguin oficials en les seves respectives comunitats autònomes d'acord amb els seus Estatuts.

4.8.3. Requisits: l'abonament del plus d'idiomes estarà condicionat als requisits següents:

- Que l'empresa demani a l'empleat que faci servir l'idioma estranger o llengua espanyola cooficial al castellà fora de la comunitat o comunitats autònomes en les quals ja sigui oficial de forma habitual en el desenvolupament de la seva feina.
- Que l'empleat no percebi cap complement salarial diferent del plus d'idiomes que compensi la utilització d'aquest idioma o llengua espanyola cooficial. S'entendrà que a l'empleat se li estan compensant aquests coneixements quan el sou brut anual superi el que en cada moment estableixi el conveni col·lectiu del Sector d'Assegurances per al Grup Nivell en el qual estigui enquadrat l'empleat, almenys, en la quantia establerta per al plus d'idiomes.
- A l'efecte de l'abonament, el plus o plusos d'idiomes que puguin meritarse es compensarà i s'absorbirà del complement voluntari que es pugui estar percebent a cada moment.
- Haver fet prèviament la prova de nivell corresponent.

4.8.4. Quantia: la quantia del plus d'idiomes es fixa en 770 € anuals, que s'abonaran per cada idioma estranger o llengua espanyola cooficial al castellà fora de la comunitat o comunitats autònomes en les quals s'hagi declarat oficial que l'empleat faci servir de forma habitual en el desenvolupament de la seva feina.

4.8.5. Abonament en vacances: el plus d'idiomes s'abonarà durant el període de vacances als empleats que el percebin de manera habitual durant tot l'any. En qualsevol altre cas, se'n farà la proporció.

4.9. Guàrdies telefòniques de gestors en centres telefònics

Als centres d'atenció telefònica, es podran establir guàrdies telefòniques de gestors per a qualsevol torn o horari atenent les necessitats que determini l'empresa. Aquestes guàrdies telefòniques es compensaran per mitjà d'un complement salarial del lloc de treball del gestor que retribueix la situació de localització i estar a disposició de l'empresa per poder ser cridat a prestar serveis en qualsevol moment durant els períodes que el gestor tingui encomanat estar de guàrdia.

Es fixa una quantia de 50 euros bruts setmanals que percebran els empleats que estiguin en situació de guàrdia. Si com a conseqüència d'aquesta guàrdia, s'han de desplaçar al seu centre de treball a prestar serveis, percebran una retribució de l'import addicional de 30 euros bruts per cada dia que concorri aquesta circumstància. Els dies que estiguin de guàrdia i hagin de desplaçar-se al centre de treball a prestar serveis, generaran el descans corresponent.

La prestació de serveis en el període de guàrdies no generarà en cap cas plus de treball per torns ni compensacions per canvi de torn. Les guàrdies telefòniques s'establiran al *planning*. Si existeix un nombre de persones voluntàries per fer-les que garanteixi la prestació adequada del servei i el gaudi dels descansos que els corresponguin, les guàrdies s'assignaran prioritàriament a aquests empleats.

4.10. Guàrdies telefòniques coordinadors

Als centres d'atenció telefònica, es podran establir guàrdies telefòniques de coordinadors per torn o horari atenent a les necessitats que determini l'empresa. Aquestes guàrdies telefòniques es compensaran amb complement salarial del lloc de treball del coordinador que retribueix la situació de localització i estar a disposició de l'empresa per poder ser cridat a prestar serveis en qualsevol moment durant els períodes que el coordinador tingui encomanat estar de guàrdia.

Es fixa una quantia de 70 euros bruts setmanals que percebran els empleats que estiguin en situació de guàrdia. Si com a conseqüència d'aquesta guàrdia, han de desplaçar-se al seu centre de treball a prestar serveis, percebran una retribució de l'import addicional de 30 euros bruts per cada dia que concorri aquesta circumstància. Els dies que estiguin de guàrdia i hagin de desplaçar-se al centre de treball a prestar serveis, generaran el descans corresponent.

La prestació de serveis en el període de guàrdies no generarà en cap cas plus de treball per torns ni compensacions per canvi de torn. Les guàrdies telefòniques s'establiran en el *planning*. Si existeix un nombre de persones voluntàries per fer les guàrdies que garanteixi la prestació adequada del servei i el gaudi dels descansos que els corresponguin, les guàrdies s'assignaran prioritàriament a aquests empleats.

4.11. Guàrdies presencials coordinadors

Als centres d'atenció telefònica, es podran establir guàrdies presencials de coordinadors. Aquestes guàrdies es compensaran per mitjà de l'abonament de 100 euros bruts per dia treballat. També gaudiran del descans compensatori corresponent en aquells casos que les guàrdies generin un excés de la jornada en còmput anual.

Les guàrdies presencials s'establiran en el *planning*. Si hi ha un nombre de persones voluntàries per fer les guàrdies que garanteixi la prestació adequada del servei i el gaudi dels descansos que els corresponguin, les guàrdies s'assignaran prioritàriament a aquests empleats.

Texto oficial en:

www.boe.es/boe/dias/2010/11/16/pdfs/BOE-A-2010-17654.pdf