

Octava. *Vigencia de este acuerdo.*—El presente acuerdo bilateral entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración de cuatro años, prorrogándose automáticamente de no mediar denuncia con una antelación de seis meses.

Por las autoridades pertinentes se dispondrá la publicación de este acuerdo bilateral en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Diario Oficial de Cantabria».

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente acuerdo en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados al inicio.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio Pérez.—El Presidente del Gobierno de Cantabria, José Joaquín Martínez Sieso.

**16794** *RESOLUCIÓN de 3 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Norwich Unión en España (Plus Ultra Cía. Anónima de Seguros y Reaseguros, Plus Ultra Vida y Norwich Unión-AIE).*

Visto el texto del Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Norwich Unión en España (Plus Ultra Cía. Anónima de Seguros y Reaseguros, Plus Ultra Vida y Norwich Unión-AIE) (código de Convenio número 9012973), que fue suscrito con fecha 23 de junio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa y la Sección Sindical de CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 3 de agosto de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO ESTATAL, PARA LAS EMPRESAS DEL GRUPO NORWICH UNIÓN EN ESPAÑA (PLUS ULTRA, CÍA. ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS, PLUS ULTRA VIDA Y NORWICH UNIÓN-AIE)**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ámbito de aplicación y territorial.***

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores del Grupo Norwich Unión en España, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio nacional, comprendiendo por tanto, los empleados de Plus Ultra, Cía Anónima de Seguros y Reaseguros, Plus Ultra Vida, Norwich Unión AIE.

No será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET).

Quedan también excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a las que se refiere el artículo 2 del citado TRET y, de forma expresa, las siguientes personas y actividades:

1. Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros Privados, Ley 9/1992, de 30 de abril, así como los empleados de los mismos que pudieran tener a su servicio.

2. La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio y a favor de las respectivas empresas.

3. Las personas vinculadas al grupo de empresas con prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los Peritos tasadores de seguros, Comisarios y Liquidadores de averías, Abogados, Asesores de vida con contrato mercantil, etc.

**Artículo 2. *Vigencia y duración.***

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá su validez hasta el 31 de diciembre del año 2001. No obstante, los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2000, salvo en lo relativo al plan de pensiones del artículo 24 y el seguro de vida que regula el artículo 23.

Se considerará prorrogado por la tácita, de año en año, mientras no sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes firmantes, comunicándolo a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo con el preaviso de tres meses a su terminación o expiración de cualquiera de sus prórrogas.

Para la denuncia del presente Convenio será suficiente la comunicación de alguna de las representaciones sindicales de las empresas que configuran el grupo.

La Comisión Negociadora representativa de los trabajadores se configurará por las distintas representaciones sindicales de las empresas del grupo en proporción al censo de trabajadores de cada empresa existentes en el momento de la denuncia del Convenio

Denunciado el presente Convenio y hasta que no se logre acuerdo, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación. Asimismo, se respetará como condición más beneficiosa las retribuciones brutas reguladas en este Convenio hasta la suscripción de un nuevo acuerdo que lo sustituya o reemplace, salvo aquellos conceptos de naturaleza variable.

**Artículo 3. *Coordinación Normativa y Fuentes.***

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de aplicación la normativa laboral vigente y el Convenio del Sector de Seguros y Reaseguros que resulte de aplicación.

Se considerará como fuente de derecho a efectos de la interpretación de cualquier cláusula regulada en el presente Convenio el Convenio Colectivo de la empresa Plus Ultra, Cía Anónima de Seguros y Reaseguros, aprobado por Resolución de 27 de enero de 1.998 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de febrero de 1998), así como los Convenios de dicha empresa precedentes.

**Artículo 4. *Comisión Mixta.***

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Serán Vocales de la misma tres representantes de los trabajadores, elegidos entre las empresas participantes en la negociación del Convenio, y tres representantes de las empresas del Grupo Norwich Unión, de los que han formado parte de la Comisión Negociadora de Convenio, designados por las respectivas representaciones. Se podrán nombrar sustitutos, que también deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora.

Serán Redactores de actas, sin voz ni voto, dos miembros, uno designado por la representación empresarial y otro por la representación de los trabajadores, que formaron parte de la Comisión Negociadora y cuya actuación será conjunta.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los Asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la presencia de cuatro Vocales como mínimo, siempre que exista paridad de ambas representaciones y, en todo caso, los acuerdos serán tomados por unanimidad o, en su defecto, mayoría simple de los asistentes a la reunión de la Comisión.

Las decisiones de la mencionada Comisión, se emitirán en el plazo máximo de veinte días, a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Los fines de la Comisión serán los siguientes:

1. Los que específicamente se recogen en el presente Convenio para dicha representación y los derivados que sean necesarios para su cumplimiento.
2. Los de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.

**CAPÍTULO II**

**Plantilla e ingresos**

**Artículo 5. *Plantilla.***

Constituye la plantilla de las empresas del grupo la relación numérica de los puestos de trabajo de cada empresa, distribuidos por grupos y nive-

les, necesarios para satisfacer, de acuerdo con su organización, las necesidades permanentes para la actividad económica de las empresas. Esta plantilla inicial será la que resulte de la realidad de grupos y niveles existentes al comienzo de la vigencia del Convenio, la cual podrá sufrir las modificaciones oportunas con arreglo a lo dispuesto en el Convenio del sector o norma que lo sustituya.

En la primera quincena del mes de Febrero de cada año se procederá a la actualización de las plantillas y en los treinta días siguientes, si procediera, se convocarán las pruebas de aptitud para cubrir las plazas que hubiere vacantes. Dichas pruebas habrán de celebrarse dentro del primer semestre del año.

#### Artículo 6. *Ingresos y vacantes.*

Todas las plazas desde el grupo I, nivel 3 (inclusive), y grupos y niveles inferiores, se cubrirán, en primer lugar, con personal de las propias empresas del grupo que opte a ellas siempre que superen las correspondientes pruebas de aptitud que convoque la empresa o empresas de que se trate. En el caso de que no existieran solicitantes o que no resultara ninguno apto para cubrir tales plazas, se declararán aquellas desiertas y podrán proveerse con personal ajeno que deberá cumplir, como mínimo, las mismas condiciones exigidas al personal de la propia empresa.

### CAPÍTULO III

#### Organización y productividad

#### Artículo 7. *Productividad.*

Los empleados afectados por este Convenio se comprometen a mantener una productividad media equivalente a la mantenida hasta la fecha y a aportar, como hasta ahora, su esfuerzo y colaboración a cuantas medidas se tomen encaminadas a mejorar la productividad.

### CAPÍTULO IV

#### Formación, clasificación profesional y exámenes

#### Artículo 8. *Formación profesional.*

La formación profesional viene regulada por el capítulo IV (artículos 27 a 32) del Convenio Colectivo General para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo, o los que sean de aplicación en el Convenio o norma que lo sustituya con efecto del 1 de enero de 2000.

Cuando por necesidades de organización se necesite cubrir un puesto para el que se requiera la específica formación profesional, las empresas del grupo deberán incentivar a los empleados que tengan dicha formación, mediante un complemento de puesto de trabajo, del cual será informada previamente la representación legal de los trabajadores.

Las empresas del grupo se comprometen a mantener en el futuro su política para que los empleados en posesión de una titulación de grado medio o superior, se adecuen a un puesto de trabajo en el que puedan poner en práctica, total o parcialmente, los conocimientos adquiridos con su titulación.

#### Artículo 9. *Clasificación por la función. Tramitadores de siniestros.*

El personal de nuevo ingreso, sin experiencia en el sector y sin preparación específica en el puesto de trabajo, se incorporará a la empresa que corresponda con el grupo IV, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 13 del Convenio del sector o norma que lo sustituya, y con un límite temporal de formación de un año para acceder al grupo III, siempre que se hayan superado satisfactoriamente los cursos y procesos de formación correspondientes. Durante este tiempo permanecerá en el nivel 10 seis meses, pasando automáticamente al nivel 9, salvo su inclusión inicial en el nivel 9, en el que permanecerá todo el año.

El personal de nuevo ingreso, descrito en el apartado anterior y el personal ingresado con experiencia reconocida en el sector o procedente de otro puesto de trabajo de alguna de las empresas del grupo, que desarrolle la función de tramitación de siniestros, pasará a estar encuadrado, a efectos profesionales y económicos, desde su inicio, o transcurrido el plazo de formación descrito en el apartado anterior, con carácter mínimo, en el grupo III, nivel 8 del Convenio de sector, a norma que lo sustituya, situación en la que permanecerá un periodo no superior a nueve meses.

Transcurrido el plazo descrito en el apartado anterior, el personal al que se hace referencia anteriormente o el personal que ya viniera estando encuadrado, en el momento de este acuerdo, en el grupo III, nivel 8, pasará a estar clasificado en el grupo II, nivel 6, transcurrido el período descrito anteriormente, en el que permanecerá durante un período no superior a doce meses.

Transcurrido el plazo anterior, el personal descrito o las personas que hayan ingresado ya en la compañía encuadradas en el grupo II, nivel 6, y lleven doce meses en dicho grupo y nivel, pasarán al grupo II, nivel 5.

Este acuerdo se limita a los empleados adscritos a la tarea de siniestros de las empresas del grupo, con independencia de la modalidad contractual que les vincule con las mismas, de su antigüedad, departamento, sucursal o centro de trabajo donde presten sus servicios, y siempre y cuando la tarea de tramitación de siniestros ocupe al menos el 50 por 100 de la jornada laboral del empleado afectado.

#### Artículo 10. *Exámenes.*

##### 1. Ascensos procedentes del Convenio del sector.

Los ascensos de los grupos II y III que vienen regulados en el artículo 26 del Convenio del sector, o norma que lo sustituya, mantendrán en el presente Convenio su vigencia, con las siguientes peculiaridades:

Las pruebas de aptitud constarán de:

Ascenso al grupo II, nivel 6: Un ejercicio teórico y uno práctico.

Ascenso al grupo II, nivel 5: Un ejercicio teórico y valoración de méritos.

Todas las pruebas serán determinadas por el Tribunal calificador. Se podrá valorar para el ejercicio teórico la realización de cursos de formación relacionados con el grupo profesional. Esta circunstancia con la indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria. En todo caso la acreditación del certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las escuelas profesionales del seguro eximirá de la realización del ejercicio teórico, si bien podrán presentarse los aspirantes que lo deseen para mejorar nota.

A las pruebas de aptitud podrán optar todos los empleados fijos de plantilla que ostenten niveles inferiores a las plazas que se convocan. Al nivel 5 sólo podrán optar los del nivel 6.

El número de plazas a cubrir estará limitado al 5 por 100 de las plazas existentes en los niveles 5 y 6, del grupo II, de las distintas empresas que configuran el Grupo Norwich Unión en España.

Se exige el requisito de dos años de antigüedad en el grupo y nivel inferior para optar al superior.

Los exámenes se celebrarán cada dieciocho meses para todas las empresas del grupo.

##### 2. Ascensos procedentes del Convenio de empresa.

Los empleados cuyo grupo y nivel se encuentren comprendidos entre el grupo II, nivel 6 y el grupo III, nivel 8 que tengan cinco años de antigüedad en su grupo y nivel, podrán solicitar hasta un máximo de tres veces exámenes de aptitud para optar al grupo y nivel inmediatamente superiores, no ocupando plaza de las determinadas en los apartados anteriores, y estando por tanto la Dirección del grupo obligada a otorgar el ascenso aunque no exista plaza. Estos empleados realizarán las pruebas de aptitud con la misma periodicidad que los descritos anteriormente.

En todo caso, estarán exonerados de concurrir a las pruebas de aptitud, todos aquellos puestos de trabajo de confianza por razón de su naturaleza específica y por tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad o que conlleven por sí un mayor grado de confidencialidad y reserva, que son de libre designación, así como el personal de tramitación de siniestros, al darse las circunstancias de que dicho personal tiene un plan específico de carrera profesional.

Como bases de la convocatoria, programas y procedimiento para las pruebas de aptitud, se estará a los acuerdos suscritos por el Tribunal calificador y reconocidos por la Comisión Mixta del Convenio de Plus Ultra, Cía Anónima de Seguros y Reaseguros (antecedente de este convenio) de fecha 8 de febrero 1999.

#### Artículo 11. *Tribunales calificadores.*

Si bien los Tribunales calificadores de los concursos oposiciones, vienen regulados por el artículo 26.3.2 del Convenio del sector, o norma que lo sustituya, dichos Tribunales calificadores tendrán competencia para todo tipo de convocatorias internas, incluidas las vacantes que puedan producirse con motivo de la aplicación de los artículos 5 y 6 de este Convenio.

## CAPÍTULO V

**Sobre participación en primas**

## Artículo 12.

Con efecto del presente Convenio, la participación en primas regulada en el artículo 39 del vigente Convenio del sector seguros, o de la regulación que en el futuro se pactase o cualquier otra disposición sobre la materia, no será de aplicación para la totalidad de los empleados del Grupo Norwich Unión en España.

La participación en primas será sustituida con efecto 1 de enero de 2000 mediante la siguiente fórmula:

Se procederá a incluir y prorratear como concepto salarial, no absorbible ni compensable, la cantidad resultante del cálculo de las actuales dos pagas reglamentarias y que están constituidas por los conceptos de salario base, complemento por experiencia, y en aquellos casos en que corresponda se incluirá la antigüedad al 31 de diciembre de 1996.

Este concepto se denominará «complemento compensación primas», prorrateándose entre quince mensualidades, para su abono. Este concepto salarial estará sujeto a las modificaciones y posibles incrementos que se puedan establecer en el Convenio del sector en cuanto a los conceptos que integran las pagas reglamentarias y que se han descrito en el apartado anterior.

El personal de Plus Ultra, Cía Anónima de Seguros y Reaseguros, o que procedan de dicha entidad y estén incorporados a otras empresas del grupo, percibirán en concepto de «compensación diferencia participación en primas», el equivalente a 1,65 pagas del año 1999 de forma prorrateada en quince mensualidades, con carácter de inabsorbible. Este concepto estará sujeto a revisión anual conforme al índice de precios al consumo del año precedente.

Los trabajadores de nuevo ingreso en las empresas del grupo, tendrán derecho, como compensación retributiva, al percibo, en concepto de complemento personal, de la cuantía de las dos pagas mínimas de participación en primas que actualmente se regulan o a las que pudiera establecer en un futuro el Convenio del sector.

Este artículo viene a derogar y sustituir cualquier normativa reguladora sobre la participación en primas tanto en normas convencionales, contractuales o legales.

## CAPÍTULO VI

**Retribuciones**Artículo 13. *Disposición general.*

La retribución con carácter general se abonará en quince mensualidades, doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias en los meses de junio, septiembre y diciembre.

La retribución normal de los empleados afectados por este Convenio será la que corresponda, con carácter general, en los Convenios del sector de aplicación en cada momento, pagas extraordinarias, pluses del sector, así como cualquier otro que pudiera reglamentariamente otorgarse, etc., excluida la participación en primas que se regula en el capítulo V, artículo 12 de este Convenio, no obstante lo anterior, se establecen como pluses específicos del Convenio del grupo: El plus de productividad y el complemento de puesto de trabajo.

Artículo 14. *Plus de productividad.*

Año 2000

## Plus productividad

Grupos	Niveles	Importe mensual — Pesetas
I	1	57.372
	2	56.572
	3	55.608
II	4	53.336
	5	51.595
	6	48.806

Grupos	Niveles	Importe mensual — Pesetas
III	7	48.806
	8	45.929
IV	9	22.965
	10	22.965

En el año 2001 el incremento del plus de productividad, será equivalente al IPC del año precedente.

Este plus de productividad será inabsorbible por cualesquiera mejoras salariales directas o indirectas que pudieran producirse y se percibirá en las doce mensualidades ordinarias.

Los empleados, como contraprestación a este plus se comprometen a mantener su rendimiento en el trabajo de forma que no sea necesaria la realización de horas extraordinarias.

La Dirección del grupo, dada la naturaleza de este concepto, podrá retirar total o parcialmente este plus a los trabajadores en caso de falta de rendimiento habitual o normal, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

Se excluyen de este plus los empleados con servicios u horas especiales, entendiéndose por tales quienes realicen frecuentemente su función fuera de las oficinas de los centros de trabajo distintos del normal. Pero tales empleados, mediante renuncia de las retribuciones especiales que puedan tener, podrán exigir para continuar con el destino u horario especial que se les incluya en el plus de productividad.

Artículo 15. *Complemento por experiencia.*

El complemento por experiencia regulado en el artículo 38 del Convenio General del sector, o norma que lo sustituya, se regirá por dicho precepto pero con las siguientes cuantías, las cuales se percibirán en las doce mensualidades ordinarias y en las tres extraordinarias:

Tabla 2000

Grupos	Niveles	Importe mensualidad — Pesetas
I	1	3.010
	2	2.910
	3	2.810
II	4	2.710
	5	2.060
	6	1.843
III	7	1.518
	8	1.301

El complemento por experiencia anteriormente indicado se incluirá en el denominado «complemento participación primas» regulado en los párrafos tercero y cuarto del artículo 12 del capítulo V de este Convenio, y, en su caso, en las dos pagas mínimas de complemento personal para los empleados de nuevo ingreso, una vez tengan derecho a su percibo, o los mínimos que por este concepto se regulen en el Convenio del sector.

Para el año 2001, el importe del complemento por experiencia anteriormente regulado se verá incrementado con el IPC del año inmediatamente anterior. En el supuesto de que el Convenio del sector regule por este concepto para los grupos II y III cantidades superiores, serán de aplicación dichas cantidades.

Artículo 16. *Plus de inspección y plus de actividad comercial.*

## a) Plus de inspección:

Regulado en el artículo 42 del vigente Convenio general del sector, o norma que lo sustituya, se regirá a partir del presente acuerdo, con las siguientes peculiaridades:

La cuantía de este plus de inspección para los Inspectores administrativos y técnicos para el año 2000 será de 74.725 pesetas, y para los Inspectores de Organización y Producción será:

Grupo II, nivel 4: 53.701 pesetas.

Grupo II, nivel 5: 52.266 pesetas.



## b) Plus de actividad comercial:

Los empleados de Plus Ultra Vida procedentes de la extinta British Life con la función de Asesores, con independencia del grupo y nivel profesional en que estén encuadrados, percibirán un plus de actividad comercial 352.000 pesetas anuales, a percibir doce veces al año, a razón de 29.333 pesetas mensuales. Este plus absorbe y compensa la ayuda por comida que venían percibiendo así como otros tipos de mejora que tenían anteriormente.

Dado el especial sistema de retribución que tienen los Asesores que proceden de British Life, en el cual de su retribución se le viene deduciendo 48.893 pesetas mensuales, doce veces al año, de las comisiones u operaciones de seguros en que han intervenido, se acuerda expresamente que esta cantidad no sufra variaciones en el futuro quedando fija e inalterable.

Para el año 2001, los pluses anteriormente regulados se revisarán con el IPC del año precedente.

Estos pluses no son compatibles con el de productividad y absorben al plus de inspección regulado en el Convenio general del sector.

Artículo 17. *Complemento de puesto de trabajo.*

La Dirección del grupo podrá crear este tipo de complementos en base a las especiales características y condiciones de determinados puestos de trabajo, la percepción de esta cuantía como mejora salarial, estará condicionada a la subsistencia de las características que lo motivan, dejando de percibirse, por tanto, cuando desaparezcan estas o cesen en su puesto de trabajo.

La creación de estos complementos de puesto de trabajo requerirán se informe previamente a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 18. *Gastos de locomoción.*

Al objeto de no justificar la locomoción diaria con utilización del vehículo propio, se establece una asignación para aquellos empleados, no comerciales, que realicen funciones habitualmente fuera de los centros de trabajo, la siguiente cantidad: 12.000 pesetas mensuales. Este plus es incompatible con la percepción de kilometraje.

Los Asesores de vida que proceden de British Life tendrán la cantidad de 8.000 pesetas mensuales en concepto de gastos de locomoción, siendo este plus incompatible con la percepción del concepto de kilometraje.

Artículo 19. *Empleados en viaje por cuenta y orden de las empresas del grupo.*

Los días que dure el viaje o la estancia fuera del lugar de su residencia percibirán, además de su retribución normal, incluidos todos los pluses, el importe equivalente a dos horas de su salario, en concepto de plus de viaje o, en su defecto, lo pactado con la Dirección de la empresa, este plus es absorbible por cualesquiera mejoras voluntarias que tuviera el empleado.

Gastos de locomoción, desplazamiento, kilometraje y dietas de alojamiento y manutención: La Dirección del grupo regulará la cuantía y condiciones del devengo de estas compensaciones por gastos efectuados, que pueden ser variadas en cualquier momento en función de los incrementos que incidan en las mismas. No obstante, las cantidades mínimas garantizadas para cada uno de los conceptos expresados quedan definidas al margen del presente Convenio, y conforme a las condiciones reguladas en esta materia en el Convenio del sector.

Se exceptúan de la percepción de los conceptos retributivos regulados anteriormente el personal que presta sus servicios como Auditor y los adscritos al Departamento de Formación.

Artículo 20. *Plus de cambio de residencia.*

El personal afectado por la movilidad geográfica, en los casos de traslado, con independencia de las mejoras que recoge los artículos 33 y 47 del Convenio general del sector, disfrutarán de un plus de cambio de residencia de 27.500 pesetas mensuales, a percibir doce veces al año, durante un periodo de diez años, desde el momento de su traslado, y prorrogando a cinco años la ayuda por vivienda que regula el citado

Las ayudas para vivienda reguladas anteriormente serán aplicables a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

Esta cantidad será revisada anualmente con el IPC del año precedente.

## CAPÍTULO VII

**Prestaciones complementarias durante la situación de incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad o accidente**

## Artículo 21.

En los casos de IT derivados de enfermedad común o accidente, debidamente acreditados por los facultativos del INSALUD o de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, en su caso, las empresas del grupo abonarán al trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio, durante el tiempo que se prolongue la situación de IT antes referida, la diferencia entre la prestación legal por IT que corresponda abonar por la Seguridad Social y el 100 por 100 de la remuneración en servicio activo referida a la jornada ordinaria desde el primer día de incapacidad.

Para la percepción del expresado complemento, deberán cumplirse las siguientes normas:

a) La notificación de la situación de incapacidad deberá hacerse al Departamento de Recursos Humanos (NU-AIE) dentro de las ocho horas laborales siguientes a la no incorporación al trabajo.

b) El documento de baja oficial deberá obrar en poder del Departamento de Recursos Humanos (NU-AIE) dentro de los cinco días siguientes.

c) El primer parte de confirmación y los sucesivos si los hubiere, deberán presentarse en el plazo de tres días a partir del siguiente al de su expedición.

No tendrán validez a dicho efecto, los justificantes de enfermedad extendidos sobre volante o receta médica particular, únicamente surtirá efecto el documento de baja oficial o el volante de la aseguradora de accidentes de trabajo.

d) Si la Dirección del grupo lo estimare conveniente, el empleado enfermo o accidentado deberá someterse a examen del Servicio Médico o del facultativo designado para ello.

e) Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en el Departamento de Recursos Humanos (NU-AIE), el trabajador perderá el derecho a las prestaciones complementarias. Es por tanto responsabilidad del trabajador la actualización de los datos de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega de la nota adecuada, de la que se dará recibo.

## CAPÍTULO VIII

**Mejoras sociales**Artículo 22. *Retrasos y permisos.*

a) Retrasos: En lo que respecta a retrasos, se estará a lo establecido en el artículo 66 del Convenio del sector o norma que lo sustituya, si bien, desde la flexibilidad de las jornadas laborales, no deberá ser necesario, salvo excepciones, la aplicación.

b) Permisos: Los permisos que vienen regulados en el artículo 58 del Convenio del sector, o norma que lo sustituya, se concederán con las siguientes matizaciones:

1. Permisos retribuidos de obligada concesión por parte de las empresas del grupo (Oficiales retribuidos). En esta clase de permisos se estará a la situación más beneficiosa para el empleado de acuerdo con el Convenio del sector y Estatuto de los Trabajadores.

2. Permisos no retribuidos de obligada concesión por parte de las empresas del grupo (Oficiales no retribuidos). En lo que respecta a estos permisos se procederá al descuento de la retribución del tiempo de ausencia, calculado a valor hora individual del Convenio del sector o norma que lo sustituya.

3. Permiso potestativo de las empresas del grupo (particulares): Las empresas del grupo podrán conceder sin retribución alguna aquellos permisos que se soliciten justificadamente. De concederse, esta clase de permisos dará lugar al descuento de retribuciones, en la cuantía que proceda, de acuerdo con el valor hora real del solicitante, sin tener en cuenta las partes proporcionales correspondientes a vacaciones y pagas extraordinarias. Estos permisos particulares, cuando se trate de días completos, no podrán exceder anualmente de cinco días. En caso de exceso, se descontará sobre el valor real de la ausencia. En el supuesto de permisos particulares disfrutados por horas, estos permisos no podrán exceder en cómputo anual de veinticinco horas.

**Artículo 23. Seguro de vida y seguro de accidentes.**

Los capitales del seguro de vida y complementario de accidentes así como el seguro de accidentes propiamente dicho, recogidos en el artículo 62 del Convenio del sector, o norma que lo sustituya, se regulan para el año 2000 para todos los grupos y niveles profesionales en la cantidad de 2.660.685 pesetas, y 5.321.370 pesetas en caso de accidente, siendo este seguro complementario del regulado con carácter general para todo el sector, que también es de aplicación para todos los empleados del Grupo Norwich Unión en España.

Las empresas del grupo emitirán en el plazo de dos meses de la entrada en vigor de este Convenio, testimonios individuales de cada empleado, con las coberturas y capitales garantizados.

Los capitales regulados anteriormente, se incrementarán el 1 de enero de 2001 con el IPC del año precedente.

La baja del empleado en la empresa de que se trate dará lugar a su cese en el beneficio de este tipo de seguro, salvo para el personal jubilado o jubilado anticipadamente conforme a la regulación del Convenio del sector o norma que lo sustituya.

La cobertura del seguro de vida entre los setenta y los setenta y cinco años de edad será, en todo caso, por un capital de 1.000.000 de pesetas, con independencia del tipo de beneficiario y de las regulaciones que se efectúen en ambos Convenios.

Los efectos económicos de este artículo entrarán en vigor a la firma de este Convenio.

**Artículo 24. Plan de pensiones.**

Se inicia la constitución del plan de pensiones promovido en la modalidad de sistema de empleo y de aportación definida acogido a la Ley 8/1987, de Planes y Fondos de Pensiones.

Serán promotores del plan las empresas del Grupo Norwich Unión en España, Plus Ultra, Cía Anónima de Seguros y Reaseguros, Plus Ultra Vida y Norwich Unión-AIE, las cuales instarán la creación del plan y participarán en su desenvolvimiento.

Serán partícipes todas las personas físicas empleados de las empresas del Grupo Norwich Unión en España, que tengan una antigüedad mínima de dos años, desde que se adhieran al Plan y mantengan su condición conforme al mismo, y que tengan una edad inferior a cincuenta años en el momento de la entrada en vigor de este Convenio.

La condición de partícipe tendrá la consideración de voluntaria para las personas con edad inferior a cincuenta años, en el bien entendido que los empleados que manifiesten expresamente su deseo de no ser partícipes en el plan de pensiones no tendrán la obligación de contribuir a dicho plan ni tampoco recibirán aportaciones anuales de la empresa, teniendo derecho al importe señalado como reserva o fondo de depósito que hubiera sido objeto de la aportación inicial de la empresa, el cual lo percibirá el trabajador en el momento de su cese en la misma.

Serán beneficiarios aquellas personas con derecho a percibir las prestaciones del plan desde que se adhieran o mientras mantengan dicha condición.

La gestora del plan de pensiones será Plus Ultra Vida, la cual se encargará de la administración del patrimonio del fondo.

El régimen de aportaciones se divide en tres apartados:

Los empleados partícipes de las empresas del grupo aportarán, con carácter mensual y doce veces al año la cantidad de 2.500 pesetas. Este importe será incrementado anualmente con la revisión salarial pactada para cada año.

Los empleados partícipes podrán hacer aportaciones con carácter voluntario, ya sea en cuantía mensual o anual, pero siendo múltiplo del módulo fijado en el apartado anterior o su revisión.

Las aportaciones de la empresa se efectuarán en dos fases:

Aportación inicial será la dotación para reservas que actualmente cuenta la empresa para el abono de las mensualidades por año de servicio del empleado conforme a los parámetros que regula el artículo 63 b), 1 y 2, del Convenio del sector, figurando como anexo especial al margen de este Convenio la relación de toda la plantilla, personal afectado y aportación inicial estimada, así como la aportación del año 2000, en función de los derechos consolidados hasta la fecha.

Con carácter anual y con efecto 1 de enero de cada año, las empresas del Grupo Norwich Unión en España, ingresarán en el plan de pensiones el 20 por 100 de una mensualidad de cada trabajador o cada empleado partícipe, entendiendo por partícipes los empleados que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan una edad inferior a cincuenta años y una antigüedad mínima de dos años en la empresa y halla manifestado su compromiso de adherirse al plan. Estas aportaciones se realizarán con-

forme a los parámetros del artículo 63 b), 1 y 2, del Convenio del sector, sin tener en cuenta el límite de los treinta años de servicio para la consolidación de las diez mensualidades, es decir, durante toda la vida laboral la aportación de la empresa será el 20 por 10 de una mensualidad.

Las prestaciones del plan serán las siguientes:

Jubilación, entre los sesenta y sesenta y cinco años.

Invalidez permanente, desempleo de larga duración, superior a dos años.

Fallecimiento, en este caso los beneficiarios serían los familiares del asegurado o los que éste hubiera designado.

El importe de la prestación estará en función de los derechos consolidados por el partícipe en la fecha de causar el derecho y de la forma de percepción elegida.

Se constituirá la Comisión de Control con representantes de las empresas promotoras partícipes y beneficiarios con las funciones que determina la Ley.

Se confeccionará el reglamento correspondiente y la representación de los partícipes y beneficiarios será elegida de entre ellos mediante voto secreto.

Los empleados partícipes como contraprestación por la creación de esta Plan de Pensiones, renuncian a lo determinado en el artículo 63 b), 1 y 2, del Convenio del sector, en tanto en cuanto las empresas del grupo hayan cumplido con las obligaciones de este artículo.

Los efectos económicos de este artículo entrarán en vigor a la firma de este Convenio.

**Artículo 25. Compensación económica por jubilación.**

El personal de las empresas del grupo que en el momento de la firma de este Convenio tenga cumplida la edad de cincuenta o más años, con independencia de la antigüedad en la empresa del grupo que corresponda, seguirá teniendo derecho a la percepción regulada en el artículo 63 b), 1 y 2, del Convenio del sector, o norma que lo sustituya.

No obstante, el personal con edad superior a cincuenta años podrá acogerse al plan de pensiones diseñado en el artículo 24 de este Convenio, si bien no tendrá derecho a la percepción que regula el artículo 63 b), 1 y 2, del Convenio del sector o norma que lo sustituya.

El personal jubilado anticipadamente también podrá acogerse al percibo de las mensualidades que regula el artículo 63 b), 1 y 2, del Convenio del sector o norma que lo sustituya.

**Artículo 26. Ayuda para estudios.**

La Dirección del grupo abonará a cada empleado o por cada hijo de empleado que curse estudios, la siguiente ayuda escolar para el año 2000:

Guardería, Enseñanza Preescolar y los cuatro primeros cursos de Enseñanza Obligatoria: 27.379 pesetas.

Los cuatro siguientes cursos de Enseñanza Obligatoria, Enseñanza Secundaria, estudios de Grado Medio, COU y Formación Profesional: 32.854 pesetas.

Estudios Universitarios de Grado Superior o Medio, cuyo aprovechamiento y otras circunstancias se acreditará por los interesados con sus respectivos Expedientes Académicos:

Estudios de Grado Medio o asimilados: 38.330 pesetas.

Estudios de Grado Superior o asimilados: 43.805 pesetas.

Las ayudas a que se refiere el Apartado, serán extensivas a los propios empleados afectados por este Convenio.

Las cantidades anteriores, se abonarán en un sólo plazo en el primer trimestre del curso matriculado.

Cuando el aprovechamiento de los estudios no sea el adecuado, la cuantía de la ayuda escolar podrá ser reducida total o parcialmente. Para ello habrá de considerarse especialmente la capacidad, aprovechamiento y aptitudes del beneficiario en sus estudios, para enjuiciar, lo cual se podrá exigir la aportación documental en cada caso.

Será necesario que el empleado pertenezca a la plantilla del Grupo el 1 de septiembre de cada curso.

Las cantidades señaladas anteriormente serán revisadas en el ejercicio 2001, conforme al IPC real del año precedente.

Cuando los beneficiarios de estas ayudas sean cónyuges y ambos empleados del grupo, esta ayuda escolar la percibirá tan solo uno de ellos.

Estas ayudas se hacen extensivas a jubilados, jubilados anticipados, viudas/os e inválidos.

**Artículo 27. Ayuda a empleados con hijos minusválidos a su cargo.**

Se establece una ayuda de 11.330 pesetas mensuales por doce meses por hijo que se acredite mediante la referida condición legal reconocida por el organismo administrativo correspondiente.

**Artículo 28. Préstamos para vivienda.****1. Requisitos:**

a) Antigüedad mínima de tres años. No obstante, en casos especiales y a juicio de la Dirección del grupo, podrá obtenerse éste beneficio sin el cumplimiento de éste requisito.

b) No tener otros préstamos o anticipos pendientes en las empresas del grupo. No se considerarán a estos efectos los anticipos para el pago de primas de seguro suscritos con el grupo.

2. Supuestos para los que podrá solicitarse: Adquisición y mejora de vivienda.

**3. Características:**

a) Cuantía: En función de los ingresos líquidos percibidos anualmente, sin que la cantidad anual que se detraiga pueda superar el 25 por 100 de dichos ingresos. En casos especiales, dicho porcentaje podrá aumentarse hasta un 30 por 100.

b) Plazo de amortización: Hasta un máximo de diez años.

c) Instrumentación: En pólizas de Crédito por el tiempo de duración del mismo y garantía hipotecaria en caso de adquisición.

d) Intereses: Los vigentes en cada momento, sirviendo como base para el cálculo de los intereses el interés legal del dinero.

e) Amortización: Mediante descuento en nómina de las cantidades convenidas doce veces al año.

f) Seguro de vida: Seguro que garantice la amortización del préstamo.

g) En el supuesto de que el prestatario pierda la condición de empleado del grupo, por cualquier causa, tendrá la obligación de reintegrar a éste el saldo vivo del préstamo al momento de dicha baja laboral.

**Artículo 29. Anticipos.**

Se establecen hasta el límite de dos mensualidades y sin devengo de interés alguno.

La amortización se efectuará en el plazo de un año mediante descuento en nómina, sin que pueda solicitarse nuevo anticipo sin la cancelación del anterior, no computándose a estos efectos, los anticipos sobre primas de seguro.

**Artículo 30. Premios y recompensas.**

Con objeto de premiar los servicios al grupo, se abonarán a los empleados afectados por el Convenio los premios que se detallan a continuación:

Con veinticinco años de servicios prestados: 67.050 pesetas.

Con cuarenta años de servicios prestados: 89.400 pesetas.

Con cincuenta años de servicios prestados: 111.750 pesetas.

Las anteriores cantidades serán revisadas en el ejercicio del año 2001 con el IPC del año precedente.

La Dirección del grupo abonará, con motivo de la festividad del seguro, a todos los jubilados, jubilados anticipados, viudas/os e inválidos, la cantidad de 25.000 pesetas. Dicha cantidad se abonará al personal jubilado, jubilado anticipadamente, viudas/os e inválidos existentes al 31 de diciembre de 1996, con independencia de la pensión de la Seguridad Social que perciban. El personal jubilado, jubilado anticipadamente, viudas/os e inválidos que hayan causado su estado a partir del 1 de enero de 1997 percibirán esta ayuda si sus respectivas pensiones no superan la cuantía equivalente al doble del salario mínimo vigente en cada momento.

**Artículo 31. Contratación temporal.**

Las empresas del grupo se comprometen durante la vigencia de este Convenio a que la duración de los contratos temporales, de cualquier modalidad, que se realice al personal de nuevo ingreso, que el mismo o los mismos no tengan una duración superior a un año. Transcurrido dicho plazo, las empresas del grupo optarán por la no renovación del contrato o bien su transformación a la situación de fijo de plantilla con todos los beneficios inherentes a la misma. Excepcionalmente, y previa consulta a la representación de los trabajadores, podrán prorrogarse dichas contrataciones temporales hasta un plazo máximo de dieciocho meses de duración.

**Artículo 32. Fondo de Atención Social.**

La Dirección del grupo se compromete durante la vigencia de este Convenio a dotar anualmente este fondo con la cantidad de 1.100.000 pesetas, con el fin de prestar especial atención al personal jubilado, jubilado anticipadamente así como a sus viudas/os e inválidos, y destinado preferentemente a la organización de un acto social con los mismos, siendo acumulables los saldos resultantes desde su creación. Este fondo lo administrará la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio regulada en el artículo 4, que se denominará Comisión de Asuntos Sociales.

**CAPÍTULO IX****Calendario laboral y vacaciones****Artículo 33. Jornada laboral, calendario y distribución horaria.**

1. La jornada laboral y su distribución horaria vendrá, en lo sucesivo, regulada por el presente Convenio, siendo tan sólo de aplicación automática el cómputo anual de horas de trabajo que se regula en el Convenio del sector, o legalmente.

Si por motivos convencionales o legales, fuera modificado el número de mil setecientas cincuenta horas de trabajo que aquí se regula, automáticamente será de aplicación al personal de las distintas empresas del grupo N.U. en España.

**A) Jornada anual:**

La jornada anual durante la vigencia de este convenio será de mil setecientas cincuenta horas efectivas de trabajo, si bien no se tendrá en cuenta dicha jornada máxima anual por acoplamiento de las vacaciones, los días reconocidos al personal con edad superior a sesenta años, que regula el artículo 57.8 del Convenio General de ámbito estatal, para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo («Boletín Oficial del Estado» del 7 de febrero de 1997), los permisos del artículo 58 del Convenio del sector o normas que los sustituyan, y el crédito de horas para asuntos sindicales, así como el día de vacaciones que viene regulado en el artículo 34 de este Convenio relativo a vacaciones en su punto 11.

**B) Tipos de jornada diaria:**

La jornada oficial y obligatoria, a partir del presente Convenio, será la jornada partida que se regula a continuación para todo el personal que, a la fecha de entrada en vigor del mismo, venga realizando esta jornada, y para el personal de nuevo ingreso de todas las empresas del grupo.

Excepcionalmente, en Plus Ultra coexistirán dos tipos de jornadas diarias: La jornada partida y la jornada continuada, si bien ésta última se reconoce con carácter residual tan sólo al personal que la ha venido disfrutando en el momento de la firma del presente acuerdo, en calidad de derecho adquirido, consolidado e individualizado, sin que en ningún caso, la empresa pueda suprimir el carácter de continuada, ni aún por la aplicación excepcional de la cláusula «rebus sic stantibus».

**C) Flexibilidad de la distribución del horario:****a) Jornada partida:**

1) Horario de invierno: La flexibilidad dentro de las ocho horas treinta minutos efectivos de trabajo será la siguiente:

Flexibilidad en la entrada: Entre las ocho y las nueve horas.

Flexibilidad en la salida: Entre las diecisiete treinta y las dieciocho treinta horas.

La Dirección del grupo se compromete a estudiar la incidencia de aumentar la flexibilidad en la jornada de verano y viernes desde las siete cuarenta y cinco horas.

2) Horario de verano y viernes: La flexibilidad dentro de siete horas efectivas de trabajo será:

Flexibilidad en la entrada: Entre las ocho y las nueve horas.

Flexibilidad en la salida: Entre las quince y las dieciséis horas.

**b) Jornada continuada o intensiva:**

1) Horario de invierno: La flexibilidad dentro de las siete horas treinta minutos efectivos de trabajo será:

Flexibilidad en la entrada: Entre las siete cuarenta y cinco y las ocho treinta horas.

Flexibilidad en la salida: Entre las quince quince y las dieciséis horas.



2) Horario de sábado, vísperas de festivos y viernes de verano: La flexibilidad dentro de las siete horas efectivas de trabajo será:

Flexibilidad en la entrada: Entre las siete cuarenta y cinco y las ocho treinta horas.

Flexibilidad en la salida: Entre las catorce cuarenta y cinco y las quince treinta horas.

D) Distribución horaria:

a) Jornada partida:

1) Jornada de invierno: Esta jornada comprenderá, en principio, los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre. Se permiten pequeñas variaciones por acoplamiento del calendario.

La jornada de trabajo será de ocho horas treinta minutos efectivos de trabajo, flexibles, haciendo un período intermedio de descanso para la comida de una hora, de lunes a jueves, ambos inclusive.

Los viernes de esta jornada y las vísperas de festivo que se acuerden cada año en el calendario, tendrán jornada flexible de siete horas efectivas de trabajo.

2) Jornada de verano. Comprenderá, en principio, los meses de junio, julio, agosto y septiembre, según el acoplamiento del calendario. Dicho acoplamiento no podrá exceder de cinco días. La jornada se prolongará durante siete horas diarias, continuadas e intensivas, siendo su aplicación con el carácter flexible indicado anteriormente.

b) Jornada continuada o intensiva:

1) Jornada de invierno: Esta jornada comprenderá, en principio, los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre. Se permiten pequeñas variaciones por acoplamiento del calendario.

La jornada diaria será de siete horas treinta minutos efectivos de trabajo, de lunes a viernes inclusive, con la flexibilidad antes indicada.

Durante los meses de la jornada de invierno, se trabajará todos los sábados de dichos meses, hasta doce al año y según el acoplamiento del calendario.

La jornada de los sábados y vísperas de festivos será de siete horas efectivas de trabajo, con la flexibilidad antes indicada.

2) Jornada de verano: Esta jornada comprenderá, en principio, los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre. Se admiten pequeñas variaciones por acoplamiento del calendario.

La jornada diaria será de siete horas treinta minutos efectivos de trabajo, de lunes a viernes, inclusive, durante los meses de marzo, abril y mayo, según el acoplamiento del calendario, con la flexibilidad pactada.

Los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre, la jornada de trabajo será de siete horas treinta minutos efectivos de trabajo, de lunes a jueves, ambos inclusive, con la flexibilidad indicada. Los viernes de estos meses tendrán una jornada de siete horas efectivas de trabajo, con la flexibilidad pactada anteriormente y conforme al acoplamiento del calendario de cada año.

2. El personal que así lo desee podrá efectuar un descanso para el desayuno de un máximo de veinte minutos de duración, que podrá realizarse fuera del centro de trabajo, todo ello sin menoscabo de un adecuado funcionamiento de las distintas unidades o departamentos correspondientes.

3. Los calendarios laborales de todos los centros de trabajo se confeccionarán por ambas representaciones antes del 15 de enero del año de que se trate y se expondrán en los centros de trabajo para su difusión.

Una vez confeccionado y difundido el calendario laboral, el personal disconforme con el mismo tendrá un plazo de siete días hábiles para hacer las impugnaciones o propuestas, las cuales serán estudiadas por la Comisión Mixta y resueltas en el plazo de tres días hábiles.

Los calendarios laborales, se adaptarán a los distintos tipos de jornadas y distribución horaria establecidos en los apartados anteriores, con las particularidades de cada región o Comunidad Autónoma.

4. Control de presencia: Para el efectivo control de presencia, la Dirección de las empresas del grupo tendrá en los centros de trabajo relojes para comprobar el horario, debiendo habilitar un sistema que permita saber a los empleados la jornada de trabajo realizada cada día, a ser posible mediante fichas que permitan visualizar la entrada y salida.

5. Compensación por comida: El personal de jornada partida, disfrutará, con carácter general, de una compensación por comida durante los meses y días en que se realice dicho tipo de jornada cuya cuantía será fijada anualmente por la Dirección de cada empresa del grupo con el acuerdo de la representación de los trabajadores. Excepcionalmente, la Comisión Mixta, analizará anualmente los casos en que por razones personales, el trabajador no utilice los vales restaurante, al objeto de que le sean compensados mediante su abono en nómina.

Artículo 34. *Vacaciones.*

1. Durante el mes de marzo de cada año, la Dirección de Recursos Humanos, a través de los departamentos, sucursales y centros de trabajo, requerirá que los empleados fijen sus vacaciones.

2. Durante el mes de abril de cada año, la Dirección del grupo podrá impugnar las peticiones formuladas por los trabajadores, procurando llegar a un acuerdo con el afectado.

3. En caso de discrepancia en la fijación de las vacaciones, previo informe de la Dirección de Recursos Humanos y de la representación de los trabajadores, se dejará en libertad al trabajador afectado para que defienda su derecho ante la Jurisdicción Laboral.

4. Fijado el plan de vacaciones, este será respetado por toda la organización, admitiéndose tan solo modificaciones mediante acuerdo escrito entre el trabajador afectado y el Jefe del departamento.

Las vacaciones siempre se disfrutarán durante el año, salvo que, por necesidades de alguna de las empresas del grupo y con la conformidad del trabajador, se acuerde disfrutarlas al año siguiente, lo cual se efectuará siempre antes del 31 de enero.

5. Se excluyen de la aplicación de los anteriores apartados, el personal de baja por enfermedad o accidente, que no pueda iniciar su período de descanso por encontrarse en IT, aplazándose su inicio hasta que lo solicite nuevamente y dentro del año natural de que se trate.

6. Con carácter general, las vacaciones de todo el personal serán de veintidós días laborables, para los dos tipos de jornadas existentes en el seno de las Empresas del grupo, las cuales podrán ser fraccionadas hasta un máximo de tres veces y en equivalencia al mes tipo escogido de vacaciones, que siempre será el mes de agosto, y que determinará la jornada en cómputo anual.

7. Excepcionalmente, el personal de jornada intensiva que disfrute algún período de vacaciones en la jornada de invierno, regulada anteriormente, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, siendo uno de los períodos de una duración mínima de quince días naturales, y en dicho período es donde se computarán como días naturales de vacaciones uno de los fines de semana (días no laborables) anteriores o posteriores al período solicitado, siempre que dicho período comience o termine en festivo o no laborable, con el límite del párrafo anterior.

8. Se respetarán los derechos adquiridos «ad personam» sobre vacaciones.

9. Cualquier variación en el plan de vacaciones aprobado inicialmente precisará el acuerdo de las partes; en caso de discrepancia, requerirá que la información de las nuevas vacaciones ofrecidas al empleado se efectúe, al menos, con dos meses de antelación al inicio del disfrute del período cuestionado al objeto de darle plazo para su posible reclamación.

10. En caso de cese en alguna de las empresas del grupo por cualquier causa, los días de vacaciones se valorarán en función de los días efectivos de trabajo fijados en el calendario aprobado, a los efectos de liquidación.

11. Los empleados que tengan cumplidos treinta y cinco o más años de servicio, disfrutarán anualmente de un día adicional de vacaciones para asuntos propios.

Artículo 35. *Representación sindical.*

1. La Dirección del grupo acepta la constitución de un Comité de representación sindical conjunto de todas las empresas que constituyan el Grupo Norwich Unión en España, que estará configurado por representantes sindicales elegidos entre ellos y de las distintas empresas del grupo, y en proporción al censo de trabajadores de cada empresa.

2. Dicho Comité de Empresa conjunto estará compuesto por un máximo de nueve miembros y se determinará por mutua acuerdo de las partes las normas de funcionamiento y organización.

3. La representación sindical de Plus Ultra en Madrid, dada la reciente dispersión de sus empleados en varios centros de trabajo, seguirá siendo como hasta ahora de un Comité de Empresa único para todos los centros de trabajo y un censo electoral único para la elección de los representantes sindicales, constituyéndose el Comité de Empresa que proceda en función del número de empleados incluidos en el censo electoral.

4. Los representantes sindicales de las empresas del grupo podrán cederse entre ellos hasta un 50 por 100 las horas sindicales adjudicadas a cada uno en función al Comité de Empresa al que pertenezca.

5. Los miembros del Comité de Empresa conjunto disfrutarán de un crédito adicional de diez horas sindicales mensuales.

6. Los Delegados de secciones sindicales constituidas en el seno de la empresa, disfrutarán además de quince horas complementarias con carácter mensual para desarrollar su función.

Artículo 36. *Jubilaciones anticipadas.*

El personal jubilado anticipadamente ostentará los mismos derechos que el jubilado, tanto los que se reconocen en el presente Convenio como los que se reconozcan en el Convenio del sector.

No tendrá la consideración de jubilado anticipado el empleado al que se le haya manifestado expresamente en el momento del cese que no ostenta esta condición, aunque vaya precedido con acuerdo de la representación de la empresa.

## CAPÍTULO X

Disposición adicional primera. *Condiciones económicas especiales del personal procedente de British Life.*

Todo el personal procedente de la citada empresa, con las excepciones que se señalan respecto a los asesores en los artículos 16 y 18 de este Convenio, con las excepciones que a continuación se desarrollan, y cualquiera que fuera el lugar en que presten actualmente sus servicios que viniera percibiendo retribuciones voluntarias en sus emolumentos, y como consecuencia de la integración en el Convenio de Plus Ultra por acuerdo suscrito el 24 de enero de 2000, y que vieran absorbidas total o parcialmente sus retribuciones voluntarias, se garantiza que al menos estas personas percibirán la cantidad de 100.000 pesetas anuales mas que la retribución que recibían con anterioridad a la integración, y que sirvió de base para la misma en la estructura salarial del Convenio del sector y de empresa.

Disposición adicional segunda. *Ayuda comida personal procedente de British Life.*

En concepto de ayuda de comida, el personal procedente de British Life, con las excepciones que a continuación de señalan, percibirá la cantidad de 90.000 pesetas anuales, con la denominación de plus de ayuda a comida, como compensación por la diferencia de la cantidad anual que percibían y el sistema de vales de comida establecido para todas las empresas del grupo.

Este plus de ayuda de comida no será de aplicación a los Asesores comerciales con relación laboral, Directores de Oficina y Gerentes de equipo.

Disposición adicional tercera. *Condiciones económicas Directores de sucursal procedentes de British Life.*

Este personal, con independencia del grupo y nivel en el que estén encuadrados, percibirán los mismos emolumentos que el resto de empleados, incluidas las condiciones reguladas en las disposiciones adicionales anteriores.

Disposición adicional cuarta. *Condiciones económicas Asesores procedentes de British Life.*

Este personal, con independencia del grupo y nivel en el que estén encuadrados, disfrutarán de las condiciones reguladas en el presente Convenio, con las particulares reconocidas en los artículos 16 y 18.

Disposición adicional quinta. *Condiciones económicas Directores de Oficina procedentes de British Life.*

Este personal, con independencia del grupo y nivel en el que estén encuadrados se integrará plenamente en las condiciones reguladas en el presente Convenio, teniendo derecho a la percepción del plus de inspección regulado en el artículo 16 del mismo. Este plus absorberá y compensará los conceptos de ayuda de comida, Adeslas y 20.000 pesetas de gastos de locomoción que venían percibiendo hasta la firma del presente Convenio, así como el complemento personal hasta donde alcance la absorción del referido plus, manteniendo el exceso, si lo hubiere, con la garantía mínima regulada en la disposición adicional primera.

Disposición adicional sexta. *Condiciones económicas Gerentes de Equipo procedentes de British Life.*

Este personal tendrá las mismas condiciones que los Directores de Oficina anteriores, si bien entre las cantidades a absorber no se encontrarán

las 20.000 pesetas mensuales de locomoción dado que no venían disfrutando las mismas, pero si las 8.000 pesetas que por este concepto han venido percibiendo.

Los conceptos retributivos anteriores tendrán el carácter de mínimos e inabsorbibles.

## CAPÍTULO XI

## Disposición transitoria primera.

Al haberse producido en los empleados procedentes de British Life una transposición de las categorías profesionales existentes con anterioridad al Convenio del sector 1996/1998 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero de 1997) a los nuevos grupos y niveles regulados en dicho Convenio, y siguiendo los criterios del mismo, excepcionalmente, se habilita el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este Convenio, para que dicho personal, en su caso, pueda reclamar su reclasificación.

## CAPÍTULO XII

## Disposición final primera.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General para la Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo, o norma que lo sustituya, y demás disposiciones de carácter general.

## Disposición transitoria segunda.

El presente Convenio deroga, sustituye, absorbe y compensa a todos aquellos acuerdos o convenios anteriores, en el momento de su formalización y aplicación.

## CAPÍTULO XIII

## Anexos

El número de horas efectivas durante la vigencia de este convenio será de mil setecientas cincuenta horas, salvo que el Convenio del sector, o norma que lo sustituya, redujera el número de horas anuales.

Las tablas brutas del plus de productividad anual (mensual por 12), del plus funcional de inspección (mensual por 12), y el complemento por experiencia (mensual por 15) para el año 2000, serán las que a continuación se indican:

Año 2000

## Plus productividad

Grupos	Niveles	Importe anual - Pesetas
I	1	688.464
	2	678.864
	3	667.296
II	4	640.032
	5	619.140
	6	585.672
III	7	585.672
	8	551.148
IV	9	275.580
	10	275.580

Para el año 2001, las cantidades anteriores serán incrementadas en el IPC del año precedente.

Plus funcional de inspección anual (mensual por 12):

Inspectores Administrativos y Técnicos: 896.700 pesetas.

Inspectores de Organización y Producción:

Grupo II. Nivel 4: 644.412 pesetas.

Grupo II. Nivel 5: 627.192 pesetas.



En el año 2001 se incrementarán dichas cantidades con el IPC del año precedente.

Plus de experiencia.—Este plus que regula el Convenio del sector, o norma que lo sustituya, se calcula en sus importes anuales sobre quince mensualidades.

Tabla 2000 (anual)

Grupos	Niveles	Importe — Pesetas
I	1	45.150
	2	43.650
	3	42.150
II	4	40.650
	5	30.900
	6	27.645
III	7	22.770
	8	19.515

En el año 2001, la tabla anterior se incrementará en el IPC del año precedente.

Plus de cambio de residencia.—Este plus que se abonará 12 veces al año tiene un importe anual de 330.000 pesetas, y será revisable en el año 2001 con el IPC del año precedente.

Condiciones especiales empleados procedentes de British Life.—Estos empleados tienen garantizados dos conceptos:

a) Los empleados que tienen complementos personales absorbibles, tendrán garantizadas al menos 100.000 pesetas anuales sobre las condiciones estipuladas en el presente Convenio.

b) El plus de ayuda a comida será equivalente a 90.000 pesetas anuales como diferencia garantizada de este concepto en la integración del Grupo Norwich Union, salvo las excepciones señaladas en las disposiciones adicionales.

Estos conceptos serán revisables con el IPC del año precedente en el 1 de enero de 2001.

Complemento compensación primas y diferencia participación primas.—Los conceptos retributivos que se regulan en el artículo 12 del presente Convenio.

Independientemente de las retribuciones que se indican, es preciso señalar que las remuneraciones totales de cada una de las categorías grupos y niveles, son las resultantes de la suma a las mismas de la tabla salarial del Convenio General del Sector, o norma que lo sustituya.

Igualmente a estas retribuciones brutas, habrá que incluir los pluses que regula el Convenio Sectorial o norma que lo sustituya.

**16795** *RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido de la Decisión arbitral dictada en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre la determinación de los supuestos de licencias retribuidas y de suspensión del contrato de trabajo a los efectos del cómputo de la jornada anual efectiva en la empresa «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima» y su personal laboral.*

Visto el texto de la Decisión arbitral dictada en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre la determinación de los supuestos de licencias retribuidas y de suspensión del contrato de trabajo a los efectos del cómputo de la jornada anual efectiva en la empresa «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima» y su personal laboral («Boletín Oficial del Estado» de 25 de agosto de 1998), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Decisión arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de agosto de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En Madrid, a 17 de julio de 2000, Jesús Cruz Villalón, María Fernanda Fernández López y Salvador del Rey Guanter Catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las Universidades de Cádiz, Sevilla y Pompeu Fabra de Barcelona, respectivamente, actuando como colegio arbitral nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 19 de junio de este mismo año en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 6.º y 11.1 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como en los artículos 6.º y 18.1 de su Reglamento de aplicación (RASEC), ambos publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996, ha dictado el siguiente

### Laudo Arbitral

#### I. Antecedentes

Primero.—Con fecha 25 de junio de 1998 se suscribe el Convenio Colectivo entre «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», y su personal laboral, publicándose su texto en el «Boletín Oficial del Estado» el 25 de agosto de 1998, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. En lo que afecta a la materia objeto del presente laudo, el citado Convenio regula en el artículo 16 las excepciones y licencia sin sueldo, en el artículo 19 la jornada de trabajo, en el artículo 21 las licencias retribuidas, en el artículo 23 la ausencia del trabajo por razones de asistencia médica, en el artículo 31 las horas extraordinarias, en el artículo 57,f las garantías y derechos de los representantes de los trabajadores, además de otros preceptos que con carácter complementario puede ser preciso tomarlos en consideración a los efectos de la resolución del presente procedimiento arbitral.

Segundo.— Con fecha 8 de junio de 2000 tuvo entrada en el SIMA escrito de iniciación del procedimiento de Mediación, instado por los representantes de la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería—Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (CC.OO.) frente a la empresa Paradores de Turismo de España, SA. Dando cuenta de los antecedentes del conflicto, subraya que se han instado reclamaciones individuales ante los Juzgados de lo Social y denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y concluye sosteniendo que «la empresa incumple el contenido del laudo dictado al pretender excluir indebidamente del cómputo de la jornada anual de 1.802,16 horas una serie de jornadas de ausencia retribuidas (14 supuestos) y de ausencia por mediación suspensión del contrato (7 supuestos)». El laudo de referencia fue dictado en el seno de este Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, con fecha 24 de enero de 2000, por don Jesús Cruz Villalón, como árbitro nombrado al efecto, cuya parte decisoria establecía, interpretando el artículo 19.1 del Convenio Colectivo citado, que «la jornada anual ordinaria fijada en el artículo 19.1 del Convenio Colectivo entre Paradores de Turismo de España y su personal, cifrada en 1.802,16 horas, es de aplicación al conjunto de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, con independencia de la distribución de los tiempos de trabajo y de descanso, por tanto es de aplicación también a aquellos trabajadores que proceden a disfrutar de forma acumulada los días festivos abonables y no recuperables...».

Tercero.— A tenor de lo anterior, se inició el procedimiento de mediación M/63/2000/I. Dicha mediación concluyó sin avenencia en lo sustancial, acordando las partes, representantes de los trabajadores (más la representación de la sección sindical de CGT en Paradores), y representación de la empresa, someter el procedimiento a arbitraje, siendo designado al efecto un colegio arbitral compuesto por los Profesores don Salvador del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad Pompeu Fabra; doña Fernanda Fernández López, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Sevilla y don Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, todo ello por escrito que tuvo entrada en el SIMA el 19 de junio de 2000. En el escrito de sometimiento a arbitraje las partes señalan como objeto del mismo lo siguiente: «El objeto del presente procedimiento de arbitraje es la determinación de los supuestos de licencias retribuidas y de suspensión del contrato de trabajo que la Empresa considera excluidos del cómputo de la jornada anual efectiva, están o no excluidos de la misma. Y ello sin perjuicio de