

10260 *RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación, del Convenio colectivo de la empresa Banque Psa Finance, Sucursal en España.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del artículo 29 del Convenio Colectivo de la empresa Banque Psa Finance, Sucursal en España (Código de Convenio n.º 9013552) (B.O.E. de 25 de junio de 2004), que fue suscrito con fecha 26 de enero de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa 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 acuerdo 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, 18 de mayo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

Acta de Acuerdo sobre modificación del Convenio Colectivo de Banque Psa Finance, Sucursal España

Por la representación social:

Jorge Pidédrola Aleixandre (Presidente).
Carmen Fernández Martínez (Secretaria).
Nuria Sánchez Fernández.
Abel Pareja Hernández.
Jorge Sanromán Landeras.
Marta Marina Río Martín.
Susana Vargas Bartolomé.
Magdalena García García.
José Antonio González Gómez.
Marcos Moreo Miguel.

Por la empresa:

Emilia Martínez Mariana.
Beatriz Rodríguez Muñoz.

En Madrid, a 26 de enero de 2006, se reúnen las personas arriba detalladas como miembros del Comité de Empresa de Banque PSA Finance, sucursal España.

Se abre la reunión, pasando ambas partes a abordar el asunto que se expone seguidamente:

1.º El día 5 de abril de 2004, se suscribió el II Convenio Colectivo de empresa.

2.º La resolución de la Subdirección General de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de fecha 7 de mayo de 2004 acordó dejar en suspenso la inscripción y registro del citado Convenio Colectivo, hasta que no se procediera a la adecuación de diversos artículos inicialmente aprobados.

Uno de los artículos, se refería a la jubilación obligatoria de los trabajadores al cumplir la edad de 65 años.

3.º El día 26 de mayo de 2005 se reunieron los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo y, en relación con la cláusula de jubilación, visto el contenido de la resolución citada en el número anterior, se acordó —entre otros extremos— lo siguiente:

«Ante la necesidad de retirar del Convenio Colectivo la cláusula de Jubilación Obligatoria a la edad de 65 años, como consecuencia de la doctrina dictada por el Tribunal Supremo, en sentencia de fecha 9 de marzo de 2004, las partes firmantes acuerdan proceder a la supresión de dicho artículo del Convenio Colectivo 2004-2007.

Sin embargo, si tal doctrina fuese modificada por los Tribunales durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a través de un recurso, por una nueva resolución judicial, o se realizaran las modificaciones legales precisas, las partes firmantes del mismo expresan su voluntad de restituirla en sus propios términos y con todos los efectos que hasta el presente ha desarrollado».

4.º Con fecha 25 junio de 2004 se publicó en el B.O.E. el Convenio Colectivo de Banque PSA Finance, sucursal España.

5.º El día 2 de julio de 2005, se publicó en el B.O.E. la Ley 14/2005, de 1 de julio, que permite, nuevamente, que los Convenios Colectivos puedan

establecer la jubilación obligatoria a la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social (65 años); siendo ello así, la Comisión Negociadora procede a incorporar nuevamente al Convenio Colectivo la regulación originaria de la cláusula de jubilación, que se adapta plenamente a la citada Ley 14/05, en especial a su disposición transitoria única.

En consecuencia, el artículo 29 del Convenio Colectivo pasará a tener la siguiente redacción:

a) Jubilación obligatoria: «Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años. En consecuencia, cumplidos los 65 años, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello».

b) Premio por jubilación: Con la entrada en vigor de este Convenio se establece un sistema de premio a la Jubilación a los 65 años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas en dicho Reglamento —150,00 euros y 112,82 euros, según los casos— se actualizarán anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial, y revisión a que hubiere lugar en su caso, pactados en el Convenio Colectivo para el año anterior.

El derecho al Premio se perderá si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de 65 aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

6.º Finalmente, se acuerda apoderar a doña Beatriz Rodríguez Muñoz para que realice las gestiones oportunas para el registro e inscripción de la presente Acta, sin perjuicio de su entrada en vigor a partir del día de hoy.

Y sin más asuntos que tratar, siendo las 11:00 horas, se da por finalizada la reunión y se levanta el presente Acta que, en prueba de conformidad, firman los asistentes por triplicado ejemplar.

10261 *RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo, de ámbito estatal, del sector de la mediación en seguros privados.*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo, de ámbito estatal, del Sector de la Mediación en Seguros Privados (Código de Convenio número 9900165), que fue suscrito con fecha 24 de abril de 2006 de una parte por la Asociación empresarial AEMES en representación de las empresas del Sector y de otra por la Central Sindical COMFIA-CC.OO en representación de los trabajadores del mismo, 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, 18 de mayo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO ESTATAL, QUE REGULA LAS RELACIONES LABORALES DE LAS EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS. AÑO 2006

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

1. El presente Convenio colectivo será de aplicación a las relaciones laborales entre los Empresarios Mediadores de Seguros Privados, cual-

quiera que sea su denominación, y sus trabajadores; todos ellos definidos conforme a su legislación específica.

2. El presente Convenio no será de aplicación a las relaciones, prestaciones, actividades y trabajos contemplados en el artículo 1, número 3, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET).

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

a) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección, conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, tales como miembros del Consejo de Administración, Consejeros Delegados, Administradores, Directores-Gerentes, Secretarios Generales o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con el empresario que el presente Convenio general les sea aplicable.

b) Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otros, los subagentes, cobradores exclusivamente a comisión, o colaboradores, siempre que no reúnan las condiciones que caracterizan la relación laboral.

c) La actividad mercantil de mediación que, conforme a su Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar, fuera de su horario laboral, los empleados de los Agentes y Corredores de Seguros Empresarios, sean éstos personas físicas o jurídicas, a favor de la empresa de la que dependan, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

d) Las personas incorporadas temporalmente como «becarios» a las empresas de mediación, las cuales se registrarán por los pactos establecidos entre la entidad o centro que las tutele y el empresario que las reciba.

4. Los Mediadores de Seguros Privados, empresarios, sean personas físicas o jurídicas, se designarán en lo sucesivo, abreviadamente, con el término «Mediadores». Las obligaciones y derechos que se atribuyen en el presente Convenio a las Empresas de Mediación en Seguros Privados, se entenderán hechas a la persona, física o jurídica, que ostente la titularidad de la empresa, como empresario, conforme a lo dispuesto por el artículo 1.2 del TRET.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. Duración: El presente Convenio se refiere a la regulación de las relaciones laborales de las empresas de mediación en seguros privados, desde 1 de enero del 2006 al 31 de diciembre del 2006, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para determinadas materias en las correspondientes normas y disposiciones transitorias.

2. Vigencia: Este Convenio entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan a la fecha que expresamente se señala.

3. Denuncia del Convenio: De conformidad con lo dispuesto por el artículo 85.3.d) del texto refundido de la Ley reguladora del Estatuto de los Trabajadores (TRET), AEMES y la organización sindical firmante del presente Convenio podrán, indistintamente, denunciar el mismo mediante escrito cursado a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo. Si esta denuncia se cursara antes del 1 de enero de 2007, producirá, a partir de esta fecha, los efectos previstos en el artículo 89 del TRET. No obstante, el contenido normativo del Convenio se mantendrá en vigor hasta que tome efecto legalmente un nuevo Convenio.

Artículo 4. *Absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, se consideren básicas, y en consecuencia podrán absorber, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias o convenidas vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas como inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio podrán absorber, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional, o pactada, puedan establecerse en el futuro.

3. Aquellas empresas que tengan establecidas, con carácter voluntario, mejoras a sus trabajadores, que resulten superiores a las retribuciones y condiciones del presente Convenio, valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetar el exceso.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las representaciones firmantes así lo requiriera expresamente.

Artículo 6. *Coordinación y fuentes de la relación laboral.*

Los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales contempladas en el presente Convenio se regirán:

1. Por el TRET y las disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación.
2. Por el presente Convenio Colectivo.
3. Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y al presente Convenio.
4. Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Artículo 7. *Articulación de la negociación colectiva y cuestiones de competencia en los ámbitos de las Comunidades Autónomas.*

1. Conforme a los artículos 83 y 84 del TRET se establecen las pautas o criterios en base a los cuales queda fijada la estructura de la negociación colectiva en el Sector de la Mediación en seguros privados, así como las reglas que resolverán los eventuales conflictos de concurrencia y los principios de complementariedad de las unidades de contratación.

2. A los efectos señalados en el apartado anterior, como regla general, las materias contenidas en el presente Convenio tienen el carácter de normas mínimas de Derecho necesario, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación. En estos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada la remisión.

3. En aquellas materias en que así se establece expresamente, el presente Convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente, en atención a su singular naturaleza. En todo caso tienen esta consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores, el período de prueba, los grupos y subgrupos profesionales (sin perjuicio de que pueda convenirse, con la representación legal de los trabajadores, su adaptación a los puestos de trabajo concretos existentes en las empresas afectadas por el presente Convenio), los niveles retributivos, la ordenación de faltas y sanciones, las normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo y las de movilidad geográfica.

4. Cuestiones de competencia en los ámbitos de las Comunidades Autónomas.—Dentro del marco laboral establecido en el TRET y en el presente Convenio, las organizaciones firmantes consideran de interés el desarrollo que, en los ámbitos a que se refiere el presente epígrafe, pueda llevarse a cabo en las materias relativas a calendario laboral, idioma y utilización de los sistemas autonómicos para la solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 8. *Administración sectorial del Convenio.*

En función del nuevo modelo de relaciones laborales establecido en el presente Convenio, las partes firmantes del mismo consideran de especial importancia la correcta interpretación y aplicación de lo aquí acordado. A tal efecto la labor a desempeñar por la Comisión Mixta Paritaria regulada en el Capítulo XVI, con las facultades y competencias allí contempladas, se orientará a la consecución de la mayor homogeneidad posible en la aplicación del Convenio y a la utilización de las posibilidades que en el mismo se abren.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y productividad

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, dentro de las disposiciones legales, es facultad exclusiva del empresario, que responderá de su uso, de acuerdo con las leyes.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se completarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Las empresas no deberán olvidar que la buena marcha de la producción y, en definitiva, su prosperidad, depende de la satisfacción interior

del personal, la cual nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que estén asentadas sobre la justicia las relaciones del trabajo y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se les reconoce. Y se esforzarán por despertar y asegurar en los empleados un eficiente sentido de solidaridad. A tal efecto, y a través de sus órganos de representación, se establecerán los métodos más adecuados, tanto para informar al personal sobre la marcha de la producción como para recibir sus iniciativas y sugerencias acerca de sus problemas y su mejoramiento.

Cuando dos o más empresas de mediación en seguros privados, afectadas por este Convenio, se organicen de forma que la mayor parte de sus servicios se encuentren unificados, radicando en locales comunes y con la obligación del personal de realizar funciones indistintas de cualquiera de ellas, se garantizarán los mismos derechos y obligaciones para todo el personal, sobre la base más beneficiosa, en su conjunto y cómputo anual, y conservando cada empresa su propia personalidad jurídica.

Artículo 10. *Productividad.*

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio, de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco laboral e institucional a la consecución de tal mejora, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlos.

Los objetivos a alcanzar son:

Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas y la calidad en la prestación de los servicios.

Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La formación permanente.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial.
- La cualificación y adaptación de los trabajadores.
- El absentismo.

En consecuencia, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad.
2. Establecimiento, con la participación de los representantes legales de los trabajadores (RLT), de sistemas de medición de la productividad y del nivel y/o del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
3. Participación de los RLT en el seguimiento de las mediciones de productividad.
4. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Los planes de mejora de productividad se implantarán en base a los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los representantes legales de los trabajadores.
- b) Que tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y adaptación.

CAPÍTULO III

Política de empleo

Artículo 11. *Principios básicos.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes del problema de desempleo existente y de la necesidad y posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de

empleo, sectorial y de empresa, sanas, estables, crecientes y competitivas, teniendo en cuenta las posibilidades de nuestro Sector.

Para ello se considera conveniente adoptar métodos previsionales y de planificación que orienten las políticas de Recursos Humanos en la empresa. En este sentido se contemplarán los diferentes modos de ingreso laboral en las empresas de mediación, los puestos de trabajo y sus funciones; los diferentes modos de ajustar los mismos a las necesidades de las empresas y las formas de mantener la estabilidad del empleo en los procesos de transformación en las empresas del sector. Todo ello dentro del marco legal vigente, con el máximo respeto a los derechos que tanto trabajadores como empresarios tienen y sin que se permitan discriminaciones no autorizadas por la ley.

Se tratará en todos los casos de conjugar los intereses de las partes, mediante los mecanismos de diálogo social.

El presente Convenio ha sido elaborado bajo dos principios básicos: El respeto a los derechos adquiridos de los trabajadores que vienen prestando servicio a las empresas de mediación, y la posibilidad de nuevas incorporaciones de trabajadores, especialmente jóvenes, en condiciones económicas que resulten homologables con las de otros sectores. Ahora bien, la representación de los trabajadores y empresarios, firmantes del presente Convenio, quieren dejar constancia expresa de que han descartado, en todo caso, cualquier posibilidad de sustitución de trabajadores ya consolidados en la empresa por nuevos trabajadores, si se hace con el exclusivo objeto de obtener una supuesta reducción de costes, y que en consecuencia se opondrán, en la medida que lo permitan sus competencias, a cualquier acción que se oriente en tal sentido.

Todo contrato, cualquiera que sea su naturaleza y calificación, que verse sobre tareas o funciones que se realicen habitualmente en las empresas de mediación en seguros privados, se regirá en cuanto a clasificación profesional, retribución, tiempo de trabajo, formación y restantes condiciones laborales básicamente pactadas en el presente Convenio, por lo establecido en el mismo.

Artículo 12. *Promoción del empleo desde el Convenio.*

En el presente Convenio se acuerdan diversas cláusulas a través de las cuales se pretende impulsar la promoción del empleo en el sector.

En tal sentido cabe reseñar las regulaciones referentes a horas extraordinarias, Grupo VI del sistema de clasificación profesional, promociones y ascensos, formación, etc., considerando que las actuaciones que se desprenden de estos temas y en especial de la formación, cumplen una función decisiva en la estabilidad del empleo y en la dinamización de la profesionalidad, repercutiendo positivamente en el empleo dentro del sector.

Asimismo, se considera conveniente constituir un Grupo de Trabajo que, en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio, asuma las siguientes funciones, y cualesquiera otras que en lo sucesivo considere procedentes dicha Comisión Mixta:

Seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en el sector.

Vigilancia del cumplimiento de las previsiones contenidas en este capítulo en relación con la promoción del empleo.

Preparación y elaboración de estudios que sirvan para futuras medidas de fomento del empleo en el sector que puedan incorporarse al Convenio Colectivo.

Evolución del empleo en el sector y sus características.

La composición, funcionamiento, competencias y garantías de sus miembros se acordarán por la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio.

Artículo 13. *Principios generales.*

Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
- Potenciación de la contratación en el Grupo VI como vía de acceso al Sector.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Artículo 14. *Instrumentos de política activa de empleo sectorial.*

Como instrumentos de política activa de empleo sectorial se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas afectadas no podrán establecer contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otro Sector, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.

2. Las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos, así como de fomento de la contratación indefinida, siempre que se observen los preceptos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

3. El fraude de ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

4. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de trabajadores jóvenes a través del Grupo Profesional VI.

5. A nivel de empresa y mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

6. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores, sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales de los trabajadores en plantilla, que no afecten a su derecho a la intimidad personal, para conocer su situación en dicho momento.

7. Con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este Convenio.

Artículo 15. *Regulación de determinadas modalidades de contrato de trabajo.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adaptar a las particulares circunstancias del Sector de la Mediación la regulación de determinadas modalidades de contrato de trabajo y, en consecuencia, establecen las siguientes disposiciones:

1. Contrato en prácticas:

a) Estos contratos se establecerán de conformidad con la regulación del artículo 11 del TRET vigente.

b) Los grupos y subgrupos en los que se pueden encuadrar los trabajadores en prácticas son los siguientes:

Grupo II.

Subgrupo III.A.
Subgrupo III.B1.
Subgrupo III.B2.

Subgrupo IV.A.
Grupo V.

c) La duración del contrato no será inferior a seis meses para los trabajadores comprendidos en los Subgrupos III.B1. y III.B2, ni a doce meses en los Grupos II, III.A., IV.A. y V, y no podrá exceder, en ningún caso, de dos años.

d) En este tipo de contrato podrá pactarse un período de prueba cuya duración máxima será de:

Cuatro meses, para titulados de grado superior.
Un mes, para los restantes.

e) La retribución mínima de los trabajadores vinculados a la Empresa por este tipo de contrato será:

Durante el primer año de vigencia del contrato: 70 por 100 del salario base equivalente al nivel retributivo correspondiente al grupo o subgrupo profesional en el que se encuadre.

Durante el segundo año de vigencia del contrato: 80 por 100 del salario base equivalente al nivel retributivo correspondiente al grupo o subgrupo profesional en el que se encuadre.

El resto de los conceptos retributivos, a los que tenga derecho el trabajador, se devengará sin reducción alguna.

2. Contrato de trabajo para la formación.-Los grupos y subgrupos en los que se pueden encuadrar los trabajadores vinculados a la empresa por este contrato son:

Subgrupo III.C.
Subgrupo III.D.
Grupo IV.

El salario base que se percibirá en esta modalidad de contrato, será como mínimo el señalado en el artículo 38, punto 8, del Capítulo VIII. El resto de los conceptos retributivos, a los que tenga derecho el trabajador, se devengará sin reducción alguna.

3. Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción.-En atención a la necesidad de la empresa de atender exigencias circunstanciales del mercado o de dar salida a una acumulación de tareas, podrán concertarse contratos de trabajo eventual, por un periodo máximo de ocho meses, dentro de un plazo de dieciséis, a contar desde el momento en que se produzcan las causas que den lugar a este tipo de contrato.

A la finalización del contrato eventual, por desaparición de la causa que lo originó, y en el supuesto de que no pase a contrato de duración indefinida, la empresa abonará al trabajador una gratificación equivalente a dos días de salario base por cada mes trabajado.

4. Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida.-De conformidad con lo dispuesto por la disposición transitoria primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley, incluidos los contratos para el fomento de la contratación indefinida, celebrados al amparo de lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, o en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

Artículo 16. *Regulación subsidiaria y modificaciones normativas.*

En todo lo no contemplado en este Convenio, se estará a lo previsto por la normativa vigente en cada momento.

En el caso de que lo regulado en el presente Capítulo entrara en contradicción con lo que, con carácter imperativo, pueda establecerse en normas futuras, las partes se comprometen a revisar el mismo, a fin de adaptarlo a la nueva normativa.

Artículo 17. *Igualdad de condiciones.*

Las condiciones laborales que correspondan a cada puesto de trabajo no podrán ser discriminatorias por razón de sexo, edad, nacionalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social del trabajador que lo desempee.

CAPÍTULO IV

Ingresos, período de prueba

Artículo 18. *Ingreso.*

El ingreso del trabajador en la empresa podrá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa vigente, debiendo, en todo caso, respetarse las previsiones especiales que, en lo referente a la inscripción del trabajador como demandante de empleo, recogen las disposiciones relativas a determinados tipos de contratos.

Artículo 19. *Período de prueba.*

1. Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba cuya duración máxima para cada grupo y subgrupo profesional será la que sigue:

Grupo I: Doce meses.
Grupo II: Seis meses.
Subgrupo III.A: Dos meses.
Subgrupo III.B1, III.B2, III.C y III.D: Un mes.
Subgrupo IV.A: Dos meses.
Subgrupo IV.B: Un mes.
Subgrupo V.A: Dos meses.
Subgrupo V.B, V.C1 y V.C2: Un mes.
Grupo VI: Un mes.

2. Las situaciones de maternidad o incapacidad temporal que pudieran afectar a la empleada o empleado durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

3. En los contratos de duración indefinida, a jornada completa, podrá pactarse un período de prueba cuya duración máxima para cada grupo o subgrupo profesional será la siguiente:

Grupo I: Doce meses.

Grupo II: Seis meses.

Subgrupos III.A, VA, VB: Cuatro meses.

Subgrupos III.B1, III.B2, III.C, V.C1 y V.C2: Tres meses.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 20. Principios generales.

1. A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectadas por este Convenio.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes criterios, conocimientos, funciones y tareas en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio contribuye a las políticas activas que se pretenden potenciar y promueve la consecución de una razonable correspondencia entre la organización del trabajo de las empresas y los cambios técnicos y organizativos, así como la cualificación profesional de los trabajadores, partiendo de una función más dinámica y relevante del factor humano.

Por tanto, este sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. Los trabajadores de las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquéllas deben ser definidas.

En el contrato de trabajo, se acordará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, en correspondencia con este sistema de clasificación profesional.

Los empleados utilizarán los medios informáticos y de comunicación de que disponga la empresa, para desarrollar las tareas que tengan asignadas.

4. Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forman parte.

5. Tomando como base dicho sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

6. El sistema de clasificación precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos en la promoción de los trabajadores, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales.

Las referencias que se hacen a formación, al definir los grupos y subgrupos profesionales, deberán entenderse como conocimientos y experiencia que la representación de trabajadores y empresarios considera que deberían poseer los trabajadores para desempeñar el puesto de trabajo que se contempla, excepto en las tareas que exijan una titulación específica.

7. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

Artículo 21. Aspectos básicos para la clasificación.

1. Definición de grupos y subgrupos profesionales.—A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el artículo 22.2 del TRET se entiende por grupo o subgrupo profesional, el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Elementos que definen los grupos o subgrupos profesionales.

2.1 La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a) Conocimientos: El grado de preparación, teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.

b) Iniciativa/autonomía: El grado de independencia que el trabajador tiene en la programación y procedimientos para realizar un determinado

proceso de trabajo, así como la sujeción a directrices o normas establecidas para el desarrollo de la función.

c) Capacidad de dirección: El grado de independencia preciso para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo determinado de los trabajadores que lo han de llevar a cabo.

d) Responsabilidad: El grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo.

2.2 Titulaciones.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores en las empresas afectadas por el presente Convenio, cuyas actividades se agrupan, a efectos operativos, en las siguientes áreas profesionales:

1.ª Área comercial.

2.ª Área técnica de seguros.

3.ª Área de administración y servicios generales.

2.3.1 Área Comercial.—Comprende las funciones relativas al estudio del mercado, aplicación de las técnicas de marketing, captación y conservación de clientes mediante el asesoramiento y la asistencia permanente, incluida la que deba prestarse, en estas funciones, a los subagentes o colaboradores, u otras redes o canales utilizados por la empresa de mediación.

2.3.2 Área Técnica de Seguros.—Comprende el estudio de riesgos, el conocimiento y aplicación de las tarifas de las entidades aseguradoras, la determinación de las cláusulas de cobertura que proceda aplicar en las operaciones de seguro que gestione la empresa de mediación, la gestión técnica de las pólizas de cartería, y la tramitación y colaboración en la liquidación de siniestros, incluida la asistencia que deba prestarse, en estas funciones, a los subagentes o colaboradores, u otras redes o canales utilizados por la empresa de mediación.

2.3.3 Área de Administración y Servicios Generales.—Abarca todas las funciones que correspondan a la administración de la empresa, tales como funciones de contabilidad, régimen fiscal de la Empresa, organización, gestión de personal, mantenimiento de redes, periféricos, comunicaciones, bases de datos, programas, páginas web, mantenimiento de programas de calidad, mantenimiento y vigilancia de edificios, maquinaria y utensilios, conducción de vehículos, cobranza y recepción, así como la realización de funciones que complementan las anteriores tareas, incluida la asistencia que deba prestarse, en estas específicas funciones, a los subagentes o colaboradores, u otros canales utilizados por la empresa de mediación.

2.4 El grado en que concurren los elementos enunciados, determina el nivel retributivo, según lo regulado en el Capítulo VIII.

3. Sistema de clasificación profesional.

3.1 La inclusión del trabajador dentro de cada grupo o subgrupo profesional será el resultado de la pertenencia a cualquiera de las áreas citadas, de las titulaciones en su caso requeridas, de la complejidad de las tareas realizadas, y de la ponderación global de los factores señalados en el punto 2.1, sin que exista incompatibilidad alguna para que el trabajador desarrolle funciones comprendidas en distintas áreas, compatible con su nivel retributivo, y con la formación adecuada, dada la específica estructura de la empresa de mediación derivada de su tamaño o circunstancias concretas.

3.2 Fundamentalmente, con base a lo regulado por el artículo 22 del TRET, el sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes grupos y subgrupos profesionales, con los contenidos que más adelante se señalan:

Grupo I.

Grupo II.

Subgrupo II A.

Subgrupo II B.

Grupo III.

Subgrupo III A.

Subgrupo III B-1 y III B-2.

Subgrupo III C.

Subgrupo III D.

Grupo IV.

Subgrupo IV A.

Subgrupo IV B.

Grupo V.

Subgrupo V A.

Subgrupo V B.
Subgrupo V C-1 y V C-2.

Grupo VI.

3.3 Cada grupo o subgrupo, comprenderá los niveles que se señalan seguidamente, según el grado de importancia de las funciones desarrolladas. El nivel determinará el salario base y cualquier otro concepto retributivo que tome el nivel como referencia.

3.4 La reseña de los grupos o subgrupos profesionales y niveles retributivos que se consigna a continuación, no supone que necesariamente deban existir todos en cada empresa o centro de trabajo de mediación, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las tareas que realmente se precise desarrollar.

Artículo 22. *Grupos y subgrupos profesionales y niveles retributivos.*

Grupo I.

1.1 Criterios generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo del empresario o de la dirección general de la empresa, participen en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de servicios generales, o de Inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito.

1.2 Formación: Conocimientos técnicos especializados y/o titulación mínima universitaria o Técnica de Grado Superior.

1.3 Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 1.

Grupo II.

Subgrupo II.A:

1. Criterios generales: Su función se traduce en la realización de cometidos relacionados con la investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar, siempre que se correspondan con las funciones propias del título que posean.

2. Formación: Titulación Universitaria o Técnica de Grado Superior, o Formación Profesional equivalente.

3. Tareas: Se incluyen en este subgrupo II.A, a título enunciativo, no limitativo, las siguientes funciones, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Análisis e investigación de mercados.

Diseño de productos.

Lanzamiento de productos a nivel de la Empresa de Mediación.

Asesoría jurídica.

Evaluación y análisis de inversiones financieras.

Estudios de organización y métodos.

Análisis, diseño y puesta en aplicación de Sistemas Informáticos Integrales.

Selección y formación de personal.

Asistencia técnica y control de mantenimiento de edificios, instalaciones y sistemas de comunicación.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 2.

Subgrupo II.B:

1. Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes al subgrupo profesional II.B cuentan para el desempeño de sus tareas con determinado grado de autonomía para ejecutar o realizar las mismas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de cuestiones técnicas o prácticas propias de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos establecidos en la empresa.

2. Formación: Conocimientos amplios de las funciones, tareas y operaciones que deban realizar, y/o nivel mínimo de titulación Universitaria o Técnica de Grado Medio.

3. Tareas: En este subgrupo profesional se incluyen las tareas de organizar, motivar y coordinar a los empleados o grupos de trabajadores que constituyan una unidad departamental de cualquier área, con posibilidad de incluir unidades inferiores.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 3.

Grupo III.

Subgrupo III.A:

1. Criterios generales: Comprende este subgrupo III.A a los trabajadores cuyas funciones se desarrollan en un marco de instrucciones precisas, con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: Conocimientos especializados de las funciones, tareas y operaciones respectivas y/o formación mínima equivalente a Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

3. Tareas: Se incluyen en este subgrupo, a título enunciativo, las siguientes tareas, así como cualesquiera otras asimilables a las mismas:

Área Comercial: Funciones reseñadas en el artículo 21, punto 2.3.1, en relación con coberturas que correspondan a grandes riesgos, según quedan definidos estos riesgos en el artículo 107.2 de la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro, redacción dada por la disposición adicional sexta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, incluida la Responsabilidad Civil general que requiera una tarificación especial.

Área Técnica de Seguros: Examen, tarificación, preparación contractual de las coberturas y mantenimiento técnico de grandes riesgos, así como tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, tal como quedan anteriormente definidos.

Área de Administración y de Servicios Generales: Función de contabilidad, rendición de cuentas de la Empresa ante las respectivas entidades aseguradoras, liquidación de cuentas de subagentes y colaboradores, cuentas de caja y bancos, régimen fiscal de la empresa, gestión del sistema integral de informática de la empresa y gestión de personal, sin asistencia externa en la realización de las tareas anteriormente citadas.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este subgrupo III.A el nivel 4.

Subgrupo III.B-1:

1. Criterios generales: Comprende este subgrupo a los trabajadores que desarrollen trabajos de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por su parte, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: Conocimientos específicos de las funciones, tareas y operaciones respectivas, y/o formación mínima equivalente a Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio.

3. Tareas: Se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Área Comercial: Funciones reseñadas en el artículo 21, punto 2.3.1, en relación con coberturas de los llamados riesgos masa (accidentes individual y colectivos; vida riesgo, ahorro y financieros; de enfermedad, asistencia sanitaria y decesos; multirriesgo del hogar, de comunidades, de comercio, y de PYMES; seguros agrícolas; automóviles; responsabilidad civil tarifada), y en general de todos los seguros gestionados habitualmente por las empresas de mediación, excepto los grandes riesgos.

Área Técnica de Seguros: Funciones reseñadas en el artículo 21, punto 2.3.2, en relación con: Examen, tarificación, preparación contractual de las coberturas y mantenimiento de los riesgos masa, así como la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos.

Área de Administración: Funciones reseñadas en el artículo 21, punto 2.3.3, incluidas las funciones de secretariado de dirección, y empleados que realicen habitualmente, como función propia, tareas concretas de análisis y programación, conforme al sistema integral de informática de la empresa.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este subgrupo III.B-1 el nivel 5.

Subgrupo III.B-2:

1. Criterios generales: Comprende este subgrupo a los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa, sin perjuicio de lo establecido para el grupo VI, o procedentes de los subgrupos III.C o III.D, que colaboren en la realización de las funciones reseñadas en el subgrupo III.B-1, conforme a instrucciones de un superior, aunque con autonomía en el desarrollo de sus tareas.

2. Formación: Conocimientos específicos de las funciones, tareas y operaciones respectivas, y/o formación mínima equivalente a Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio.

3. Tareas: Las señaladas anteriormente.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este subgrupo III.B-2, para los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa, durante los 3 primeros años de desarrollo de sus funciones, el nivel 6, y a partir del cuarto año el nivel 5; y para los trabajadores procedentes de otros subgrupos, el nivel 6 durante los primeros dos años de desarrollo de su función, y el nivel 5 a partir del tercer año.

Subgrupo III.C:

1. Criterios generales: Comprende a los trabajadores que realicen tareas que requieran conocimientos singulares y un breve período de adaptación, y que realicen su trabajo con iniciativa, sin perjuicio de la adecuada supervisión.

2. Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su actividad profesional, y/o titulación mínima equivalente a Educación Secundaria Obligatoria.

3. Tareas: En este Subgrupo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes tareas:

Colaboración en las áreas comerciales, técnicas o de administración, señalándose, entre otras:

a) En el Área Comercial: Preparación de visitas, contactos con los clientes, recopilación de datos o antecedentes y formalización de operaciones ya convenidas.

b) En el Área Técnica de Seguros: Preparación de las tareas de los gestores de los subgrupos III A) o III B), recopilación de datos o antecedentes.

c) En el Área de Administración y Servicios Generales:

c-1) Empleados que realicen transcripción de datos sobre cualquier soporte informático utilizando programas standard, que requieran conocimientos básicos de la operativa informática.

c-2) Empleados que realicen la atención de centralitas telefónicas y simultáneamente la recepción de visitas.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este subgrupo III.C el nivel 6.

Subgrupo III.D:

1. Criterios generales: Comprende a los empleados que lleven a cabo tareas, en cualquiera de las áreas contempladas, siguiendo directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa, o sirviendo de apoyo a las que realicen otros trabajadores de nivel superior, o al propio empresario cuando asuma tales funciones.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de las tareas que se reseñan seguidamente, y/o titulación mínima equivalente a Educación Secundaria Obligatoria.

3. Tareas: En este subgrupo se incluyen los trabajadores que realicen las siguientes tareas a título enunciativo:

Distribución de llamadas telefónicas a cada departamento.

Recogida de mensajes.

Solución de dudas y consultas sencillas y orientación al cliente.

Punteo de datos y primas en los recibos de cartera mensuales.

Completar datos de solicitudes de seguro e introducir las mismas en ordenador u otros medios informáticos o electrónicos.

Transcripción de cartas, cuestionarios y otros documentos a ordenador u otros medios informáticos o electrónicos.

Seguimiento telefónico de campañas, preparación de visitas, etc.

Distribución diaria de pólizas recibidas en la empresa de mediación.

Ayuda en la preparación y distribución mensual de los recibos de cartera.

Archivos de pólizas y documentación.

Gestiones externas en entidades bancarias, entidades aseguradoras, etc., cumplimentando funciones preparadas por empleados a los que sirvan de apoyo.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este subgrupo III.D el nivel 8.

Grupo IV.

Subgrupo IV.A:

1. Criterios generales: Trabajadores que desarrollen tareas de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los mismos, comportando la responsabilidad de su ejecución.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de su actividad profesional, y/o posesión, cuando proceda, del permiso o título correspondiente a su función.

3. Tareas: En este colectivo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes actividades, así como otras asimilables a las mismas:

Conducción de vehículos.

Cobranza de recibos fuera del centro de trabajo.

Tareas de conserjería.

Reparación y mantenimiento de edificios, instalaciones y maquinaria.

4. Nivel retributivo: A efectos de retribución, les corresponderá el nivel retributivo 7.

Subgrupo IV.B:

1. Criterios generales: Trabajadores que ejecuten tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesiten de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de las tareas que se reseñan seguidamente y/o titulación mínima equivalente a Educación Secundaria Obligatoria

3. Tareas: En este colectivo se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Limpieza de edificios y locales.

Portería, cometidos de ordenanza, mensajería y manejo de ascensores.

Tareas de ayuda en la reparación y mantenimiento de locales, instalaciones y maquinaria.

4. Nivel retributivo: A efectos de retribución les corresponderá el nivel retributivo 8.

Grupo V:

Criterios generales: Integrará a los empleados que realicen habitualmente sus funciones fuera del centro de trabajo de la empresa, sin sujeción a horario prefijado, pero sin perjuicio de que cumplan las horas efectivas de trabajo previstas para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. Tales funciones comprenderán la atención a clientes, proposición de nombramientos de subagentes o colaboradores, coadyuvando con los mismos en la producción de seguros, en la gestión de cobro de primas, y en la tramitación y liquidación de siniestros; revisión y ordenación de la administración de subagentes o colaboradores, rendición de cuentas, efectividad de los saldos de los mismos y control de los recibos que tengan pendientes de cobro.

Se distinguen los siguientes subgrupos:

Subgrupo V.A:

1. Comprenderá los Inspectores de Áreas Profesionales o Zonas Geográficas.

2. Formación: La indicada en el subgrupo II.B.

3. Tareas: Organizar, motivar y coordinar a los Inspectores incluidos en su Área Profesional o Zona Geográfica de los subgrupos V.B o V.C

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 3.

Subgrupo V.B:

1. Comprenderá los Inspectores que dependiendo del empresario, o dirección de la empresa, o de un Inspector de Área Profesional o Zona Geográfica, intervengan en coberturas de grandes riesgos, ya sea directamente con los clientes o a través de subagentes o colaboradores, o en la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, sin perjuicio de que realicen además cualesquiera otras funciones de las señaladas en los criterios generales de este grupo.

2. Formación: La indicada en el subgrupo III.A.

3. Tareas: Las señaladas anteriormente.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 4.

Subgrupo V.C-1:

1. Comprenderá a los Inspectores que dependiendo del empresario o dirección de la empresa o de un Inspector de Área profesional o Zona Geográfica intervengan en coberturas de riesgos masa, ya sea directamente con los clientes o a través de subagentes o colaboradores, o en la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, sin perjuicio de que realicen además cualesquiera otras funciones de las señaladas en los criterios generales de este grupo.

2. Formación: La indicada en el subgrupo III.B-1

3. Tareas: Las señaladas en el punto 1.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 5.

Subgrupo V.C-2:

1. Criterios generales: Comprenderá a los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa, sin perjuicio de lo establecido para el grupo VI, o procedentes de los subgrupos III.C o III.D, que asuman inicialmente las funciones reseñadas en el Subgrupo V.C-1, dependiendo del empresario, o dirección de la empresa, o de un Inspector de Área profesional o Zona Geográfica.

2. Formación: La indicada en el subgrupo III.B-2

3. Tareas: Las señaladas anteriormente, para el subgrupo V.C-1.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este subgrupo V.C-2, para los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa, el nivel retributivo 6, durante los tres primeros años de desarrollo de sus funciones, y el nivel 5 a partir del cuarto año; y para los trabajadores procedentes de otros Subgrupos, el nivel retributivo 6, durante los dos primeros años de desarrollo de sus funciones, y el nivel 5 a partir del tercer año.

Grupo VI.

1. Criterios generales: Estarán incluidos en este grupo aquellos trabajadores que, careciendo de experiencia y preparación específica para el Sector de la Mediación, se incorporen laboralmente a las empresas a efectos de desempeñar las tareas que más adelante se especifican.

Este grupo se previene exclusivamente para personal de nueva contratación en la empresa, configurándose como instrumento favorecedor de

políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el sector.

Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional que, en ningún caso, podrá superar el plazo de tres años, la adscripción posterior se realizará al grupo profesional que corresponda conforme al sistema de clasificación profesional establecido.

2. Formación: Los trabajadores incluidos en este grupo recibirán durante el tiempo en que se encuentren clasificados en el mismo, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de cincuenta horas anuales, en las que se consideran incluidas las veinte horas previstas para formación en el artículo 28. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del Sector de la Mediación.

El plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo del personal integrado en este grupo.

3. Tareas: Realización de tareas elementales y/o de apoyo a los otros grupos profesionales y de introducción a las actividades propias de la empresa de mediación. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado.

4. Niveles retributivos: A efectos retributivos se encuentran comprendidos, según el tiempo de permanencia, en los niveles 9 y 10.

Con carácter general, la permanencia de tres años en el presente grupo profesional, implica la asignación del nivel retributivo 10 durante los dos primeros años y el nivel retributivo 9 para el tercer año.

Si el trabajador acreditara la superación de los Cursos de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, en materias afines con las tareas que se le atribuyan, el tiempo máximo de permanencia será de dos años, correspondiendo al primer año el nivel retributivo 10 y al segundo el nivel retributivo 9.

5. Excepción: Cuando el objeto de la contratación fuera el desarrollo de los conocimientos propios de una titulación universitaria o técnica de grado medio o superior, la clasificación profesional se realizará en el grupo o subgrupo profesional cuyas tareas se correspondan con dichos conocimientos, viniendo su nivel retributivo determinado por las previsiones específicas, si las hubiere, de la modalidad contractual utilizada, en relación con los niveles retributivos propios del grupo o subgrupo profesional.

6. Régimen General de la Seguridad Social: Los trabajadores clasificados en este grupo VI cotizarán al Régimen General de la Seguridad Social por el grupo 7 de dicho régimen, excepto los titulados a que se refiere la excepción anterior, que lo harán por el grupo o subgrupo que corresponda a la función que desarrollen en la empresa de mediación, sin perjuicio de la resolución que, al respecto, pueda adoptar la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 23. Procedimiento Para La Clasificación Profesional.

1. Conforme a lo previsto por el artículo 22.5 del TRET, la clasificación de los empleados de las empresas de mediación se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario, a la vista de las tareas asignadas al trabajador en el centro de trabajo, subsumiendo las mismas en el grupo o subgrupo profesional y nivel que corresponda, según la descripción anterior.

2. En el caso de que un empleado realice tareas comprendidas en diferentes grupos o subgrupos profesionales por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, deberá ser clasificado conforme al grupo o subgrupo y nivel que corresponda a las tareas de mayor clasificación, siempre que estas tareas representen más de un tercio de su ocupación diaria.

3. En los contratos formativos, se atribuirá al trabajador contratado la función o tareas inicialmente asignadas, y la clasificación profesional que, durante el período de formación o prácticas, le corresponda, sin perjuicio de la asignación de las funciones o tareas que definitivamente se le atribuyan, y su clasificación profesional correspondiente, si el trabajador llega a integrarse en la plantilla de la empresa, o centro de trabajo, con contrato o situación laboral indefinidos.

Artículo 24. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente Convenio General, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el TRET.

2. Si la movilidad funcional, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, implicara realización de tareas de distintas áreas profesionales, será preciso que el trabajador reciba previamente la formación necesaria para su adaptación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

3. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo o subgrupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo o subgrupo profesio-

nal inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del TRET, en concordancia con el artículo 23.2 del presente Convenio.

4. El trabajador podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo o subgrupo profesional en el que esté encuadrado, como fuera del mismo. En estos casos, la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puesto solicitados. La empresa dará contestación razonada a la solicitud en un plazo prudente.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

5. Los cambios de funciones no previstos en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 25. Ascensos y promociones.

Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del TRET, habrán de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno u otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del TRET.

3. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre Grupos y Subgrupos Profesionales son los siguientes:

Al grupo I y II y al Subgrupo V.A: Libre designación.

A los subgrupos profesionales III.A, III.B-1, III.B-2, III.C, V.B, V.C-1 y V.C-2: Por concurso de méritos y examen de aptitud.

4. La promoción entre los citados grupos y subgrupos profesionales, vendrá determinada por el grado en que se desarrollen los factores enunciados como configuradores de la aptitud profesional, así como, entre otras, las siguientes circunstancias:

Realización de los correspondientes procesos formativos, teniendo en consideración el número total de horas de formación recibida y su grado de aprovechamiento.

Años de experiencia en el nivel de procedencia.

Desarrollo y competencia profesional.

Adecuación al puesto.

Realización de funciones análogas.

5. Cuando proceda el concurso de méritos y examen de aptitud, la Empresa, con la antelación suficiente, en torno a dos meses, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto del mismo, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las funciones a desarrollar, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del examen, así como el resto de condiciones, incluyendo la experiencia mínima requerida en la Empresa, que no podrá ser superior a tres años.

El concurso de méritos y examen de aptitud, constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. A nivel de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización finalizada de cursos de formación relacionados con el grupo o subgrupo profesional al que se pretenda acceder. Esta circunstancia, con indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria.

6. Los Tribunales calificadoros para los concursos de mérito y examen de aptitud, que participarán en la elaboración del contenido del examen y seguirán su desarrollo, estarán constituidos por los siguientes miembros:

Presidente, nombrado por el representante legal de la empresa.

Secretario, nombrado por los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta del Convenio.

Dos vocales, designados uno por el representante legal de la empresa, y otro por los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta del Convenio.

7. El sistema de ascensos establecido en el presente Convenio General podrá ser objeto de adaptación a nivel de empresa mediante acuerdo entre ésta y la representación legal de los trabajadores.

8. Con carácter anual la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, analizando conjuntamente las posibles medidas de adaptación a nivel de empresa. La representación legal de los trabajadores podrá solicitar el inicio de los procesos de concurso de méritos y examen de aptitud, para los grupos y subgrupos que así lo tienen establecido.

Artículo 26. *Plantilla.*

De acuerdo con las necesidades funcionales y de organización, en cada empresa se fijará la composición de la estructura profesional, de conformidad con las distintas previsiones del sistema de clasificación profesional que el presente Convenio General establece.

De conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente y a los efectos en ella previstos, la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores acerca de su plantilla, su situación y evolución probable, así como, y con carácter previo en su ejecución, a efectos de informe, de las decisiones adoptadas sobre reestructuraciones o ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 27. *Principios generales.*

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en el Sector de la Mediación en Seguros Privados, las partes firmantes se ratifican en los objetivos planteados en el III Acuerdo Sectorial de Formación Continua suscrito, orientados a:

- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las Empresas y la calidad de prestación del servicio.
- Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de mediación en seguros.

2. La acción formativa en el Sector de la Mediación en Seguros privados responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

3. La política formativa en el Sector se acomodará a los siguientes criterios:

- Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las Empresas.
- Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

Artículo 28. *Tiempo de formación.*

1. Los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas o de presentación de productos, etc., que resulten necesarios, cuyas actividades se realizarán durante su jornada de trabajo.

2. El tiempo de formación para cada trabajador, excepto los que estén sujetos a contratos de trabajo que lo prevea específicamente, será de veinte horas dentro del cómputo anual de la jornada de 1.736 horas establecida en el presente Convenio General, y se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

Este tiempo de formación podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido con carácter general.

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcio-

nales no fueren utilizadas anualmente. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

4. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente Convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo segundo, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

5. Con criterios análogos a los señalados en el n.º 1, párrafo 2.º, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 29. *Financiación.*

1. La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación Continua en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades.

2. A nivel de empresa podrá establecerse la aplicación de recursos en función de sus necesidades y características.

Artículo 30. *Comisión Paritaria Sectorial de Formación.*

1. En virtud del artículo 10 del IV Acuerdo Nacional de Formación se acuerda constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Formación para el Sector de la Mediación en Seguros Privados, una vez sea publicado en el «BOE» el presente Convenio; que quedará integrada por ocho vocales, cuatro en representación de las Organizaciones Sindicales negociadoras del presente Convenio y cuatro en representación de AEMES.

2. Además de las funciones que legal o reglamentariamente correspondan a esta Comisión, desarrollará también las siguientes:

a) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en el Sector.

b) Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras Empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las Empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al Sector.

c) Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse en función del artículo anterior, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para Empresas que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características de los trabajadores afectados.

d) Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones por ella tramitadas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos.

3. Los trabajadores miembros de esta Comisión Paritaria tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en sus respectivas Empresas, hasta el límite de treinta y dos horas mensuales, en tanto desarrollen su función como miembros de esta Comisión. Los trabajadores que formen parte, simultáneamente, de la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio y de esta Comisión Paritaria Sectorial de Formación, mantendrán su crédito-horario derivado de sus funciones en la Comisión Mixta y tendrán derecho, asimismo a permisos laborales retribuidos por el Mediador Empresario respectivo, por el tiempo que justificadamente dediquen al desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

4. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación, constituida al amparo del III Acuerdo Sectorial de Formación, se considera subsistente, en tanto en cuanto no se publique el Reglamento que posibilite la firma de un nuevo Acuerdo Sectorial de Formación y la constitución de una nueva Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

Artículo 31. *Acción formativa en las empresas.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes, las Empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.1, apartado 4.º, c) del TRET, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un Plan de Formación de Empresa, se contemplarán los siguientes extremos:

- Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
- Criterios de selección y colectivo afectado.
- Calendario de ejecución.

Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
Coste estimado de las acciones formativas.

2. En los supuestos de acciones formativas para las que las Empresas soliciten financiación con cargo a lo previsto en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, serán de aplicación a estos efectos las estipulaciones contenidas en el III Acuerdo Sectorial sobre la materia.

3. En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la Empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

4. Al margen de lo anterior, las Empresas de la Mediación podrán desarrollar acciones de perfeccionamiento o reciclaje de sus trabajadores, debiéndose distinguir al respecto:

4.1 Formación dentro de los centros de trabajo de la Empresa de la Mediación: La Empresa procurará impartir esta formación con habitualidad, dedicando el tiempo preciso, dentro de la jornada laboral, a la función de perfeccionamiento o reciclaje, sin perjuicio de la asistencia de sus trabajadores, cuando así lo acuerde el Empresario, a los cursos de formación que convoquen las Entidades Aseguradoras, con las que se relacione el Empresario, sobre los productos propios de aquéllas, o la asistencia de los trabajadores de la Empresa a jornadas o seminarios impartidos por Centros o Instituciones a los que sea inscrito el trabajador por cuenta de la Empresa.

4.2 El Empresario, asimismo, podrá consensuar con los representantes legales de los trabajadores un plan específico de formación para los trabajadores, que habrá de estar en relación con las funciones de la Empresa. En tal caso el Empresario deberá conceder a los trabajadores permisos, dentro de la jornada laboral, para que los mismos puedan asistir a las clases en presencia. El tiempo dedicado a esta formación será computable en el número de veinte horas anuales previsto generalmente para formación.

Todo ello sin perjuicio de lo pactado en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, sobre permisos individuales de formación.

En todas las Empresas donde exista un Plan de Formación propio, se creará una Comisión Paritaria de Formación que entenderá de todas las materias relacionadas con dicho Plan.

Artículo 32. *Estudios y titulaciones en el ámbito asegurador.*

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua llevará a cabo, o respaldará, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la acción formativa o a las titulaciones relacionadas con el Sector de la Mediación.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 33. *Jornada laboral y su distribución horaria.*

1. La jornada máxima de trabajo, en cómputo anual, será a partir del 1 de enero del año 2006, de 1736 horas efectivamente trabajadas, sin que se incluyan en dicho cómputo, a tal efecto, los días de vacaciones ni de libranza que se conceden anualmente, las fiestas nacionales y las fiestas locales.

2. Este número de 1.736 horas efectivas de trabajo, se entenderá limitado al que realmente corresponda, si existiere anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, a nivel de Centro de Trabajo o Empresa que, antes de entrar en vigor el presente Convenio, arrojará un cómputo anual inferior al citado, con independencia de que se mantenga o varíe la distribución horaria.

En el caso de jornada de trabajo a tiempo parcial, el número de las horas efectivas de trabajo, durante el año natural o el tiempo de duración del contrato, incluidas sus prórrogas, si las hubiere, será el que pacten las partes.

3. El número de 1.736 horas podrá ser efectivamente exigido por las Empresas, salvo las faltas justificadas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos retribuidos, previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio General, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

4. La distribución horaria de la jornada anual fijada en este Convenio podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

El horario será establecido en cada Centro de Trabajo o Empresa mediante acuerdo de los Mediadores con la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, con los propios trabajadores, distribuyendo las 1.736 horas efectivas de trabajo, entre los días efectivamente trabaja-

dos, como consideren más conveniente, sin perjuicio de que puedan pactarse, en casos concretos, horarios flexibles de trabajo, con los límites legales fijados en cuanto a jornada anual, semanal y diaria.

Al respecto se señalan las siguientes pautas o recomendaciones:

La jornada diaria se estima que no debe sobrepasar de las 20:00 horas (ocho de la tarde).

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

En el caso de que se pacte un nuevo horario de trabajo que implique pasar de jornada continua de 8:00 a 15:00 horas, a jornada partida de mañana y tarde, deberá existir una interrupción para el almuerzo, de una hora como mínimo, y de dos horas como máximo, no computable como tiempo de trabajo efectivo, y podrá convenirse, sin discriminación, la compensación económica del almuerzo, mediante vales de comida o, como mínimo, con la cuantía establecida en el presente Convenio.

En todo caso, la duración máxima de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual.

Respetando siempre el número de 1.736 horas efectivas de trabajo al año, y el límite de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, los Mediadores podrán acordar, con la representación legal de sus trabajadores, o en su defecto con los propios trabajadores, turnos de trabajo para los sábados.

Respetando asimismo el número de 1.736 horas efectivas de trabajo al año, la reducción de jornada acordada en el presente Convenio, se llevará a cabo, anualmente, mediante la libranza de dos jornadas completas de trabajo, que se pactarán de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, salvando siempre las necesidades del servicio.

Durante los meses de verano (del 21 de junio al 22 de septiembre), la jornada de trabajo podrá establecerse de 8:00 horas a 15:00 horas.

En aquellos supuestos en los que en función de las previsiones del presente artículo se produjera un cambio de régimen horario del que resultara una coexistencia de diversos horarios, el trabajador, durante un plazo máximo de 6 meses desde que tuvo lugar el cambio, podrá solicitar la reincorporación a la jornada que tenía anteriormente. Esta solicitud podrá formularse una vez transcurrido dicho período de seis meses si concurrían en el trabajador necesidades justificadas, singulares y graves que así lo requieran.

Artículo 34. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio, presente el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de veintitrés días laborales, en concepto de vacaciones anuales.

2. Las vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres períodos, a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

3. En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de 1.736 horas efectivas de trabajo.

4. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre 1 de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

La Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores podrán designar durante el período de vacaciones generales del personal un turno de aproximadamente el 25 por 100 de la plantilla total, aunque pueda ser superior en determinados Órganos de la Empresa, con objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La Empresa señalará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con los empleados capacitados prácticamente para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designados por la Empresa, siguiendo el sistema de rotación entre los empleados que posean dicha capacidad.

Los empleados que permanezcan de turno podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año.

5. A nivel de Empresa se podrá convenir, con la representación legal de los trabajadores, un régimen distinto de vacaciones, en función de la distribución y organización del tiempo de trabajo.

6. El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

7. Los ingresados con posterioridad a 1 de Enero y los que cesen antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que correspondan. En el supuesto de cese antes de 31 de Diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso, pudiendo deducirse en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

8. No se computarán como días disfrutados de vacaciones los que correspondan a períodos en los que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, siempre que esta situación de lugar a las prestaciones económicas correspondientes del Régimen General de la Seguridad Social.

9. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el número 7 anterior.

Artículo 35. *Permisos.*

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

- a) Por matrimonio del empleado, quince días naturales.
- b) Dos días, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento, acto de acogimiento o adopción, de hijo; enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
- f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la Empresa, avisando, al efecto, con una antelación de cuarenta y ocho horas.
- g) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del médico de la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador/a o de sus hijos menores de edad y se justifique esta necesidad mediante volante facultativo.

2. Los permisos o reducciones de jornada por nacimiento de hijos en condiciones especiales, lactancia, guarda legal, o cuidado directo de menores o minusválidos, se ajustarán a lo dispuesto por el artículo 37 del TRET vigente, apartados, 4, 4 bis, 5 y 6, con las siguientes matizaciones:

- a) La opción a disfrutar el permiso o la reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de nueve meses se podrá ejercer por la madre o el padre, indistintamente, acreditando que el cónyuge del trabajador que haga uso de este disfrute no ha ejercido el mismo derecho en su respectiva Empresa.
- b) Las reducciones de jornada por razón de guarda legal o cuidado directo de un familiar, se ajustarán a lo dispuesto por el artículo 37, apartado 5, del TRET.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, $\frac{1}{4}$ y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, salvo acuerdo distinto entre trabajador y empresario.

4. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año, o el equivalente en horas efectivas de trabajo que corresponda. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso, en proporción estrictamente equivalente, y tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes,

dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3. Criterios para la realización de las horas extraordinarias:

- a) Horas extraordinarias por fuerza mayor, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.
- b) Restantes horas extraordinarias, necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, incidencias no previsibles u otras circunstancias derivadas de la actividad de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

4. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

Asimismo, en función de la tipología más arriba indicada, y de la información recibida, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores acordarán los criterios aplicables cuando surja la necesidad de realizar horas extraordinarias.

5. La cotización por horas extraordinarias se realizará según su distinta naturaleza, conforme a las normas que resulten de aplicación en materia de Seguridad Social.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 37. *Principios generales.*

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por el salario base y los complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. La estructura retributiva que establece el presente Convenio sustituye en su integridad a la estructura y conceptos retributivos que, procedentes de la anterior normativa, quedan definitivamente derogados.

3. En el proceso de racionalización de estructuras profesionales y retributivas que constituye uno de los objetivos fundamentales del presente Convenio, se lleva a cabo un acercamiento de la nueva regulación salarial a la realidad del Sector, potenciando y mejorando el peso del salario base dentro del conjunto de la estructura retributiva, y estableciendo unos intervalos más racionales, en cuanto lo permite la evolución del sistema actualmente, entre los niveles retributivos que configuran la nueva Tabla de Salarios, que a su vez incorpora un abanico salarial más abierto.

Paralelamente, se lleva a cabo una simplificación de los complementos salariales, desapareciendo algunos conceptos retributivos anteriores, y regulando los mecanismos de compensación y sistemas de adaptación a la nueva estructura retributiva.

4. Se regulan los instrumentos y sistemas necesarios para garantizar el desarrollo de la profesionalidad en el Sector, estableciendo una adecuada valoración del factor experiencia profesional, con su consiguiente reconocimiento y compensación, quedando así definitivamente sustituido, conforme a las previsiones del Convenio de Regularización del 8 de febrero de 1996 («BOE» del 25 de marzo), el denominado complemento de antigüedad de la anterior estructura retributiva.

5. Se establecen los oportunos procedimientos de aplicación de las nuevas estructuras, así como las disposiciones que habrán de facilitar el paso desde los anteriores conceptos a los nuevos, con las garantías y seguridad jurídica imprescindibles en todo proceso de cambio.

6. Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los artículos 17.1 y 28 del TRET.

7. En los casos de trabajos que conlleven peligrosidad, nocturnidad, trabajo a turnos, en festivos o mayor disponibilidad, esfuerzo o quebranto para el trabajador, se observarán las disposiciones y normas reguladoras de dichas circunstancias. La compensación, mediante retribución específica o preferentemente mediante descansos, en aquellos supuestos en que corresponda, será definida a través de acuerdo colectivo a nivel de Empresa.

SECCIÓN 1.ª ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 38. *Salario base y complementos.*

1. La estructura salarial de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por el salario base de nivel retributivo y los complementos salariales que se integren en la

misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el TRET y la regulación que a continuación se establece.

2. Se entiende por salario base la retribución por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de Grupos y Subgrupos Profesionales y Niveles retributivos regulados en el presente Convenio.

3. El Salario base se abonará en doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

4. Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de las condiciones personales del trabajador, las circunstancias relativas al trabajo realizado, y la situación y resultados de la Empresa.

5. La estructura retributiva del presente Convenio queda así integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en los apartados anteriores, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

Salario base, según nivel retributivo (SB).

Complemento salarial, de carácter personal, de participación en las actividades de la Empresa (PAE).

Complemento de adaptación individualizada (CAI).

Complemento por experiencia (CPE).

Plus Funcional de Inspección (PFI).

6. Sin perjuicio de la existencia de otros complementos salariales a nivel de Empresa, que en todo caso deberán respetar los criterios de causalidad establecidos en el TRET, los conceptos del presente Convenio, antes mencionados, deberán figurar en la estructura retributiva de cada Empresa, salvo que la propia regulación del presente Convenio, o las disposiciones legales, permitan su modificación o variación.

7. El recibo de salarios se ajustará a la regulación establecida en la normativa vigente.

8. El salario mínimo en el Sector de la Mediación en Seguros Privados, en jornada completa, será el correspondiente al nivel retributivo 10. En los contratos a tiempo parcial, éste se reducirá en igual proporción que la jornada de trabajo.

La retribución del trabajador contratado para la formación no podrá ser inferior a esta retribución mínima sectorial en los casos en que el tiempo dedicado a formación teórica sea el mínimo permitido por las normas reguladoras de este tipo de contrato. La reducción del tiempo de trabajo efectivo, con la consiguiente ampliación del tiempo dedicado a formación, conllevará la reducción, en igual proporción, del salario mínimo sectorial. Tal reducción sólo afectará al salario base.

Artículo 39. Complemento salarial personal, de participación en las actividades de la empresa (PAE).

1. A partir de 1.º de enero de 1998, la participación a la que se referían los artículos 25 del Convenio Colectivo de 1991-1992, y 36.e), de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, de 14 de mayo de 1970, quedó sustituida por una participación en las actividades de la Empresa (PAE), cuantificada mediante un incremento compensatorio incluido en el salario base mensual, sin perjuicio de que deba respetarse un complemento salarial personal, conforme a lo que se regula a continuación.

2. En el Anexo I del Convenio 1996-1998 se consignaron las cantidades máximas que podían computarse, como incremento compensatorio, relativas a cada categoría laboral de 1997. La diferencia, entre el importe bruto percibido por cada trabajador por la llamada participación en primas, correspondiente al ejercicio de 1997, y la cantidad máxima antedicha que respectivamente corresponda, da el importe anual del PAE. Este importe, dividido entre 14, debe percibirse en las catorce pagas anuales, y figurará separadamente en los recibos de salarios como Complemento Salarial PAE.

3. Cuando el trabajador perciba un salario parcial, el complemento antedicho, en su caso, se percibirá en la misma proporción que el salario base.

4. El importe de este Complemento que tuviera reconocido cada trabajador al 31 de diciembre de 1998, se debió disminuir en la cantidad que figuraba en el Anexo 1.99, del Convenio de 1999, («BOE» de 1 de noviembre de 1999), respecto a cada nivel retributivo, practicándose la reducción en las catorce pagas anuales. El importe remanente que quedase, después de esta absorción, debió incrementarse en un 2 por 100 con efecto 1 de enero de 1999, más un 0,90 por 100 desde el 1 de enero de 2000, más un 1 por 100 desde el 1 de enero de 2002.

5. Este complemento evolucionará según se determine en la negociación colectiva.

6. En las Empresas de Mediación que gestionen, más de veinticuatro millones cien mil euros en primas, el Complemento Salarial PAE, a partir de 1 de enero de 2003, no podrá ser inferior, tanto para los trabajadores que figuraban en la plantilla de la Empresa al 31 de diciembre de 1997 como para los que puedan ser incorporados posteriormente, al importe mínimo que se consigna para cada nivel retributivo en la Tabla que se une

al Anexo, apartado 3 del presente Convenio, abonándose dicho mínimo, en su caso, en las doce pagas ordinarias y dos extraordinarias.

7. La Tabla de importes que figura en el Anexo del presente Convenio, apartado 3, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerden en cada momento para la Tabla de salario base por niveles retributivos.

Artículo 40. Complemento de adaptación individualizado (CAI).

1. Son objeto de adaptación retributiva los siguientes conceptos que, procedentes de la estructura retributiva anterior a la entrada en vigor del presente Convenio, quedan definitivamente extinguidos:

Antigüedad y permanencia.

Asimilación a la categoría superior por antigüedad.

Pluses de especialización (de Grado Superior, de Grado Medio, de las Escuelas de Seguros, de idiomas).

Quebranto de moneda (importe anual dividido entre 14).

Complemento Especial Convenio 1977.

Plus de residencia.

2. Los importes que, en su caso, vinieran percibiendo los trabajadores por tales conceptos, al 31 de diciembre de 1997, se integrarán, a partir del 1 de enero de 1998, en el Complemento de Adaptación Individualizado (CAI), que se configura como un complemento retributivo de carácter personal compuesto por la suma de las cantidades que correspondan a los mencionados conceptos, resultando así un complemento salarial único, abonable en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias.

3. El CAI, una vez cuantificado, evolucionará según se determine en la negociación colectiva.

4. Este complemento no podrá ser objeto de absorción o compensación por o con ningún otro concepto retributivo ni mejora salarial voluntaria.

5. Dicho complemento figurará en el recibo oficial de salarios como Complemento personal, bajo el epígrafe CAI.

6. El importe que percibían los trabajadores, por este concepto, al 31 de diciembre de 2001, se incrementará para el año 2002, en un 1 por 100, y se mantendrá sin variación para el año 2003.

Artículo 41. Complemento por experiencia (CPE).

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los Grupos Profesionales III, IV, y Subgrupos V. B) y V.C), en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.

2. En atención a su grado de cualificación y a la propia naturaleza del factor experiencia, tendrán derecho a este complemento quienes estén incluidos en los niveles retributivos 4, 5, 6, 7, y 8, de los Grupos y Subgrupos Profesionales antes mencionados, mientras dure su permanencia en tales niveles.

3. Para comenzar a devengar el complemento por experiencia deberá haber transcurrido un período de un año de presencia del empleado en la Empresa, abonándose a partir del 1 de enero del año siguiente al transcurso de dicho período.

4. El Complemento por experiencia recogido en el Anexo, apartado 2 del presente Convenio, se abonará en catorce mensualidades, multiplicando el importe mensual que figura en dicho Anexo por el número de años de pertenencia al nivel que tenga asignado el empleado que lo disfrute, excluido el período de carencia establecido en el número anterior y con el límite multiplicador máximo de diez años.

El abono se realizará conforme a la situación del empleado el 1 de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia.

5. Al pasar a un nivel retributivo superior de entre los referidos en el número 2 anterior, se generará una nueva experiencia, produciéndose así un nuevo multiplicador por experiencia. A estos efectos, se computará como tiempo de experiencia, en el nuevo nivel retributivo, un tercio del tiempo de permanencia en el nivel retributivo inferior, y a este cómputo inicial se irán sumando después los años de experiencia en el nuevo nivel. Las fracciones de año que resulten, al aplicar el tercio, se redondearán siempre a años completos, de tal manera que la fracción se eleve al cómputo superior de años.

6. La Tabla de importes que figura en el Anexo. 2 del presente Convenio, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerden en cada momento para la Tabla de Salarios por niveles retributivos.

7. El Complemento por Experiencia anteriormente regulado se aplicará por primera vez en 1998 al personal que estuviera en plantilla a 31 de diciembre de 1997, con el valor multiplicador 1, en función de los importes señalados, para cada nivel retributivo, en la Tabla del Anexo del presente Convenio, apartado 2.

Artículo 42. *Pagas extraordinarias.*

Al personal presente en 1 de enero, y que se mantenga en la plantilla de la Empresa durante todo el año, le corresponderán las dos mensualidades extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

Cada paga extraordinaria estará conformada por la suma de los siguientes conceptos retributivos:

Salario base mensual

Complemento salarial PAE.

Complemento personal respetado al trabajador, en su caso, conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

CAI mensual.

Complemento por experiencia, mensual (CPE).

La paga extraordinaria de junio se abonará el 15 del mismo mes, y la de Navidad el 15 de diciembre de cada año.

Artículo 43. *Plus funcional de inspección (PFI).*

Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la oficina de la Empresa su trabajo, sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones de inspección y los viajes.

Este Plus tendrá la cuantía anual que se fija en el Anexo, apartado 4, del presente Convenio, o de sucesivos Convenios, tanto para los Inspectores que realicen su función fuera del lugar de su residencia habitual, como para aquellos que la realicen en el lugar de esta residencia. La cuantía del Plus, en este último caso, será el 50 por 100 de la que corresponda al primer supuesto.

Los Mediadores podrán acordar, con la RLT, que el importe anual del Plus sea prorrateado en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 44. *Anticipos.*

El personal afectado por este Convenio, con un mínimo de permanencia en la Empresa de dos años, tiene derecho a percibir de la misma anticipos para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por las razones que se indican a continuación:

a) Por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse separación o divorcio, hasta cuatro mensualidades como máximo de sueldo de Tabla.

b) Para gastos excepcionales que se le originen por asistencia de hijos minusválidos, hasta cuatro mensualidades como máximo de sueldo de Tabla.

c) Para gastos de matrícula y libros de estudio del empleado y/o hijos del empleado, hasta dos mensualidades como máximo de sueldo de Tabla.

d) Para gastos familiares de asistencia sanitaria, ortopédica o protésica, no cubiertas por el RGSS, hasta dos mensualidades como máximo de sueldo de Tabla.

Estos anticipos no devengarán intereses y se amortizarán mediante retenciones en nómina que no podrán exceder como máximo del 20 por 100 del sueldo de Tabla que se disfrute en cada momento, no pudiendo solicitarse otro anticipo hasta que no se termine de amortizar el que se haya percibido.

Estos anticipos serán incompatibles con cualquier ayuda que por estos conceptos tengan establecidas las Empresas.

SECCIÓN 2.^a DIETAS, GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y OTROS CONCEPTOS

Artículo 45. *Dietas y gastos de locomoción.*

Las dietas y gastos de locomoción mínimos se establecen de la forma siguiente:

1. La cuantía de la dieta cuando el empleado pernocte fuera del lugar de su residencia habitual no será inferior al importe que se indica en el Anexo, apartado 5 del Convenio.

Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual, la media dieta será, como mínimo, la que así mismo se indica en el Anexo, apartado 5 del presente Convenio.

2. En cuanto a los gastos de locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la Empresa, en vehículo propiedad del empleado, el coste mínimo del viaje, sobre la ruta previamente aprobada por la Empresa, se abonará según el importe por kilómetro indicado en el Anexo, apartado 5, según párrafo del presente Convenio.

Las Empresas abonarán los gastos de locomoción efectivamente ocasionados por las gestiones que se realicen fuera de los centros de trabajo,

siempre que se utilice cualquier medio de transporte colectivo y los desplazamientos sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto determine la Empresa.

Artículo 46. *Compensación económica por vivienda en los supuestos de traslado.*

Salvo que la Empresa tenga establecido o establezca otro sistema de ayuda que mejore globalmente el aquí regulado, la ayuda económicamente evaluable a que se refiere el artículo 52 del presente Convenio, en su número 5, para que el trabajador consiga vivienda en la localidad a que hubiera sido trasladado, se concreta en los siguientes términos:

Cuando se trate de traslado a poblaciones de hasta un millón de habitantes, el empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de 180,30 euros brutos mensuales durante el primer año de traslado.

Si el traslado se produce a poblaciones de más de un millón de habitantes, o a Ceuta, Melilla, Baleares o Canarias, el importe de la ayuda vivienda será de 240,40 euros brutos mensuales también durante el primer año de traslado.

SECCIÓN 3.^a CONDICIONES ECONÓMICAS PARA EL AÑO 2006, Y SUCESIVOS, EN TANTO NO SE ACUERDEN NUEVAS CONDICIONES

Artículo 47.

1. Las condiciones económicas para el año 2006 y sucesivos, en tanto no se acuerden nuevas condiciones, son las recogidas en el Anexo del presente Convenio, números 1 al 6.

2. El incremento salarial pactado con fecha de efecto 1 de enero de 2006 se establece en el 2 por 100 sobre la Tabla Salarial y los conceptos económicos de Complemento por Experiencia, Mínimo del PAE en las empresas que gestionen más de 24.100.000 € en primas, y Plus Funcional de Inspección.

3. Para la cuantía de las Dietas, Gastos de Locomoción, y Compensación económica del Almuerzo, reseñadas en el Anexo de este Convenio, se establece un 3 por 100 de incremento, que tendrá efecto desde el 1 de abril de 2006.

4. Las diferencias sobre los conceptos de Tabla Salarial, Complemento por Experiencia, mínimo del PAE y Plus Funcional de Inspección, devengados durante el tiempo transcurrido del año 2006 hasta la fecha de aplicación del presente Convenio, serán abonadas por los Mediadores Empresarios a sus trabajadores en el plazo de dos meses, como máximo, a partir de la publicación del presente Convenio en el «BOE».

5. Igual plazo para abonar las diferencias, desde el 1 de abril de 2006, en el caso de las Dietas, Gastos de locomoción y Compensación Económica del almuerzo.

6. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2006 con relación al IPC del 31 de diciembre de 2005 experimente un incremento superior al 2 por 100, la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio tomará como base dicho dato para elaborar la Tabla Salarial y actualizar los conceptos económicos especificados en el punto 2 de este artículo, con fecha de efecto desde 1 de enero de 2006, y se abonarán las diferencias que resulten en un plazo máximo de tres meses, a partir de la fecha de la publicación de dicha revisión en el «BOE».

7. Los importes de Dietas, Gastos de Locomoción y Compensación Económica del Almuerzo, se actualizarán con el IPC definitivo del año 2006, previo acuerdo de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, para ser aplicados desde el 1 de enero de 2007, sin abono de diferencias con respecto al año 2006.

8. De las cantidades que corresponda abonar, por las diferencias reseñadas en los puntos 4 y 5 anteriores, se deducirá cualquier anticipo que el Mediador Empresario hubiera abonado a cuenta de los incrementos salariales del año 2006, siendo de aplicación, igualmente, la absorción de estas diferencias por las mejoras que hubiera concedido el Mediador-Empleador sobre los conceptos mencionados durante el año 2006.

9. Seguirá siendo de aplicación, a partir del 1 de enero de 2006, la absorción prevista en el artículo 4.1 del presente Convenio

Artículo 48. *Empresas en situación de déficit o pérdidas.*

De conformidad con lo establecido en el número 3, apartado c), del artículo 85 del TRET, en relación con lo previsto en el número 3, párrafos 2.º y 3.º, del artículo 82 también del citado Estatuto, se establecen a continuación las condiciones y procedimientos por los que podrá no aplicarse el régimen salarial establecido en este Convenio a las Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

1. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial que para cada año se pacten no serán

de necesaria y obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables correspondientes a los dos años anteriores a aquel al que corresponden los incrementos salariales aludidos.

2. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

3. Para poder acogerse al sistema de inaplicación establecido en este apartado, las Empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de quince días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

4. Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación regulado en el presente artículo el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la Empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del artículo 4 del presente Convenio con los requisitos y presupuestos allí regulados.

Sólo después de agotada esta posibilidad se iniciaría, en su caso, el trámite para la eventual aplicación de esta cláusula en la parte del incremento salarial no agotado por la absorción.

5. Para valorar esta situación, y en consecuencia aplicar o no la regulación aquí establecida, se tendrán en cuenta, entre otras, circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

6. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

7. En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultado y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

8. En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

9. Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

10. En todo caso las Empresas que aleguen encontrarse en las situaciones que pudieran motivar la aplicación del sistema aquí regulado, comunicarán esta circunstancia, en el plazo de 20 días a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado, a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio, acompañando copia de la comunicación realizada con tal motivo a la representación legal de los trabajadores en la Empresa para el inicio de la negociación.

11. De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

12. En defecto de acuerdo a nivel de Empresa en el plazo de dos meses desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado, las partes remitirán a la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio la documentación necesaria para que la Comisión pueda pronunciarse sobre las discrepancias surgidas en el proceso negociador desarrollado a nivel de Empresa.

La Comisión Mixta, una vez intentada sin éxito su mediación para que el acuerdo se produzca a nivel de Empresa, resolverá acerca de las nuevas condiciones salariales aplicables, en su caso, ante la situación planteada.

13. La Empresa que, cumplidos todos los presupuestos y trámites del presente precepto, se hubiera acogido al sistema de inaplicación previsto y, una vez transcurrido el ejercicio correspondiente al mismo, continuara en situación de déficit o pérdidas, deberá cumplir los referidos trámites y procedimientos para poder aplicar en el nuevo ejercicio la posibilidad de inaplicación que se regula, debiendo, en otro caso, proceder a la aplicación de las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio.

Artículo 49. *Carácter de las condiciones económicas aquí reguladas.*

A través de la negociación colectiva a nivel de Empresa podrán negociarse condiciones más favorables en función de sus concretas circunstancias, respetando en todo caso el carácter básico de las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, conforme a lo previsto en el artículo 4.1.

CAPÍTULO IX

Movilidad geográfica

Artículo 50. *Concepto y modalidades.*

1. Se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comporten en su aplicación consideraciones funcionales de la Empresa y personales o circunstanciales del trabajador.

Se considera, igualmente, la movilidad como un derecho que asiste al trabajador a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo.

2. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legalmente. Los traslados, igualmente, podrán ser calificados de individuales o colectivos atendiendo a las referencias del TRET.

3. Dentro de la misma población, las Empresas podrán disponer el cambio del personal de una a otra oficina, o a otra Empresa del Sector de Seguros, siempre que ésta pertenezca al mismo Grupo de Empresas y se respeten, los derechos que tuviera reconocidos el trabajador afectado.

4. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo cuando el nuevo centro de trabajo esté situado a menos de 25 km., a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores vinieran prestando sus servicios.

El cambio de Centro de Trabajo entre Islas tendrá siempre la consideración de movilidad geográfica.

Artículo 51. *Traslados.*

1. Se considera traslado toda modificación en la prestación de trabajo que suponga cambio de un Centro de Trabajo a otro distinto de la misma Empresa y que conlleve variación de residencia del trabajador, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el presente Capítulo. Dicho traslado habrá de ser comunicado a la representación legal de los trabajadores.

3. El traslado por necesidades objetivas de la Empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, debiendo la Empresa notificar el traslado al trabajador afectado, y a la representación legal de los trabajadores, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, a efectos de constatar las necesidades.

Con carácter previo, las Empresas pondrán en conocimiento el puesto o puestos a cubrir, a efectos de considerar las solicitudes presentadas, valorando al efecto los criterios de idoneidad señalados en el número siguiente.

El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador, respetando como mínimo las condiciones que tuviera hasta ese momento.

4. El traslado colectivo se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, al menos con treinta días hábiles de antelación, con aportación de la documentación que lo acredite. Durante un período de quince días naturales se contrastará por la representación legal de los trabajadores la documentación aportada, iniciándose a continuación un período de consultas sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Finalizado el anterior período de consultas, se abrirá un plazo de quince días naturales para la adscripción voluntaria del trabajador/es a la/s plaza/s o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la Empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, con comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores, atendiendo al respecto los siguientes criterios:

- Requerimientos profesionales del puesto.
- Cargas y condicionamientos familiares.
- Menor antigüedad en la Empresa.
- Si es trasladado uno de los cónyuges, el otro, si fuere de la misma Empresa, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si existiere puesto de trabajo.

e) Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.

f) Después de un traslado, el trabajador afectado no puede ser objeto de otro durante un período de ciento ochenta días, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido, a petición propia o a propuesta de la Empresa.

g) Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que como consecuencia de un traslado no voluntario quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otro trabajador en un período de noventa días.

5. Las condiciones mínimas de compensación por traslado, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas en el período de consultas o en la negociación a nivel de Empresa, serán las siguientes:

Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.

Gastos de transporte del mobiliario y enseres.

Compensación en metálico de gastos equivalente a tres mensualidades ordinarias de sueldo base y Complementos de Adaptación Individualizado y de experiencia.

Las Empresas prestarán ayuda económicamente evaluable al trabajador para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado por necesidades del servicio.

Período previo de diez días como máximo, de permiso retribuido, con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

6. Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o la extinción del contrato de trabajo, en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente.

En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que el trabajador y/o los representantes legales de los trabajadores puedan ejercitar ante la jurisdicción competente.

Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

7. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del TRET.

Artículo 52. *Desplazamientos.*

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.4 y 40.5 del TRET.

Los desplazamientos requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

No se consideran desplazamientos los viajes habituales de los Inspectores y personal comercial, en cumplimiento de sus funciones.

2. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. Del desplazamiento se informará a la representación legal de los trabajadores.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediendo en tal caso la comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores, con indicación de las causas que lo motivan.

3. En los desplazamientos, la Empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas mejorables para este supuesto a nivel de Empresa. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar en tales días los de viaje. Los gastos de viaje relativos a este permiso correrán a cargo de la Empresa.

4. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la Ley y en el presente Convenio para los traslados.

5. La realización de estos desplazamientos supondrá un merecimiento especial para la promoción del empleado.

CAPÍTULO X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 53. *Privación provisional de libertad.*

La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el caso de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el capítulo XIII sobre ordenación jurídica de Fallos y Sanciones.

Artículo 54. *Excedencias.*

1. Definición:

Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el TRET y la siguiente regulación.

2. Supuestos de excedencia y efectos:

De conformidad con lo dispuesto en el TRET y lo acordado por las partes negociadoras del presente Convenio, los supuestos de excedencia y los efectos que cada uno de ellos producen son los siguientes:

a) Excedencia forzosa por desempeño de cargo público:

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad en la empresa.

b.1) Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo profesional y Nivel retributivo.

b.2) Excedencia por cuidado de un familiar:

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

Normas comunes a los anteriores apartados 2.b.1) y 2.b.2):

La excedencia contemplada en los anteriores apartados constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

También serán de aplicación a los supuestos anteriores, las disposiciones de los párrafos 4 y 5 del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

c) Excedencia voluntaria por asuntos propios:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años y no superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la Empresa o Grupo de Empresas, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la Empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

d) Excedencia especial por causas médicas y de promoción profesional:

En desarrollo del número 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regulan a continuación los siguientes supuestos de excedencia que darán derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

d.1) Necesidad de tratamiento médico por causas de rehabilitación o recuperación no comprendidas en una situación de incapacidad laboral temporal reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social.

d.2) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa, así como con su proyec-

ción profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de dos años en la empresa y no podrá volver a ser solicitada por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

3. Procedimiento de solicitud de excedencia:

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso, por escrito, de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

4. Información a la representación legal de los trabajadores:

Las Empresas, de conformidad con lo previsto en el artículo 64.1.1 del TRET, facilitarán información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.

5. Vacantes y coberturas de puestos de trabajo:

En caso de cubrirse el puesto del trabajador excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

A efectos del derecho preferente al ingreso que se reconoce al trabajador en excedencia, se entiende que existe vacante cuando la Empresa ni cubre ni amortiza el puesto de trabajo existente.

La amortización se produce por la existencia de causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo previsto en el artículo 52.c) del TRET.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del número 3 anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

Artículo 55. *Cese voluntario.*

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la misma mediante un preaviso por escrito con un mínimo de un mes, en el caso de que esté encuadrado en los Grupos Profesionales I y II; y de quince días en los restantes casos.

El incumplimiento de esta obligación de preavisar por escrito permitirá a la empresa descontar al trabajador la parte del Complemento Salarial PAE y del Plus Funcional de Inspección proporcionales a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO XI

Protección y salud laboral

Artículo 56. *Disposición general.*

En cuantas materias afecten a la protección y salud laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

Artículo 57. *Vigilancia de la salud laboral.*

Las Empresas, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, realizándose los reconocimientos médicos y pruebas analíticas que resulten procedentes.

Artículo 58. *Representación y formación del personal en materia de protección y salud laboral.*

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio General de la Mediación en Seguros Privados que la formación en materia de prevención, en los términos del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en las Empresas como complemento de la cualificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de Empresa.

En el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio se analizarán y valorarán posibles iniciativas propias o sectoriales en materia de prevención y salud laboral.

Artículo 59. *Prevención específica.*

En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, y de conformidad con la normativa oficial sobre la materia, las Empresas, oído el Comité de Seguridad y Salud o los representantes legales de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, ruidos, etc.

El Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto los representantes legales de los trabajadores, tendrán en esta materia las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo les atribuyan.

Artículo 60. *Protección a la maternidad.*

Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, tendrán derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

Artículo 61. *Uniformes y prendas de trabajo.*

En función a las tareas a desarrollar, o características o necesidad del puesto de trabajo a desempeñar, la Empresa facilitará al personal las prendas de trabajo y/o protección adecuadas a dichas circunstancias, siendo facultad de la misma el decidir el tipo de prendas que deberán utilizar, las cuales estarán en función de los servicios que se desempeñen.

Las prendas uniformadas se entregarán con una periodicidad de dos años, pudiendo realizarse la entrega alternativamente, con prendas de verano o de invierno, debiendo existir una dotación inicial de prendas uniformadas de verano y de invierno. Tratándose de prendas de protección, la entrega se realizará anualmente.

CAPÍTULO XII

Previsión social complementaria

Artículo 62. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.*

Los empresarios afectados por el presente Convenio abonarán a sus trabajadores, cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, común o laboral, justificada mediante los oportunos partes médicos del Servicio Público de Salud, la diferencia entre la prestación económica que reciban del Régimen General de la Seguridad Social y la retribución que percibirían de la Empresa al estar prestando sus servicios normalmente, durante un período máximo de dieciocho meses.

Si el trabajador no tuviera derecho a la prestación económica por incapacidad temporal la Empresa abonará el 50 por 100 de la retribución antes señalada.

En ningún caso el complemento a cargo de la Empresa durante la situación de incapacidad temporal del trabajador podrá suponer para éste percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando servicios normalmente.

Artículo 63. *Seguro de vida.*

1. Las Empresas contratarán, a su exclusivo cargo, para sus empleados, cualquiera que sea su edad y en tanto tengan obligación de cotizar por ellos al Régimen General de la Seguridad Social, un seguro de vida, modalidad temporal, renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, o gran invalidez, por el siguiente capital para todos los Grupos Profesionales: 14.500 euros. Este seguro tendrá una garantía complementaria que otor-

que el pago de doble capital, 29.000 euros, para el caso de muerte, incapacidades antes citadas, o invalidez, producidas por accidente, sea o no de trabajo.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una de las incapacidades antes señaladas, o invalidez, el seguro que se regula habrá quedado cumplido en cuanto al trabajador que recibió esta prestación.

2. La obligación de aseguramiento, por parte del Empresario, de las anteriores coberturas, se extinguirá desde que el trabajador asegurado cumpla los 65 años de edad, o en el momento de su jubilación si ésta se produjera antes.

3. Si para el cumplimiento de lo señalado en el punto 1 del presente artículo, el Mediador demostrara debidamente al trabajador la imposibilidad de poderle incluir en la póliza del Seguro de Vida que tenga contratada para el resto de los trabajadores de su Empresa de Mediación, el propio trabajador tendría un plazo de un mes para encontrar una Entidad Aseguradora que le diera cobertura sin recargo o sobreprima y en las mismas condiciones señaladas en el punto 1. Si el trabajador no encontrara cobertura para contratar el Seguro de Vida en los términos indicados, o sobrepasara el plazo antes referido, el Mediador quedará liberado del cumplimiento de esta obligación y sólo estará obligado a abonar al trabajador afectado una compensación económica equivalente a la prima anual íntegra, sin recargo o sobreprima, que el Mediador debería haber pagado a la Entidad Aseguradora de producirse la inclusión del trabajador en la póliza de su Seguro de Vida que tenga contratada.

Dicha compensación económica la abonará el Mediador al trabajador afectado en el primer mes de cada anualidad de renovación de su contrato de trabajo, o de la relación laboral que tenga con el Mediador.

4. Este artículo con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efectos una vez transcurridos treinta días desde la publicación del presente Convenio en el «BOE», prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

Artículo 64. Cobertura de accidentes de trabajo.

La representación legal de los trabajadores, en las empresas afectadas por este Convenio, deberá ser previamente informada, por el Mediador, de la opción que vaya a ejercitar, respecto a la prestación de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, o común, en su caso, del personal a su servicio, en la Entidad gestora del Régimen General de la Seguridad Social o asociándose a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (artículo 70 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

Artículo 65. Jubilación.

A) Compensación económica vitalicia:

1. De conformidad con lo previsto en la disposición adicional décima, último párrafo del TRET, redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio (y con la finalidad de promover una adecuada política de empleo especialmente respecto a la incorporación de nuevos trabajadores al Sector de la Mediación en Seguros Privados), a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad, podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por el Mediador Empresario, con una compensación económica vitalicia, en ambos casos a cargo de la Empresa, para el supuesto de que la pensión o pensiones que perciba del Sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de Previsión Social obligatorios no alcancen la denominada «remuneración anual mínima» que tenga asignada en el momento de la jubilación, compensación consistente en tal caso en la diferencia hasta igualar dicha «remuneración».

A estos efectos, se entenderá por «remuneración anual mínima» la equivalente a los siguientes importes para cada uno de los Grupos profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 75 por 100 del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas; Subgrupos II A, II B y V A, 90 por 100 del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas; Grupos y Subgrupos restantes, 100 por 100 del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

En cualquier caso si la pensión de la Seguridad Social a percibir por el jubilado fuere la pensión máxima vigente, no podrá generarse compensación económica a cargo del Empresario.

2. En el supuesto de que por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100 por 100 de la base reguladora, se aplicará, a la remuneración mínima citada, para determinar si existe o no compensación económica a cargo del Empresario, el

mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 del presente artículo, no serán de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 22 de mayo de 1987, que tendrá a su jubilación, exclusivamente, los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, el personal que a 22 de mayo de 1987 estuviera vinculado laboralmente con cualquier Empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en el número 1 de este artículo, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.

B) Compensación económica por jubilación a los sesenta y cinco años:

1. Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los 65 años, el Empresario abonará, por una sola vez, una mensualidad por cada cuatro años de servicios prestados en la Empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplidos los 65 años la Empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en los números 1 y 2 de la letra A) del presente artículo.

2. El importe de las mensualidades citadas en el número 1 del presente artículo, será equivalente a los siguientes importes para cada uno de los Grupos y Subgrupos Profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 75 por 100 del Salario Base mensual del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación; Subgrupos II.A, II.B y V.A, 90 por 100 del Salario Base mensual del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación; Grupos y Subgrupos restantes, 100 por 100 del Salario base mensual del Nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

A la cuantía que represente, en cada supuesto, el porcentaje que proceda, según la anterior escala, se le sumará el importe de los aumentos por antigüedad y permanencia que tuviera reconocidos el trabajador al 31 de diciembre de 1995.

3. De conformidad con lo dispuesto por la Disposición Adicional Decimoquinta, de la Ley 44/2002, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero («BOE» de 23 de noviembre de 2002), los Empresarios de Mediación en Seguros Privados, definidos en el artículo 1.º, apartado 4, del presente Convenio, podrán cubrir la compensación establecida en los números anteriores de este apartado B), a través de cualquiera de los instrumentos previstos en la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, del 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario (mediante la suscripción de un contrato de Seguro Colectivo sobre la Vida, o promoviendo la formalización de un Plan de Pensiones).

C) La regulación contenida en los apartados A) y B) anteriores, está referida al sistema actual de cálculo de las pensiones del Régimen General de la Seguridad Social, en función de la edad del trabajador, años de cotización y cómputo de cotizaciones para la determinación de la base reguladora, según Ley 24/1997, de 15 de julio, de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Mixta y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaran el nuevo régimen del actual, se trasladarán los criterios económicos que regula el presente Artículo a la nueva situación.

CAPÍTULO XIII

Faltas y sanciones

Artículo 66. Definición y principios generales.

1. Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga incumplimiento de deberes u obligaciones derivados de la relación de trabajo por cuenta ajena.

2. Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos y profesionales que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación, que puedan incidir favorablemente en la prestación del trabajo.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por quien ostente la representación legal de la Empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los Artículos siguientes, respetando la legalidad vigente, y los principios jurídicos que la conforman:

Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas sancionables y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (artículo 58 TRET)

Principio «Non bis in idem»: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

Principio de igualdad de trato y no discriminación (Art. 14 C.E. y 17 TRET).

Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta sancionable, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el Convenio 158 de la O.I.T.

Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la Empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la Jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 67. Tipificación.

La enumeración de faltas que a continuación se describen no es exhaustiva, pudiendo existir otras conductas sancionables conforme al contrato de trabajo que tenga otorgado el empleado y a lo previsto en los artículos 5, 52.d), 54 y 58 del TRET.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1. Leves:

Son faltas leves todas aquellas acciones u omisiones que por negligencia afecten a la normal prestación del trabajo, y que produzcan un resultado perjudicial o dañoso de escasa trascendencia para la Empresa, entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) De 3 a 5 faltas de puntualidad durante un mes natural.

A estos efectos se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el siguiente artículo sobre retrasos.

b) La falta de notificación previa, o en el plazo de 24 horas, de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

c) La falta de asistencia al trabajo de un día, en un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40 por 100 de la jornada diaria de que se trate.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación subsiguiente.

e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa.

f) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa que produzcan daños de escasa importancia en los mismos.

g) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

h) No comunicar a la Empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones por escrito de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador/a.

2. Graves:

Son faltas graves todas aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte sustancialmente a la correcta prestación del trabajo, a la coordinación de funciones de la Empresa, o a la adecuada convivencia laboral, tales como:

a) De 6 a 12 faltas de puntualidad dentro del periodo de un mes natural.

Se reitera que, a estos efectos, se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el siguiente artículo sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días, dentro del periodo de un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio grave para la Empresa.

d) La omisión o falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

e) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Empresa, siempre que no incida gravemente en la ejecución del trabajo.

f) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.

g) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa, que produzcan daños de notoria importancia en los mismos.

h) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros.

Se considerará necesario que haya existido al efecto apercibimiento previo.

i) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

j) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la Empresa sin la debida autorización.

k) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, si repercute negativamente en el trabajo.

l) El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa.

m) La negligencia, o desinterés inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.

n) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

ñ) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, sin perjuicio de la calificación que proceda, en su caso, como falta muy grave, conforme a lo indicado en el apartado 3 k). El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, ya directamente, o a través de la representación legal de los trabajadores.

o) La simulación de la presencia de otro trabajador en la Empresa

p) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

3. Muy graves:

Son faltas muy graves aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte gravemente al normal funcionamiento de la Empresa de Mediación, o que imposibiliten la normal convivencia laboral, o supongan incumplimiento grave de la prestación de trabajo o infracción grave de leyes, reglamentos o Convenios.

Entre las conductas constitutivas de falta muy grave, se han de considerar incluidas las siguientes:

a) Trece o más faltas de puntualidad durante un mes natural.

Se reitera que, a estos efectos, se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el siguiente artículo sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

c) La simulación de enfermedad o accidente. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la Empresa.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a Seguridad y Salud en el trabajo.

Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

f) El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o con ocasión del desarrollo de la función laboral fuera de la Empresa.

g) La deslealtad y abuso de confianza y, en general los actos intencionales que produzcan graves perjuicios a la Empresa.

h) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada, que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la Empresa.

i) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa, que origine grave quebranto a la misma.

j) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la misma.

k) Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio y

directo para el empleado. Tal hecho deberá ser puesto inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, ya directamente o a través de la representación legal de los trabajadores.

l) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

m) La concurrencia desleal, prestando servicios o colaborando, sin autorización del Agente-Corredor Empresario, con otra Agencia, Correduría, o Entidad Aseguradora, o aportando operaciones de seguros a las mismas, o coadyuvando a esta aportación, al margen de la Empresa con la que se halle vinculado el trabajador.

n) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre ellas.

Artículo 68. *Retrasos.*

A los efectos señalados en la presente ordenación de faltas y sanciones, se considerarán faltas de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

2. Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los 10 minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de 10 minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 69. *Sanciones. Graduación.*

Las faltas laborales, atendiendo a su grado de importancia, podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, o despido disciplinario.

Artículo 70. *Procedimiento sancionador.*

1. La facultad de imponer sanciones corresponde a quien ostente, en el ámbito laboral, la representación legal de la Empresa, debiendo ejercerla en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el TRET

2. Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la Empresa hacer denuncia y/o propuesta a la representación legal de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

3. De conformidad con la legislación vigente, la adopción de medidas sancionadoras por parte de la Empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

3.1 La imposición de sanciones por faltas leves, o por faltas de puntualidad, salvo la amonestación verbal, se notificarán por escrito al trabajador.

3.2 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves deberá comunicarse al trabajador por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La notificación deberá hacerse por cualquier medio que acredite la recepción personal por parte del trabajador.

3.3 Siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la Empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la Empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

3.4 La imposición de sanciones, notificada por escrito a los trabajadores por faltas graves o muy graves, será comunicada a la representación legal de los trabajadores.

Tratándose de sanciones a trabajadores afiliados a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa, se deberá dar

audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la Empresa si existiera.

3.5 En el supuesto de sanciones a miembros del Comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatoria la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales.

Se entenderán suspendidos los plazos de prescripción durante la tramitación del expediente.

3.6 El expediente contradictorio del punto 3.5 estará conformado por las siguientes actuaciones:

a) Comunicación fechada al trabajador afectado de los hechos sancionables, de la tipificación de la falta, y de la sanción prevista.

b) Dentro de los cuatro días hábiles siguientes a la anterior notificación, se dará audiencia al trabajador afectado así como a los representantes legales de los trabajadores en la Empresa. Dentro de este mismo plazo, el trabajador afectado podrá aportar cuantas alegaciones y pruebas estime pertinentes, pudiéndose ampliar dicho plazo a diez días hábiles, a petición del trabajador.

c) Dentro de los diez días siguientes, la Empresa comunicará al trabajador su decisión de ratificar la sanción prevista, o bien de modificar la decisión imponiendo una sanción inferior, o su decisión de proceder a la anulación del expediente.

3.7 El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (Artículos 114 y siguientes).

3.8 Sin perjuicio del régimen jurídico señalado en el número anterior, las organizaciones firmantes consideran positivo profundizar en las posibilidades que comportan los procedimientos previstos en el Capítulo XVI del presente Convenio.

En este sentido, a partir de la audiencia previa, y siempre que medie acuerdo expreso al efecto entre las partes, éstas podrán acudir a los procedimientos allí previstos.

Artículo 71. *Prescripción.*

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 72. *Cancelación.*

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los 6 meses, las graves a los 18 meses y las muy graves a los 36 meses.

La cancelación podrá operar con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

CAPÍTULO XIV

Sucesión en la empresa de mediación o cesión, o asunción, de la gestión de la cartera de seguros

Artículo 73. *Sucesión en la empresa de mediación.*

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 44 del TRET, en el caso de que exista sustitución del titular de la Empresa de Mediación, sea Agente o Sociedad de Agencia, o Corredor o Sociedad de Correduría, en virtud de actos ínter vivos (cesión o fusión con absorción), o mortis causa, el nuevo titular de la Empresa de Mediación deberá asumir las relaciones de trabajo por cuenta ajena del anterior titular, sin que se produzca ninguna modificación en tales relaciones por el hecho de esta sustitución empresarial.

Artículo 74. *Cesión, o asunción, de la gestión de la cartera de seguros.*

Asimismo, y en base a lo dispuesto por el citado artículo 44 del TRET, cuando se produzca la cesión de la gestión de una cartera de seguros, por cualquier causa, o la asunción de la gestión por un tercero, o por la Entidad Aseguradora, se considerará que existe una sucesión de empresa, y en consecuencia las relaciones laborales de los empleados que aportaban su trabajo en la gestión de la cartera serán automáticamente asumidas por la persona, física o jurídica, que pase a responsabilizarse, o a ser titular, de la gestión de dicha cartera, sin que se produzca ninguna modificación en tales relaciones por tal hecho.

CAPÍTULO XV

Derechos sindicales y de representación colectiva**Artículo 75. De los trabajadores y sus representantes.**

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del TRET se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la Empresa, que se producirá en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente y en el presente Convenio General.

2. Los trabajadores tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la ley y en el presente Convenio.

3. Los trabajadores de una misma Empresa o Centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con los artículos 77 y siguientes del TRET. En el supuesto de acordarse con la Empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo, se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

4. Se entenderá por Representantes Legales de los Trabajadores a los Comités de Empresa, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, TRET y el propio Convenio General.

Artículo 76. De los Sindicatos y los Delegados Sindicales.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los Sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin desmérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes legales de los trabajadores.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un Sindicato, a sus acuerdos adoptados conforme a las leyes, o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 175 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos que cuenten con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 77. De los Comités de Empresa y de los Comités Intercentros.

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente Convenio General expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales hasta el 150 por 100 de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse a la Empresa, a través de sus representantes, por períodos mensuales como mínimo, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación.

A nivel de Empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos de los límites fijados anteriormente, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre los Representantes legales de los trabajadores y la Dirección de cada Empresa.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la Representación Sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

4. En caso de inspección por la Dirección General de Seguros que concluyera en Acta por falta muy grave de la que pudiera deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la plantilla de la Empresa, de su totalidad o parcialmente, se pondrá este hecho en conocimiento de los

representantes legales de los trabajadores mediante entrega de copia de la parte del Acta en que tales cuestiones se susciten.

5. Con base en la previsión del artículo 63.3 del TRET, a nivel de Empresa podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros, con un máximo de 13 miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro de trabajo y/o, Delegados de Personal.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

El acuerdo en que se concrete la constitución del Comité Intercentros desarrollará los aspectos relativos a su composición, medios materiales y funciones en relación con las previsiones del presente Convenio General.

Dicho Comité Intercentros asumirá las competencias atribuidas legalmente a los Comités de Empresa, en aquellos asuntos o materias que afecten, o puedan afectar, a más de un Centro de Trabajo de la Empresa respectiva. Caso de discrepancia en cuanto a la calificación de estas materias o asuntos que puedan atribuirse al Comité Intercentros, la cuestión podrá someterse a la Comisión Mixta de Interpretación Vigilancia y Seguimiento del presente Convenio, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 81.

El tiempo laborable retribuido que precisen los miembros integrantes del Comité Intercentros, y la compensación de los gastos de desplazamiento que se les origine por la asistencia a las reuniones previstas por este Comité, se convendrá por los representantes legales de los trabajadores en el Comité Intercentros con la representación de la Empresa. Caso de discrepancia sobre los puntos mencionados, se podrá someter la cuestión a la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del presente Convenio, conforme se indica anteriormente.

Artículo 78. De los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta.

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Aplicación de este Convenio tendrá las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.
2. Las de interpretación del Convenio, junto con la representación empresarial, en su aplicación y seguimiento.

CAPÍTULO XVI

Comisión Mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del Convenio**Artículo 79. Definición, composición y competencias.**

1. Conscientes las Organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales en el Sector tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del TRET, se crea una Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del presente Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio General.
- b) Seguimiento continuo de la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.

2. Estará compuesta por siete miembros de la Representación Empresarial y siete miembros de la Representación de los Trabajadores, designados respectivamente por AEMES y por las Organizaciones firmantes del Convenio, con igual proporción, las Organizaciones Sindicales, que en la Comisión Negociadora. Al menos el 50 por 100 de los miembros de esta Comisión Mixta deberán haber figurado como miembros de la Comisión Negociadora del Convenio de 2006.

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

En cada reunión se designará al comienzo un moderador con carácter rotativo. Asimismo se designarán dos redactores de Actas, uno por cada parte.

3. Los miembros titulares de la Representación de los trabajadores en la Comisión Mixta dispondrán de un crédito de veintiocho horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha Comisión.

Ningún miembro de la Comisión Mixta, que sea miembro de la Comisión Negociadora del Convenio, podrá acumular el crédito horario anteriormente mencionado al establecido en Comisión Negociadora.

Ningún trabajador, miembro de la Comisión Mixta, podrá acumular el permiso laboral de otro trabajador miembro de la misma Comisión.

Artículo 80. *Procedimiento de resolución de conflictos.*

1. Para facilitar su funcionamiento, la Comisión Mixta aprobará los correspondientes modelos de solicitud para promover sus actuaciones que serán objeto de la oportuna difusión sectorial. Asimismo, establecerá con carácter orientativo un modelo de cláusula de sumisión a efectos de arbitraje.

2. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1 del artículo anterior.

b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (trabajador, con indicación de la empresa a que pertenece o empresario) y domicilio.

c) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

Los gastos que pudieran originarse como consecuencia de esta actuación arbitral de la Comisión Mixta, no serán repercutidos ni a los afiliados a los Sindicatos presentes en la negociación ni a las empresas asociadas a la Representación Empresarial igualmente interviniente en la misma.

A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en la calle Núñez de Balboa, 116-3.º, 28006 Madrid.

3. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones.

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las Representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

De subsistir el desacuerdo, se acudirá por la Comisión al procedimiento de mediación o, en su caso, arbitraje que, ante el caso concreto planteado, se considere más adecuado para la solución de la controversia.

La Comisión podrá designar a una o varias personas que pudieran desempeñar los cometidos indicados de mediación o arbitraje durante un período de tiempo determinado.

4. Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más cuando, por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordara la Comisión.

5. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del artículo anterior, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje.

Disposición adicional primera. *Modificaciones normativas.*

Si durante la vigencia del presente Convenio General se estableciera nueva normativa o modificaciones que afectaren a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, las partes firmantes, a petición de cualquiera

de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.

Disposición adicional segunda. *Principio de salvaguarda en la concurrencia de convenios.*

1. Los Convenios Colectivos de Empresa vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio General, continuarán desarrollando sus efectos durante todo el período de su vigencia. A su conclusión las partes legitimadas para la negociación a nivel de Empresa o Grupo decidirán lo que a sus intereses convenga, teniendo siempre como referencia las previsiones del presente Convenio General y, en particular, lo establecido en el artículo 7 sobre articulación de la Negociación Colectiva.

2. Las remisiones que dichos Convenios de Empresa contengan a conceptos, pagas o complementos de la anterior estructura retributiva sectorial que ahora el presente Convenio sustituye y deroga, se entenderán siempre realizadas a la regulación, número o cuantía contempladas en la anterior normativa sectorial.

Disposición adicional tercera. *Aclaración de los términos «grupo o grupos de empresas».*

A los efectos de las referencias contenidas en el presente Convenio a Grupo o Grupos de Empresas, se estará a lo señalado en la regulación mercantil correspondiente y a su adaptación al ámbito laboral, sin perjuicio de la salvedad establecida en la Disposición Adicional Primera.

Disposición transitoria primera. *Clasificación según Convenio 1996-1998.*

Si como consecuencia de la clasificación realizada según el Convenio de 1996-1998, hubiera correspondido al trabajador un salario base mensual inferior al que venía disfrutando en función de su categoría laboral anterior, la diferencia entre el salario base anterior y el nuevo salario base será respetada al trabajador, figurando como complemento personal en los recibos de salarios, bajo la denominación «diferencia salario base anterior».

Este complemento personal tendrá la misma evolución que el nuevo salario base, es decir, será incrementado con el mismo porcentaje que se incremente, en el futuro, el nuevo salario base.

Disposición transitoria segunda. *Cobertura del seguro de vida para el personal jubilado antes de la entrada en vigor del Convenio de 1996-1998.*

La cobertura del Seguro de Vida, por fallecimiento, se prolongará, para los empleados jubilados antes de la entrada en vigor del Convenio 1996-1998, hasta que cumplan setenta y siete años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado en alguna de las dos formas siguientes:

a) Por un capital asegurado del 25 por 100 del correspondiente a su categoría, en el momento de su jubilación.

b) Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:

1. Padres del empleado o de su cónyuge, siempre que convivan con aquél y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 25 por 100 del salario base del Nivel retributivo 5, según la tabla que rija en cada momento.

2. Hijos menores de edad o que, aun siendo mayores sean disminuidos físicos o psíquicos, o impedidos completamente para trabajar.

3. Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de padre o de la madre, cuando el cónyuge sobreviviente esté incapacitado para trabajar.

c) Las anteriores coberturas se refieren exclusivamente al capital simple garantizado para el caso de fallecimiento del trabajador asegurado, por cualquier causa, pero excluyendo el doble capital por accidente.

d) Las coberturas establecidas en esta disposición transitoria cesarán el 31 de diciembre de 2006.

Disposición transitoria tercera. *Día del seguro.*

Se declara laborable, en las Empresas de Mediación, el 14 de mayo, fecha en que se celebra el Día del Seguro.

Disposición transitoria cuarta. *Coberturas del seguro de vida antes de la entrada en vigor del presente Convenio.*

a) La cobertura del Seguro de Vida por el riesgo de muerte se prolongará, para empleados jubilados, hasta que cumplan setenta años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, por un capital asegurado del 50 por 100 del que le correspondía en el momento de su jubilación. Esta prolongación del seguro no comprenderá la garantía complementaria de doble capital para el caso de muerte por accidente.

b) La cobertura establecida en esta Disposición Transitoria Cuarta cesará al 31/12/2006.

Disposición final primera. *Irretroactividad.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio no afectarán a las relaciones laborales que se encuentren firmemente extinguidas antes de su entrada en vigor.

Disposición final segunda. *Registro, publicación y difusión del presente Convenio.*

Este Convenio se presentará en el Registro General de Convenios Colectivos de Trabajo, a los efectos de su depósito, inscripción y publicación que legalmente procedan.

La Organización Empresarial y los Sindicatos firmantes del presente Convenio, realizarán la máxima difusión de este Convenio entre las Empresas y trabajadores del Sector de la Mediación, a fin de facilitar su conocimiento y aplicación.

Disposición final tercera. *Procedimiento de soluciones extrajudicial de conflictos.*

Sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio, las partes manifiestan su voluntad de que otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales promovidos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma puedan ser de aplicación, una vez que se cumplan los requisitos y normas establecidas para ello.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS, AÑO 2006. CONDICIONES ECONÓMICAS QUE RESULTAN APLICABLES, EN TANTO NO SE ACUERDEN NUEVAS CONDICIONES

1. Tabla salarial. Año 2006

Grupos y Subgrupos	Nivel retributivo	Sueldo base mensual - Euros	Cómputo anual (x 14) - Euros
I	1	1.867,72	26.148,08
II.A	2	1.549,81	21.697,34
II.B, V.A	3	1.430,60	20.028,40
III.A, V.B	4	1.311,38	18.359,32
III.B1, V.C1	5	1.192,17	16.690,38
III.C	6	993,47	13.908,58
III.B2 y V.C2	*	993,47	13.908,58
IV.A	7	953,73	13.352,22
III.D, IV.B	8	834,51	11.683,14
VI (tercer año)	9	694,47	9.722,58
VI (primer y segundo año)	10	578,72	8.102,08

* Consultar la regulación de estos subgrupos en el artículo 22.

2. Complemento por experiencia (CPE), año 2006

a) Nivel retributivo	b) Importe mensual del complemento por año de experiencia, computando anualidades desde 1998 (abonable en 14 pagas mensuales) - Euros	c) Límite máximo mensual - Euros
4	11,92	119,20
5	11,92	119,20
6	19,86	198,60
7	3,98	39,80
8	11,92	119,20

Se reitera que para comenzar a devengar este complemento debe haber transcurrido un año de presencia del empleado en la Empresa, abonándose a partir de 1 de enero del año siguiente.

3. *Tabla de mínimos, año 2006, relativa al complemento salarial PAE, que corresponderá a los trabajadores de las empresas de mediación que gestionen mas de veinticuatro millones cien mil euros en primas*

Nivel retributivo	Complemento Salarial PAE, mínimo mensual - Euros	Anual (x14) - Euros
1	104,63	1.464,82
2	85,29	1.194,06
3	78,74	1.102,36
4	74,26	1.039,64
5	71,12	995,68
6	59,50	833,00
7	57,11	799,54
8	48,21	674,94
9	48,21	674,94
10	37,51	525,14

4. Plus Funcional de Inspección (PFI), año 2006.

Queda fijado en 1.564,96€, para los trabajadores cuyo desarrollo, de la función de inspección, no les permita pernoctar en su domicilio habitual, y 782,47€, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección, no les impida pernoctar en su domicilio habitual.

5. Dietas y gastos de locomoción (desde el 1 de abril de 2006)

El importe de la dieta, cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual, será de 69,91€; cuando el trabajador no pernocte fuera del lugar de su residencia habitual la dieta reducida será de 14,19 €.

Los gastos de locomoción quedan fijados en 0,25 € por kilómetro recorrido, cuando el viaje se haya realizado de acuerdo con el Empresario en vehículo propiedad del empleado.

6. Compensación económica del almuerzo (desde el 1 de abril de 2006)

El mínimo de esta compensación será, para el supuesto previsto en el artículo 33.4, tercer párrafo, tercer guión, de 7,80 €.

10262

RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2006, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, por la que se da publicidad al sorteo extraordinario del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles del día 15 de agosto de 2006.

El Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de febrero de 2004, por el que se aprueba el Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la Organización Nacional de Ciegos Españoles (O.N.C.E.) en materia de cooperación, solidaridad y competitividad para la estabilidad de futuro de la O.N.C.E., determina entre otras materias, las condiciones generales del régimen de los sorteos del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, ordenando a su vez, su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», como garantía de los consumidores.

La cláusula 19.1 de dicho Acuerdo establece que el Consejo de Protectorado aprobará un nuevo documento sobre «procedimientos y criterios de control sobre las materias concernientes al cupón prociegos y otras modalidades de juego autorizadas a la ONCE» que sustituya al aprobado en sesión de 29 de febrero de 2000, con el fin de adaptarlo a las novedades introducidas en el nuevo Acuerdo General.

La Disposición Transitoria del Acuerdo de 27 de febrero de 2004 establece que en tanto no se apruebe el nuevo documento, siguen vigentes los Procedimientos y Criterios de Control sobre las materias relativas al cupón y otras modalidades de juego autorizadas a la ONCE aprobadas en sesión de 29 de febrero de 2000.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de febrero de 2004, así como en los Procedimientos y Criterios de Control sobre las materias relativas al cupón, la Comisión Permanente del Consejo de Protectorado en reunión de 18 de mayo