

con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en materias en las que legalmente proceda.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del sindicato.

b) En materia de reestructuración de la plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En todos los centros en los que ello sea materialmente factible, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

#### Artículo 83. *Garantías del delegado sindical.*

El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por este convenio a los miembros del comité de empresa.

#### Artículo 84. *Cobro de cuotas.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación contraria, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiese.

#### Artículo 85. *Plus de ayuda a Deficientes Psíquicos o Físicos.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa y que estén adscritos al Área de Operaciones/Logística del centro de trabajo de Sevilla, se establece un plus de ayuda a deficientes, psíquicos, físicos o invidentes en la cuantía de 71,40 € mensuales por cada hijo deficiente psíquico o físico, que se percibirá con independencia de las percepciones mínimas fijadas y de cualquier otra ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir. En lo sucesivo, este plus se incrementará anualmente en la misma cuantía que experimenten las tablas salariales del convenio.

Tendrán derecho al percibo del mismo, los trabajadores que tengan a su cargo hijos deficientes psíquicos, físicos o invidentes, incapacitados para toda clase de trabajo, lo que tendrá que acreditar ante la empresa de forma fehaciente.

#### Artículo 86. *Natalidad.*

Únicamente para el personal que se encuentre en activo a la firma del presente convenio de empresa, que estén adscritos al Área de Operaciones/Logística del centro de trabajo de Sevilla, con un año de antigüedad en la empresa percibirán una gratificación de 36,06 €, por el nacimiento de un hijo o más en un mismo parto.

**22934** *RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo para las empresas del Grupo Aviva –Aviva Grupo Corporativo, Aviva Vida y Pensiones, Aviva Gestión de Inversiones A.I.E., Aviva Gestión S.G.I.I.C. y Aviva Valores AV–.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas del Grupo Aviva –Aviva Grupo Corporativo, Aviva Vida y Pensiones, Aviva Gestión de Inversiones A.I.E., Aviva Gestión S.G.I.I.C. y Aviva Valores AV– (Código de Convenio n.º 9014233), que fue suscrito, con fecha 30 de octubre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo de empresas, en representación de las mismas y de otra por las secciones sindicales de CCOO y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 12 de diciembre de 2006.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### **CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO ESTATAL, PARA LAS EMPRESAS DEL GRUPO AVIVA: AVIVA GRUPO CORPORATIVO, AVIVA VIDA Y PENSIONES, AVIVA GESTIÓN DE INVERSIONES AIE, AVIVA GESTIÓN S.G.I.I.C Y AVIVA VALORES AV. TODAS ELLAS PERTENECIENTES AL GRUPO AVIVA EN ESPAÑA**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposiciones generales**

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

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores del Grupo AVIVA en España, en todos los Centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio nacional, comprendiendo, por tanto, a los empleados de las empresas: Aviva Grupo Corporativo, Aviva Vida y Pensiones, Aviva Gestión de Inversiones A.I.E., Aviva Gestión S.G.I.I.C. y Aviva Valores AV (en adelante denominadas la Empresa).

No será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de Marzo (T.R.E.T.).

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

1. Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros Privados, Ley 26/2006, de 17 de julio, así como los empleados de los mismos que pudieran tener a su servicio.

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

3. Las personas vinculadas a las Empresas del Grupo con prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías, abogados, asesores de Vida con contrato mercantil, etc.

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

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y tendrá validez hasta el 31 de diciembre del año 2009. No obstante los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2006.

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

Para la denuncia del presente convenio será suficiente la comunicación de alguna de las representaciones sindicales de las Empresas que configuran el Grupo.

Denunciado el presente Convenio y hasta que no se logre acuerdo, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

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

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

Se considerará como fuente de derecho a efectos de la interpretación de cualquier cláusula regulada en el presente convenio, el convenio colectivo para las empresas del Grupo Aviva en España, aprobado por resolución de 10 de septiembre de 2.002 (B.O.E. 1-10-2002), así como los convenios de dicha Empresa precedentes.

#### Artículo 4. *Comisión Mixta.*

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que estará integrada por seis miembros, de los cuales tres serán designados por la Dirección de las Empresa del Grupo, y tres por la representación social firmante del Convenio.

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

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

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

Los fines de la Comisión serán los siguientes:

1. Los de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.
2. El establecimiento de los criterios del funcionamiento del Fondo de Atención Social, regulado en el artículo 32 y la supervisión de los procedimientos para optimizar su funcionamiento.

## CAPÍTULO II

### Plantilla e Ingresos

#### Artículo 5. *Plantilla.*

Constituye la plantilla de las Empresas del Grupo la relación numérica de los puestos de trabajo de cada Empresa, distribuidos por Grupos y Niveles, necesarios para satisfacer, de acuerdo con su organización, las necesidades permanentes para la actividad económica de las Empresas. La plantilla inicial será la que resulte de la realidad de grupos y niveles existentes al comienzo de la vigencia del Convenio, la cual podrá sufrir las modificaciones oportunas con arreglo a la nominativa de aplicación en el momento en que se produzcan.

#### Artículo 6. *Ingresos y Vacantes.*

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

## CAPÍTULO III

### Organización y productividad

#### Artículo 7. *Productividad.*

Los empleados afectados por este Convenio se comprometen a mantener una productividad media equivalente a la mantenida hasta la fecha

y a aportar, como hasta ahora, su esfuerzo y colaboración a cuantas medidas se tomen encaminadas a mejorar la productividad.

## CAPÍTULO IV

### Formación, clasificación profesional y exámenes

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

La formación profesional viene regulada por el Capítulo IV (artículos 19 al 23) del Convenio Colectivo General para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo, o los que sean de aplicación en el convenio del sector vigente.

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

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

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

El personal de nuevo ingreso, sin experiencia en el Sector y sin preparación específica en el puesto de trabajo, se incorporará a la Empresa que corresponda con el Grupo IV, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 12 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, y con un límite temporal de formación de un año para acceder al Grupo III, siempre que se hayan superado satisfactoriamente los cursos y procesos de formación correspondientes.

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

Transcurrido el plazo descrito en el apartado anterior, el personal al que se hace referencia anteriormente o el personal que ya viniera estando encuadrado, en el momento de este acuerdo, en el Grupo III Nivel 8, pasará a estar clasificado en el Grupo II Nivel 6, transcurrido el período descrito anteriormente, en el que permanecerá durante un período no superior a 12 meses.

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

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

#### Artículo 10. *Exámenes.*

1. Ascensos procedentes del Convenio del Sector.

Los ascensos de los Grupos II y III que vienen regulados en el artículo 18 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, mantendrán en el presente Convenio su vigencia, con las siguientes peculiaridades:

Las pruebas de aptitud constarán de:

Ascenso al Grupo II Nivel 6: Un ejercicio teórico y uno práctico.

Ascenso al Grupo II Nivel 5: Un ejercicio teórico y valoración de méritos.

Ascenso al Grupo II Nivel 4: Un ejercicio teórico y valoración de méritos.

Todas las pruebas serán determinadas por el Tribunal Calificador. Se podrá valorar para el ejercicio teórico la realización de cursos de formación relacionados con el grupo profesional. Esta circunstancia con la indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria. En todo caso la acreditación del certificado o diploma de estudios

terminados de grado superior de las escuelas Profesionales del Seguro eximirá de la realización del ejercicio teórico, si bien podrán presentarse los aspirantes que lo deseen para mejorar nota.

En caso de empate en la nota global de la prueba, tendrán preferencia en el acceso a la plaza vacante los aspirantes que, habiéndose presentado en anteriores convocatorias, hubieran sido considerados aptos, pero no hubieran obtenido plaza.

A las pruebas de aptitud podrán optar todos los empleados fijos de plantilla que ostenten niveles inferiores a las plazas que se convocan. Al Nivel 5 sólo podrán optar los del Nivel 6 y al Nivel 4 solamente los del Nivel 5.

El número de plazas a cubrir estará limitado al 5 % de las plazas existentes en los Niveles 4 y 5 y al 20 % de las plazas existentes en el Nivel 6, todos los niveles corresponden al Grupo II, de las distintas empresas que configuran el Grupo AVIVA en España.

Se exige el requisito de 2 años de antigüedad en el grupo y nivel inferior para optar al superior, excepto para el Nivel 4 que se requerirán 5 años. A tal efecto se computará el plazo desde el momento de la publicación de la convocatoria de exámenes.

Los exámenes se celebrarán cada 18 meses para todas las Empresas del Grupo.

## 2. Ascensos procedentes del Convenio de Empresa.

Los empleados cuyo grupo y nivel se encuentren comprendidos entre el Grupo II Nivel 6 y el Grupo III Nivel 8 que tengan 5 años de antigüedad en su grupo y nivel, podrán solicitar hasta un máximo de tres veces exámenes de aptitud para optar al grupo y nivel inmediatamente superiores, no ocupando plaza de las determinadas en los apartados anteriores, y estando por tanto la Dirección de las Empresas del Grupo obligada a otorgar el ascenso aunque no exista plaza. Estos empleados realizarán las pruebas de aptitud con la misma periodicidad que los descritos anteriormente.

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

Como bases de la convocatoria, programas y procedimiento para las pruebas de aptitud, se estará a los acuerdos suscritos por el Tribunal Calificador.

## Artículo 11. *Tribunales calificadoros.*

Los Tribunales calificadoros de los concursos-oposiciones, vienen regulados por el artículo 18.3.2 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya.

## CAPÍTULO V

### Sobre los conceptos de participación en primas

## Artículo 12. *Disposición general.*

Mediante la presente normativa, y de conformidad con lo establecido en los anteriores Convenios de Empresa, por el cuál se determinó la no aplicación de la regulación de la Participación en Primas del Convenio del Sector en el ámbito de nuestra organización, y su sustitución por un nuevo sistema retributivo, este se modifica en los siguientes términos:

Todos los empleados del Grupo tendrán derecho a la percepción del concepto salarial denominado Complemento Compensación Primas. Este concepto tendrá la naturaleza de no compensable ni absorbible, y es el resultado del cálculo de las actuales dos pagas reglamentarias estando constituidas por los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento por Experiencia y en aquellos casos en que corresponda, se incluirá la antigüedad al 31 de Diciembre de 1996.

Este concepto salarial estará sujeto a las modificaciones y posibles incrementos que se puedan establecer en el Convenio del Sector en cuanto a los conceptos que integran las pagas reglamentarias descritas en el apartado anterior, prorrateándose su abono en 15 mensualidades.

El concepto hasta ahora denominado Compensación Diferencia Participación en Primas, regulado en los convenios anteriores, se denominará en lo sucesivo Complemento «ad personam», con naturaleza de no compensable ni absorbible, y estará sujeto a revisión anual conforme al I.P.C. del año precedente.

La percepción y cuantía de dicho concepto se regulará en función de la procedencia de los empleados:

a) Personal procedente de Plus Ultra Cía. Anónima de Seguros y Reaseguros.-El personal procedente de esta sociedad percibirá por el concepto que aquí se regula, el equivalente a 1,65 pagas del año 2002.

Este concepto se percibirá prorrateado durante 15 mensualidades.

b) Personal procedente de British Life y Commercial Union.-El personal procedente de dichas entidades, percibirá por el concepto que aquí se regula, el equivalente a una paga del año 2002.

Este concepto se percibirá prorrateado durante 15 mensualidades.

c) Trabajadores incorporados a la plantilla a partir del 1 de enero de 2000.-Estos empleados tendrán derecho por primera vez tras la aplicación de este Convenio, al percibo, en concepto de este Complemento «ad personam», al equivalente a una paga reglamentaria del año 2006, constituida por los conceptos: Salario Base y Complemento por Experiencia. Este concepto se percibirá prorrateado durante 15 mensualidades.

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

## CAPÍTULO VI

### Retribuciones

## Artículo 13. *Disposición General.*

La retribución con carácter general se abonará en 15 mensualidades: 12 mensualidades ordinarias y 3 extraordinarias en los meses de Junio, Septiembre y Diciembre.

La retribución normal de los empleados afectados por este Convenio, será la que corresponda con carácter general en los Convenios del Sector, de aplicación en cada momento, pagas extraordinarias, pluses del Sector, así como cualquier otro que pudiera reglamentariamente otorgarse, etc., excluida la participación en primas que se regula en el Capítulo V Artículo 12 de este Convenio, no obstante lo anterior, se establecen como pluses específicos del Convenio del Grupo: el Plus de Productividad y el Complemento de Puesto de Trabajo.

## Artículo 14. *Plus de Productividad.*

Año 2006:

Grupos	Niveles	Plus productividad — Importe mensual euros
Grupo I.	Nivel 1.	420,56
	Nivel 2.	414,70
	Nivel 3.	407,62
Grupo II.	Nivel 4.	390,97
	Nivel 5.	378,22
	Nivel 6.	357,77
Grupo III.	Nivel 7.	357,67
	Nivel 8.	336,68
Grupo IV.	Nivel 9.	168,34

En el año 2007 y sucesivos, el incremento del Plus de Productividad, será equivalente al I.P.C. del año precedente.

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

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

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

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

## Artículo 15. *Complemento por experiencia.*

El Complemento por Experiencia regulado en el artículo 29 del Convenio General del Sector, o norma que lo sustituya, se regirá por dicho

precepto pero con las siguientes cuantías, las cuales se percibirán en las doce mensualidades ordinarias y en las tres extraordinarias:

Año 2006:

Grupos	Niveles	Importe mensual euros
Grupo I.	Nivel 1.	22,07
	Nivel 2.	21,33
	Nivel 3.	20,60
Grupo II.	Nivel 4.	20,25
	Nivel 5.	15,30
	Nivel 6.	13,70
Grupo III.	Nivel 7.	11,28
	Nivel 8.	9,66

El Complemento por Experiencia anteriormente indicado se incluirá en el denominado «Complemento Participación Primas» regulado en los párrafos 3.º y 4.º del artículo 12 apartados a, b y c del Capítulo V de este Convenio.

Para el año 2007 y sucesivos, el importe del Complemento por Experiencia anteriormente regulado, se verá incrementado con el I.P.C. del año inmediatamente anterior. En el supuesto de que el Convenio del Sector regule por este concepto para los Grupos II y III cantidades superiores, serán de aplicación dichas cantidades.

#### Artículo 16. *Plus de Inspección y Plus de Actividad Comercial.*

Plus de Inspección:

Regulado en el artículo 33 del vigente Convenio General del Sector, o norma que lo sustituya, se regirá a partir del presente acuerdo, con las siguientes peculiaridades:

La cuantía de este plus de Inspección para los Inspectores Administrativos y Técnicos, para el año 2006 será de 547,76 euros/mensuales y para los Inspectores de Organización y Producción será:

Grupo II Nivel 4 = 393,65 euros/mensuales.

Grupo II Nivel 5 = 383,13 euros/mensuales.

Grupo II Nivel 6 = 383,13 euros/mensuales.

Este Plus se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y se verá incrementado, para el ejercicio 2007 y sucesivos, con el I.P.C. del año inmediatamente anterior.

Plus de Actividad Comercial:

Los empleados de Aviva Vida y Pensiones procedentes de British Life, con la función de Asesores, con independencia del Grupo y Nivel profesional en que estén encuadrados, percibirán un Plus de Actividad Comercial de 2.580,26 euros anuales, a percibir 12 veces al año, a razón de 215,02 euros mensuales. Este Plus absorbe y compensa la ayuda por comida que venían percibiendo así como otros tipos de mejora que tenían anteriormente.

Para el año 2007 y sucesivos, este plus se revisará con el I.P.C. del año precedente.

Estos pluses no son compatibles con el de Productividad y absorben al Plus de Inspección regulado en el Convenio General del Sector.

#### Artículo 17. *Complemento de puesto de trabajo.*

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

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

#### Artículo 18. *Gastos de locomoción.*

Al objeto de no justificar la locomoción diaria con utilización del vehículo propio, se establece una asignación para aquellos empleados, no comerciales, que realicen funciones habitualmente fuera de los centros de trabajo, la siguiente cantidad: 87,96 euros mensuales. Este plus es incompatible con la percepción de kilometraje.

Los asesores de vida que proceden de British Life tendrán la cantidad de 61,77 euros mensuales en concepto de gastos de locomoción, siendo este plus incompatible con la percepción del concepto de kilometraje.

Estas cantidades se revisarán anualmente con el I.P.C. del año precedente.

#### Artículo 19. *Empleados en viaje por cuenta y orden de la Empresa.*

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

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

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

#### Artículo 20 *Plus de cambio de Residencia.*

El personal afectado por la movilidad geográfica, en los casos de traslado, con independencia de las mejoras que recoge el artículo 24 y 39 del Convenio General del Sector, disfrutarán de un Plus de cambio de residencia de 201,58 euros mensuales, a percibir doce veces al año, durante un período de 10 años, desde el momento de su traslado, y prorrogando a 5 años la ayuda por vivienda que regula el citado artículo 39.

Estos conceptos serán revisados anualmente con el I.P.C. del año precedente.

### CAPÍTULO VII

#### **Prestaciones complementarias durante la situación de incapacidad temporal (I.T.) derivada de enfermedad o accidente**

#### Artículo 21. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

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

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

a) La notificación de la situación de incapacidad deberá hacerse al Departamento de Recursos Humanos, dentro de las 8 horas laborales siguientes a la no incorporación al trabajo.

b) El documento de baja oficial deberá obrar en poder del Departamento de Recursos Humanos, dentro de los 5 días siguientes.

c) El primer parte de confirmación y los sucesivos si los hubiere, deberán presentarse en el plazo de 3 días a partir del siguiente al de su expedición.

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

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### **Mejoras sociales**

#### Artículo 22. *Retrasos y permisos.*

a) Retrasos.—En lo que respecta a retrasos se estará a lo establecido en el artículo 52 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, si bien, desde la flexibilidad de las jornadas laborales, no deberá ser necesario, salvo excepciones, la aplicación.

b) Permisos.—Los permisos que vienen regulados en el artículo 52 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, se concederán con las siguientes matizaciones:

1. Permisos retribuidos de obligada concesión por parte de las Empresas del Grupo (oficiales retribuidos).—En esta clase de permisos se estará a la situación más beneficiosa para el empleado de acuerdo con el Convenio del Sector y Estatuto de los Trabajadores. Adicionalmente se establece un permiso de paternidad especial, consistente en la asunción, como máximo, del coste de dos días, más de los que asuma la Seguridad Social sea cual fuere la regulación que la Seguridad Social establezca en cada momento.

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

3. Permiso potestativo de las Empresas del Grupo (particulares): Las Empresas del Grupo podrán conceder sin retribución alguna aquellos permisos que se soliciten justificadamente. De concederse, esta clase de permisos darán lugar al descuento de retribuciones, en la cuantía que proceda, de acuerdo con el valor hora real del solicitante, sin tener en cuenta las partes proporcionales correspondientes a vacaciones y pagas extraordinarias. Estos permisos particulares, cuando se trate de días completos, no podrán exceder anualmente de cinco días. En caso de exceso se descontará sobre el valor real de la ausencia. En el supuesto de permisos particulares disfrutados por horas, estos permisos no podrán exceder en cómputo anual de 25 horas.

#### Artículo 23. Seguro de Vida y Seguro de Accidentes.

Los capitales del Seguro de Vida y Complementario de Accidentes así como el Seguro de Accidentes propiamente dicho, recogidos en el artículo 57 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, se regulan para el año 2006 para todos los grupos y niveles profesionales en la cantidad de 19.503,82 euros y 39.007,64 euros en caso de accidente, siendo este Seguro complementario del regulado con carácter general para todo el Sector, que también es de aplicación para todos los empleados del Grupo AVIVA en España.

Las Empresas del Grupo emitirán en el plazo de 2 meses de la entrada en vigor de este Convenio, Testimonios Individuales de cada empleado, con las coberturas y capitales garantizados.

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

La cobertura del Seguro de Vida entre los 70 y los 77 años de edad será, en todo caso, por un capital de 7.330,37 euros con independencia del tipo de beneficiario y de las regulaciones que se efectúen en ambos Convenios.

Los capitales regulados anteriormente, se incrementarán el 1.º de Enero del año 2007 con el I.P.C. del año precedente.

#### Artículo 24. Plan de Pensiones.

Este Plan de Pensiones, constituido el 1 de enero 2001, fue promovido en la modalidad de Sistema de empleo y de aportación definida acogido a la Ley 8/87 de Planes y Fondos de Pensiones, posteriormente actualizada por el Real Decreto legislativo 1/2002.

Son promotores de este Plan las empresas del Grupo AVIVA en España, Aviva Grupo Corporativo, Aviva Vida y Pensiones, Aviva Gestión de Inversiones A.I.E., Aviva Gestión S.G.I.I.C. y Aviva Valores Agencia de Valores, y participarán en su desenvolvimiento.

Son partícipes todas las personas físicas empleados de las empresas del Grupo AVIVA en España, que tengan una antigüedad mínima de 2 años, desde que se adhieran al Plan y mantengan su condición conforme al mismo.

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

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

La gestora del Plan de Pensiones será Aviva Vida y Pensiones, la cual se encargará de la administración del patrimonio del Fondo.

El régimen de aportaciones de los partícipes se divide en dos apartados:

Los empleados partícipes de las empresas del Grupo aportarán, con carácter mensual y doce veces al año la cantidad de 17,85 euros. Este importe será incrementado anualmente con la revisión salarial pactada para cada año.

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

Con carácter anual las empresas del Grupo AVIVA en España, aportarán al Plan de Pensiones el 20% de una mensualidad de convenio de cada trabajador o cada empleado partícipe, entendiéndose por partícipes los empleados que en el momento de la constitución del plan mencionado tuvieran una edad inferior a 50 años y una antigüedad mínima de 2 años en la empresa y hubieran manifestado su compromiso de adherirse al plan. Estas aportaciones se realizarán conforme a los parámetros del artículo 58 B 1 y 2 del Convenio del Sector, sin tener en cuenta el límite de los 30 años de servicio para la consolidación de las 10 mensualidades, es decir, durante toda la vida laboral la aportación de la empresa será el 20% de una mensualidad de convenio.

La aportación de la empresa se realizará fraccionada en la primera semana de los meses de Junio y Diciembre.

En estos mismos plazos, las Empresas del Grupo realizarán adicionalmente las aportaciones extraordinarias previstas en el artículo 33 de este Convenio.

Las prestaciones del Plan serán las siguientes:

Jubilación, entre los 60 y 65 años.

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

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

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

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

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

Los empleados partícipes como contraprestación por la creación de esta Plan de Pensiones, renuncian a lo determinado en el artículo 58 B 1 y 2 del Convenio del Sector, en tanto en cuanto las Empresas del Grupo hayan cumplido con las obligaciones de este artículo.

#### Artículo 25. Ayuda para estudios.

La Dirección de las Empresas del Grupo abonará a cada empleado o por cada hijo de empleado que curse estudios, la siguiente ayuda escolar para el año 2006:

Guardería, Enseñanza Preescolar y los 4 primeros cursos de Enseñanza Obligatoria: 200,69 euros.

Los 4 siguientes Cursos de Enseñanza Obligatoria, Enseñanza Secundaria, Estudios de Grado Medio, COU y Formación Profesional: 240,83 euros.

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

Estudios de Grado Medio o asimilados: 280,96 euros.

Estudios de Grado Superior o Asimilados: 321,11 euros.

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

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

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

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

Las cantidades señaladas anteriormente serán revisadas en el ejercicio 2007 y sucesivos, conforme al I.P.C. real del año precedente.

Cuando concurra que dos empleados del Grupo sean progenitores de un mismo beneficiario, esta ayuda escolar la percibirá tan solo uno de ellos.

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

**Artículo 26. Ayuda a empleados con hijos minusválidos a su cargo.**

Se establece una ayuda de 84,19 euros mensuales por 12 meses, por hijo que se acredite mediante la referida condición legal reconocida por el Organismo administrativo correspondiente.

Esta cantidad será revisada en el ejercicio 2007 y sucesivos, conforme al I.P.C. real del año precedente.

**Artículo 27. Préstamos para vivienda.**

## 1. Requisitos:

a) Antigüedad mínima de 3 años. No obstante, en casos especiales y a juicio de la Dirección de la Empresa, podrá obtenerse este beneficio sin el cumplimiento de este requisito.

b) No tener otros préstamos o anticipos pendientes en la Empresa. Asimismo el bien a hipotecar no podrá tener otras cargas pendientes.

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

## 3. Características:

a) Cuantía: Como máximo el 100% del valor de tasación de la vivienda, siempre y cuando las cuotas mensuales a detraer, sumado capital e intereses, no puedan superar el 25% de los ingresos líquidos del empleado. En casos especiales, dicho porcentaje podrá aumentarse hasta un 30%.

b) Plazo de amortización: Hasta un máximo de 30 años, con el límite de la edad de jubilación.

c) Instrumentación: Mediante escritura pública inscrita en el Registro de la Propiedad. Todos los gastos relativos a la concesión del préstamo, incluido tasación, gestoría en su caso, gastos de notaría y registro, o cualquier otro que pudiera producirse, correrán por cuenta del empleado.

d) Intereses: Se tomará como referencia el Euribor incrementado con un diferencial de 0,1 puntos, siendo revisable anualmente. No se cargarán comisiones de apertura ni de cancelación total o parcial.

e) Amortización: Mediante descuento en nómina de las cantidades convenidas 12 veces al año.

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

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

**Artículo 28 Préstamos Personales.**

## 1. Requisitos:

a) Antigüedad mínima de 3 años. No obstante, en casos especiales y a juicio de la Dirección de la Empresa, podrá obtenerse este beneficio sin el cumplimiento de este requisito.

b) No tener otros préstamos o anticipos pendientes en la Empresa.

2. Supuestos para los que podrá solicitarse.—Cualquiera, previa justificación.

## 3. Características:

a) Cuantía: La Dirección de la Empresa a través de su departamento de Recursos Humanos, estudiará la viabilidad de cada préstamo en función de los ingresos del empleado, su antigüedad y su capacidad para hacer frente a la garantía personal del préstamo.

b) Plazo de amortización: Hasta un máximo de 6 años, con el límite de la edad de jubilación.

c) Instrumentación: Mediante escritura de préstamo otorgada ante notario. Todos los gastos relativos a la concesión del préstamo, gestoría en su caso, gastos de notaría, o cualquier otro que pudiera producirse, correrán por cuenta del empleado.

d) Intereses: Se tomará como referencia el Tipo de Interés Legal del Dinero, sin diferencial, siendo revisable anualmente. No se cargarán comisiones de apertura ni de cancelación total o parcial.

e) Amortización: Mediante descuento en nómina de las cantidades convenidas 12 veces al año.

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

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

**Artículo 29. Anticipos.**

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

La amortización se efectuará en el plazo de 1 año, mediante descuento en nómina, sin que pueda solicitarse nuevo anticipo sin la cancelación del

anterior, no computándose a estos efectos, los anticipos sobre primas de seguro.

**Artículo 30. Premios y Recompensas.**

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

Con 25 años de servicios prestados: 491,51 euros.

Con 30 años de servicios prestados: 655,34 euros.

Con 40 años de servicios prestados: 819,17 euros.

La Dirección de la Empresa abonará con motivo de la Festividad del Seguro, a todos los jubilados, jubilados anticipados, viudas/os e inválidos, la cantidad de 183,26 euros. Dicha cantidad se abonará al personal jubilado, jubilado anticipadamente, viudas/os e inválidos existentes al 31.12.96, con independencia de la pensión de la Seguridad Social que perciban. El personal jubilado, jubilado anticipadamente, viudas/os e inválidos que hayan causado su estado a partir del 1.1.97, percibirán esta ayuda si sus respectivas pensiones no superan la cuantía equivalente al doble del salario mínimo vigente en cada momento.

Las anteriores cantidades serán revisadas en el ejercicio del año 2007 y sucesivos con el I.P.C. del año precedente.

**Artículo 31. Fondo de Atención Social.**

La Dirección del Grupo se compromete durante la vigencia de este convenio a dotar anualmente este fondo con la cantidad de 6.000,00 euros anuales. Este fondo tendrá como finalidad paliar situaciones personales especiales de los empleados del Grupo.

Este fondo lo administrará la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio regulada en el artículo 4.º, que se denominará Comisión de Asuntos Sociales y se revisará anualmente con el I.P.C. del año precedente.

**Artículo 32. Paquete Flexible de Beneficios Sociales.**

Como compensación a la modificación de la distribución del calendario laboral entre jornada de invierno y de verano, se establece un Paquete Flexible de Beneficios Sociales, no compensable ni absorbible, que será de aplicación única y exclusivamente a los siguientes colectivos de trabajadores:

1. Trabajadores incorporados a la plantilla con anterioridad al 1 de enero de 2000: estos trabajadores tendrán derecho a percibir un Paquete Flexible de Beneficios Sociales, valorado en 730€ anuales. Para el ejercicio 2007 y sucesivos, este importe de 730€ se revalorizará en el IPC del año precedente.

2. Trabajadores incorporados a la plantilla entre el 1 de enero de 2000 hasta el 22 de mayo de 2006 y cuya retribución se sitúe por encima de lo establecido para el ejercicio 2006 por las tablas salariales de este Convenio: Tendrán derecho a un Paquete Flexible de Beneficios Sociales equivalente en importe a la diferencia entre 730€ y el incremento salarial resultante exclusivamente de la aplicación en el ejercicio 2006 del Complemento «Ad Personam», regulado para este colectivo en el artículo 12 letra c del presente Convenio. Para el ejercicio 2007 y sucesivos, este importe se revalorizará en el IPC del año precedente.

Estos trabajadores podrán determinar anualmente la composición de este Paquete Flexible entre los siguientes conceptos:

Póliza de salud para empleados y/o familiares de primer grado, cónyuge o pareja de hecho.

Aportación extraordinaria al Plan de Pensiones del Empleo, si ya estuviera adscrito, hasta los límites que marque la ley en cada momento.

Ticket guardería sujeto a las condiciones y límites que determine la Ley en cada momento.

Ticket comida, independientes de los regulados en el presente Convenio en concepto de Ayuda de Comida.

Todos estos conceptos estarán sujetos a la normativa fiscal vigente en cada momento, siendo repercutibles al empleado los pagos a cuenta del IRPF correspondientes a este Paquete Flexible de Beneficios Sociales.

No obstante a lo anterior, aún no disfrutando del Paquete Flexible de Beneficios Sociales, cualquier empleado podrá adherirse a la póliza colectiva de salud, en la misma tarifa que tuvieran el resto de empleados que sí disfrutaran de este Paquete.

La Dirección de la Empresa podrá descontar en la liquidación por finiquito de los empleados que causen baja, la parte proporcional no devengada del concepto aquí regulado, que hubiera sido satisfecho anticipadamente.

## CAPÍTULO IX

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

1. La jornada laboral y su distribución horaria vendrá, en lo sucesivo, regulada por el presente Convenio, siendo tan sólo de aplicación automática, el cómputo anual de horas de trabajo que se regule en el Convenio del Sector, o legalmente, reducido en 14 horas.

**Jornada anual.**

La jornada anual para el ejercicio 2006 será de 1.686 horas efectivas de trabajo, si bien no se tendrá en cuenta dicha jornada máxima anual por acoplamiento de las vacaciones, los días reconocidos al personal con edad superior a 60 años, que regula el artículo 51.8 del Convenio General de Ámbito Estatal, para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (B.O.E. 19-11-2004), los permisos del artículo 52 del Convenio del Sector, o normas que los sustituyan, y el crédito de horas para asuntos sindicales, así como el día de vacaciones que viene regulado en el Artículo 34 de este Convenio relativo a Vacaciones en su Punto 10.

La jornada laboral oficial y obligatoria, a partir del presente convenio, será la que se regula a continuación para todo el personal de las Empresas del Grupo:

**Jornada partida de ocho horas de duración:**

Duración: Del 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre.

Flexibilidad en la entrada.—Entre las 8:00 horas y las 9:30 horas.

Flexibilidad en la salida.—Entre las 17:00 horas y las 18:30 horas.

Tiempo de comida mínimo 1 hora, máximo 1 hora y 30 minutos, comprendido en el intervalo entre las 13:00 y las 15:30.

A nivel departamental, se acordará la prestación de servicio entre las 9:30 horas y las 17:30 horas. En el caso de falta de acuerdo por los afectados, se estudiará en la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, prevaleciendo la flexibilidad a favor del trabajador.

**Jornada continuada e intensiva, de siete horas de duración:**

Duración: Del 16 de junio al 15 de septiembre y todos los viernes del año.

Flexibilidad en la entrada.—Entre las 8,00 y las 9,30 h.

Flexibilidad en la salida.—Entre las 15,00 y las 16,30 h.

El posible sobrante de horas por acoplamiento del calendario se distribuirá en días de libre disposición y/o puentes.

Adicionalmente cada empleado tendrá derecho a cuatro días de libre disposición como compensación al cambio de distribución de jornada realizado en el presente Convenio.

2. El personal que así lo desee, podrá efectuar un descanso para el desayuno de un máximo de 20 minutos de duración, que podrá realizarse fuera del centro de trabajo, todo ello sin menoscabo de un adecuado funcionamiento de las distintas unidades o departamentos correspondientes.

3. Los calendarios laborales de todos los Centros de Trabajo se confeccionarán por ambas representaciones antes del 15 de Enero del año de que se trate, y se expondrán en los Centros de Trabajo para su difusión.

Una vez confeccionado y difundido el calendario laboral, el personal disconforme con el mismo tendrá un plazo de 7 días hábiles para hacer las impugnaciones o propuestas, las cuales serán estudiadas por la Comisión Mixta y resueltas en el plazo de tres días hábiles.

Los calendarios laborales, se adaptarán a las particularidades de cada Región o Comunidad Autónoma.

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

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

**Artículo 34. Vacaciones.**

1. Durante el mes de Marzo de cada año, la Dirección de RR.HH., a través de los Departamentos, Sucursales y Centros de Trabajo, requerirá que los empleados fijen sus vacaciones.

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

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

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

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

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

6. Con carácter general, las vacaciones de todo el personal serán de 23 días laborables, las cuales podrán ser fraccionadas hasta un máximo de tres períodos.

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

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

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

10. Los empleados que tengan cumplidos 30 o más años de servicio, disfrutarán anualmente de un día adicional de vacaciones para asuntos propios.

11. En los casos en los que por las características del trabajo realizado se exija una dedicación extraordinaria, superior a la de la jornada laboral, la Dirección de la Empresa se compromete a compensar concediendo hasta dos días adicionales de libre disposición a los trabajadores que lo realicen. Si produciéndose las circunstancias excepcionales, el trabajador no recibiese dicha compensación, la Comisión Mixta de Interpretación podrá analizar y proponer a la Dirección de las Empresas del Grupo la concesión de dicha compensación.

**Artículo 35. Representación Sindical.**

1. Órganos de Representación de los Empleados.—La Dirección de las Empresas del Grupo y las Secciones Sindicales se reconocen entre sí como interlocutores válidos, con el fin de establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, de cara a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa.

La Representación Empresarial reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores de las empresas del Grupo, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, teniendo derecho a denunciar y negociar el convenio colectivo, en la proporción que determine la normativa legal vigente.

Las empresas del Grupo podrán sufragar los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las comisiones paritarias existentes en cada momento, siempre que previamente así lo hayan manifestado por escrito.

2. Crédito Sindical.—Se crea una bolsa de horas con el 100% de las horas de los Delegados de las Secciones Sindicales, miembros de Comité de Empresa y Delegados LOLS de cada Sindicato, previa comunicación de su distribución a la Dirección de la Empresa, y será administrada por cada Sección Sindical de la Empresa.

Los Delegados de Secciones Sindicales constituidas en el seno de la empresa, disfrutarán además de 15 horas complementarias con carácter mensual para desarrollar su función.

**Artículo 36. Comité Estatal de Prevención de Riesgos Laborales.**

1. En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y convencionales de aplicación, y a lo previsto en el Convenio del Sector.

2. La Política de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo contempla que la prevención es un área más de gestión a desarrollar en el seno de las empresas, y debe contar con los recursos adecuados para el desarrollo de la actividad preventiva. Asimismo se contempla el derecho de los trabajadores a participar en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo y a recibir formación en esta materia.

A tal efecto, la formación en prevención, tanto de empleados como de las personas encargadas de la prevención, los delegados de prevención y los miembros del Comité de Seguridad y Salud, estará contemplada en los planes de formación de la empresa.

3. En virtud de lo establecido en el artículo 38. 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del artículo 68 del Convenio del Sector, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud, que tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados afectados por el presente Convenio.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por tres miembros por parte de la dirección de las Empresas del Grupo y otros tres en representación de los trabajadores.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los Representantes de los Trabajadores, el que destinen a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a las actividades que dicho comité pudiera encomendarles. Serán por cuenta de las empresas del Grupo los gastos derivados de estas actuaciones, siempre que previamente así lo hayan manifestado por escrito.

#### Artículo 37. *Jubilaciones anticipadas.*

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

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

### CAPÍTULO X

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

Todo el personal procedente de la citada empresa, con las excepciones que se señalan respecto a los asesores en el artículos 16 y 18 de este Convenio, con las excepciones que a continuación se desarrollan, y cualquiera que fuera el lugar en que presten actualmente sus servicios, que viniera percibiendo retribuciones voluntarias en sus emolumentos, y como consecuencia de la integración en el Convenio de Plus Ultra por acuerdo suscrito el 24 de Enero de 2000, y que vieran absorbidas total o parcialmente sus retribuciones voluntarias, se garantiza que al menos estas personas percibirán un Plus denominado de Integración por la cantidad de 733,38 euros anuales, más que la retribución que recibían con anterioridad a la integración, y que sirvió de base para la misma en la estructura salarial del Convenio del Sector y de Empresa.

#### Disposición adicional segunda. *Condiciones económicas Asesores procedentes de British Life.*

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

#### Disposición adicional tercera. *Revisión económica.*

Todos los conceptos enumerados en las Disposiciones Adicionales serán revisados anualmente con el I.P.C. del año precedente.

### CAPÍTULO XI

#### Disposición transitoria. *Compensación económica por jubilación.*

El personal de las empresas del Grupo que en el momento de la firma del convenio del Grupo Norwich Union, publicado en el BOE de 15-11-2000, predecesor de este Convenio, tuvieron cumplida la edad de 50 o más años y que no hubieron solicitado su adhesión al Plan de Pensiones, con independencia de la antigüedad en la empresa del Grupo que corresponda, seguirá teniendo derecho a la percepción regulada en el artículo 58 B 1 y 2 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya.

No obstante, el colectivo mencionado anteriormente podrá acogerse al Plan de Pensiones diseñado en el artículo 24 de este Convenio, si bien no tendrá derecho a la percepción que regula el artículo 58 B 1 y 2 del Convenio del Sector o norma que lo sustituya

El personal jubilado anticipadamente también podrá acogerse al percibo de las mensualidades que regula el artículo 58 B 1 y 2 del Convenio del Sector o norma que lo sustituya.

### CAPÍTULO XII

#### Disposición final primera.

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

#### Disposición final segunda.

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

### CAPÍTULO XIII

#### Anexos

El número de horas efectivas durante la vigencia de este convenio será de 1686 horas, salvo que el Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, redujera el número de horas anuales. En tal caso se atenderá a la reducción de 14 horas establecida en el artículo 33.1 del presente Convenio.

Las tablas brutas del plus de productividad anual (mensual por 12), del plus funcional de inspección (mensual por 12), y el complemento por experiencia (mensual por 15) para el año 2006, serán las que a continuación se indican:

Plus de productividad:

Año 2006:

Grupos	Niveles	Plus productividad-Importe mensual euros
Grupo I.	Nivel 1.	5.046,74
	Nivel 2.	4.976,44
	Nivel 3.	4.891,48
Grupo II.	Nivel 4.	4.691,68
	Nivel 5.	4.538,62
	Nivel 6.	4.293,19
Grupo III.	Nivel 7.	4.292,09
	Nivel 8.	4.040,10
Grupo IV.	Nivel 9.	2.020,12

Para el año 2007 y sucesivos, las cantidades anteriores serán incrementadas con el I.P.C. del año precedente.

Plus funcional de inspección anual:

Inspectores Administrativos y Técnicos: 6.573,13 euros.

Inspectores de Organización y Producción:

Grupo II -Nivel 4: 4.723,75 euros.

Grupo II -Nivel 5: 4.597,54 euros.

Grupo II -Nivel 6: 4.597,54 euros.

En el año 2007 y sucesivos se incrementarán dichas cantidades con el I.P.C. del año precedente.

Complemento por experiencia: Este plus que regula el Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, se calcula en sus importes anuales sobre 15 mensualidades.

Año 2006:

Grupos	Niveles (*)	Importe mensual euros
Grupo I.	Nivel 1.	331,01
	Nivel 2.	319,94
	Nivel 3.	309,02
Grupo II.	Nivel 4.	303,72
	Nivel 5.	229,55
	Nivel 6.	205,47
Grupo III.	Nivel 7.	169,20
	Nivel 8.	144,95

(\*) Por el multiplicador correspondiente, máximo 10.



En el año 2007 y sucesivos, la tabla anterior se incrementará con el I.P.C. del año precedente.

Plus de cambio de residencia: Este Plus que se abonará 12 veces al año, tiene un importe anual de 2.419,00 euros y será revisable, en el año 2007 y sucesivos, con el I.P.C. del año precedente.

En Madrid, a 30 de octubre de 2006.—Por la Representación de las Empresas del Grupo AVIVA en España.—Por la Sección Sindical de UGT de Aviva Vida y Pensiones.—Por la Sección Sindical de CCOO de Aviva Vida y Pensiones.—Por la Federación de Servicios Administrativos y Financieros de CCOO (COMFIA)

**22935** *RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2006, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, por la que se declara desierto la concesión de un premio para la creación del elemento gráfico identificativo de la lucha contra la violencia de género.*

Por Orden TAS/2142/2006, de 30 de junio (Boletín Oficial del Estado de 4 de julio), se establecen las bases reguladoras y se convocan la concesión de un premio para la creación del elemento gráfico identificativo de la lucha contra la violencia de género.

De acuerdo con el artículo 5.3 de la Orden TAS/2142/2006, de 30 de junio, y con el artículo 5.1 de la Orden TAS/2268/2006, de 11 de junio, por la que se delegan y se aprueban las delegaciones del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y sus organismos públicos dependientes, el órgano competente para la resolución de la concesión del premio es la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

En cumplimiento de lo dispuesto en la citada Orden, y ante la imposibilidad de crear un elemento gráfico identificativo de la lucha contra la violencia de género a partir de las propuestas presentadas, esta Secretaría General resuelve declarar desierto el Premio.

De acuerdo con el artículo 3.8 de la Orden TAS/2142/2006, de 30 de junio, las propuestas presentadas se conservarán durante el plazo de un mes, contado a partir de la fecha en que se publique la resolución de concesión en el Boletín Oficial del Estado. Las personas que deseen la devolución de sus obras podrán recogerlas a partir del día 9 de enero de 2007 en la sede de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer (M.º de Fomento. C/ Pº Castellana, 67, Madrid. Despacho C-535), en horario de 10:00 h a 14:00 h. Al expirar dicho plazo se destruirán aquellos trabajos que no hayan sido retirados.

En virtud del artículo 5.5 de la Orden TAS/2142/2006, de 30 de junio, la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial del Estado sustituirá a la notificación, surtiendo sus mismos efectos.

Madrid, 20 de diciembre de 2006.—La Secretaria General de Políticas de Igualdad, Soledad Murillo de la Vega.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

**22936** *RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2006, de la Secretaría General de Turismo, por la que se publica el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Consorcio Ruta del Vino Montilla-Moriles para el desarrollo del Plan de Dinamización del Producto Turístico Ruta del Vino Montilla-Moriles (Córdoba).*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio de Colaboración suscrito entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Consorcio Ruta del Vino Montilla-Moriles para el desarrollo del «Plan de Dinamización del Producto Turístico Ruta del Vino Montilla-Moriles» (Córdoba), cuyo texto figura a continuación.

Madrid, 4 de diciembre de 2006.—El Secretario General de Turismo, Raimon Martínez Fraile.

### CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO, LA CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA Y EL CONSORCIO RUTA DEL VINO MONTILLA-MORILES PARA EL DESARROLLO DEL «PLAN DE DINAMIZACIÓN DEL PRODUCTO TURÍSTICO RUTA DEL VINO MONTILLA-MORILES» (CÓRDOBA)

En Madrid, a 2 de octubre de 2006.

#### REUNIDOS

De una parte: El Sr. D. Pedro Mejía Gómez, en su calidad de Secretario de Estado de Turismo y Comercio, nombrado por Real Decreto 845/2004, de 23 de abril, actuando de conformidad con el artículo segundo de la Orden del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio 3187/2004, de 4 de octubre que delega la competencia que para la suscripción de convenios corresponde al titular del Departamento según lo previsto en la disposición adicional decimotercera de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en redacción dada por el artículo segundo de la Ley 4/1999, de 13 enero, de modificación de aquélla.

De otra: El Sr. D. Paulino Plata Cánovas, Consejero de Turismo, Comercio y Deporte de la Junta de Andalucía, en representación de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en virtud de lo dispuesto en el Decreto 12/2004, de 24 de abril, por el que se le designa para tal cargo; en el artículo 39.1.º de la Ley 6/1983, de 21 de julio, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía; y en el artículo 2 del Decreto 240/2004, de 18 de mayo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte.

Y de otra: La Sra. Dña. Aurora Sánchez Gama como Presidenta del Consorcio Ruta del Vino Montilla-Moriles, nombrada por Acuerdo del Pleno de su Consejo Rector de fecha 3 de mayo de 2006 y facultada para la suscripción del presente Convenio por Acuerdo del Pleno del Consejo Rector de la misma fecha, actuando en representación del Consorcio en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 de sus Estatutos.

Todos reconocen en la representación que ostentan capacidad para formalizar el presente Convenio y a tal efecto

#### EXPONEN

Que la Administración General del Estado en virtud de las competencias reservadas al Estado por el Artículo 149.1.13 de la Constitución en materia de planificación y coordinación económica general, así como del principio de cooperación, ha elaborado el Plan Integral de Calidad Turística Española (PICTE) 2000-2006, que fue aprobado por la Conferencia Sectorial de Turismo el 5 de octubre de 1999 y por el Consejo de Ministros de 3 de diciembre del mismo año, y que persigue la mejora de la calidad del sector turístico español, así como la cooperación entre todos los agentes públicos y privados para lograr ese objetivo.

Que la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en virtud de las competencias atribuidas por el apartado 17 del artículo 13 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por la Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre, ha desarrollado, asimismo en el ejercicio de sus competencias, diferentes actuaciones con la finalidad de mejorar la situación turística de la Comunidad Autónoma, promoviendo planes, programas y normas para la modernización y adecuación de la industria turística a las tendencias de la demanda.

Que el Consorcio Ruta del Vino Montilla-Moriles, constituido por los Ayuntamientos de Aguilar de la Frontera, Córdoba, Fernán Núñez, La Rambla, Lucena, Montemayor, Moriles, Montilla y Puente Genil y la Asociación para la Promoción del Turismo del Vino (AVINTUR), en virtud de las competencias atribuidas por la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases del Régimen Local, de 2 de abril, ha elaborado diversos proyectos para la mejora turística de los municipios en relación con las líneas estratégicas y los programas de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio y de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Que los empresarios entienden que la mejora de la calidad turística de Andalucía ha de plantearse a través de un continuo esfuerzo empresarial de mejora y modernización de sus instalaciones y de la diversificación y aumento en la prestación de servicios.

Que todas las partes consideran que la mejora de la competitividad turística de Andalucía y su sostenibilidad económica, social y medioambiental precisa de una mejora de la calidad del medio urbano y natural de los municipios, una ampliación y mejora de los servicios públicos, una adaptación a las tendencias de la demanda y la puesta en valor de nuevos recursos turísticos.