

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9532 *Resolución de 27 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, sucursal en España, Zurich Vida, compañía de seguros y reaseguros, SA y Zurich Services, AIE.*

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas «Zurich Insurance PLC, Sucursal en España», «Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.» y «Zurich Services, AIE» (código de convenio n.º 90005473011981) que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas en representación de las mismas y, de otra, por las secciones sindicales de OTZA, CCOO y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 27 de agosto de 2013.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE «ZURICH INSURANCE PLC, SUCURSAL EN ESPAÑA», «ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.», «ZURICH SERVICES AIE» (2012-2014)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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

1. El presente Convenio Colectivo de Trabajo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de los empleados de las Compañías «Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España», «Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. Sociedad Unipersonal» y «Zurich Services, AIE» en adelante «la Empresa».

2. El presente Convenio se suscribe por los representantes de la Dirección de la Empresa en España y por parte de los trabajadores, por las Secciones Sindicales de los Sindicatos O.T.ZA., CC.OO. y UGT de las referidas Empresas, que ostentan el 97,63 % de la representación.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores legitimados para suscribir el presente Convenio con validez y eficacia general.

3. El Convenio regulará, durante su vigencia, las condiciones contractuales entre la Empresa y su personal sujeto de una relación laboral común.

4. Exclusiones: además de las previstas en el convenio general del Sector, se considera expresamente excluido de la aplicación del siguiente convenio:

a) 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 y Reaseguros Privados, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.

b) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la citada Ley, puedan desarrollar con tal carácter los empleados a favor de su Empresa, y la compensación económica que de la misma pudiera derivarse.

c) Las personas o actividades vinculadas a la Empresa por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías o cobradores, abogados, médicos, procuradores, etc.

d) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección sujetos al ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985.

e) El personal que presta servicios en fincas propiedad de la Empresa no dedicadas a la actividad aseguradora, que se rige por la normativa aplicable a los empleados de fincas urbanas. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, estarán vinculados a este Convenio los trabajadores a quienes se venía aplicando el anterior Convenio Colectivo de Empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito temporal: Vigencia, prórroga y denuncia.*

1. Duración: La duración general del presente Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en los correspondientes artículos y Disposiciones Adicionales y Transitoria de este Convenio.

2. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta.

3. Si el Convenio no fuese denunciado, se prorrogaría en sus propios términos por años naturales.

4. La denuncia del Convenio y/o de sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de un mes, es decir con anterioridad al 31 de diciembre de su vencimiento, inicial o prorrogado.

La denuncia deberá formalizarse por escrito dirigido a la otra parte y a la Autoridad Laboral.

5. Denunciado el Convenio se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación y prórroga que se regula seguidamente.

Dicho período comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los 45 días desde que el convenio fuera denunciado.

Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por seis meses adicionales el citado período de negociación. Transcurridos los cuales, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de discrepancias existentes. Finalizado el mismo sin acuerdo el convenio perderá su vigencia.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio Colectivo Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo (2012-2015), en adelante Convenio Colectivo del Sector vigente.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico 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 jurisdicción social resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 6. *Coordinación normativa.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias de obligada aplicación, así como en el Convenio Colectivo del Sector vigente.

Artículo 7. *Facultades de la Dirección de la Empresa.*

La organización del trabajo compete a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio y con respeto a lo establecido por las leyes de aplicación en cada caso.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre la aplicación e interpretación del presente Convenio se crea una comisión paritaria que estará compuesta por seis miembros en representación de la Dirección de la Empresa y seis miembros por los Representantes del Personal designados de entre las organizaciones firmantes del presente Convenio, siempre que continúen ostentando aquella representación.

2. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos representaciones, debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario.

4. La Comisión estará domiciliada en la sede central de la Empresa en Barcelona, Vía Augusta n.º 200.

5. De cada sesión se levantará acta que deberá ser presentada para su firma en la siguiente sesión y que contendrá exclusivamente, los acuerdos alcanzados y los compromisos unilaterales. A cada acta se incorporarán, como anexos, los documentos aportados a este efecto en la reunión.

6. Las cuestiones sometidas a la Comisión serán debatidas en su seno, de acuerdo con el orden del día previamente establecido.

7. Los acuerdos requerirán el voto acorde de ambas representaciones paritarias. En cada representación su postura vendrá reflejada por el voto mayoritario simple de sus componentes.

8. La comisión tendrá igual y especialmente, en su caso, las funciones de mediación establecidas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

9. La Comisión velará para coordinar el funcionamiento de las distintas Comisiones Mixtas existentes en la Empresa.

Artículo 8 bis. *Solución de conflictos.*

1. Las partes se adhieren al V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) de 7/02/2012.

2. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación, aplicación y/o inaplicación del Convenio, deberá intervenir la Comisión Paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo II del Convenio Colectivo del Sector vigente.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 9. Clasificación profesional.

1. El sistema de clasificación del personal se estructura según los principios y aspectos básicos y régimen jurídico del Convenio Colectivo del Sector y lo expresamente recogido en este Convenio.

2. Con arreglo a los criterios anteriores, la Clasificación en Grupos y Niveles de los puestos de trabajo, tanto de nueva creación como los que se modifiquen, será efectuada por la Dirección de la Empresa, dando cuenta de la misma a la Representación Sindical de los Trabajadores.

3. A las nuevas contrataciones a puestos clasificados finalmente como de Grupo II Nivel 5, se les asignará durante el primer año de permanencia en la Empresa, la clasificación de Grupo II Nivel 6, en razón al periodo necesario de adaptación a la Empresa.

Artículo 10. Multifunción/polivalencia y movilidad funcional.

1. Se establecen como principios básicos, tanto en favor de la mayor flexibilidad, adaptación y optimización de los recursos humanos, como en beneficio de la cualificación y desarrollo profesional de los trabajadores, la máxima multifuncionalidad/polivalencia en las funciones y la movilidad funcional que, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acordadas por la Dirección de la Empresa sin más limitaciones que la capacidad y/o titulación del trabajador para realizar los trabajos encomendados en cada momento.

2. La clasificación profesional no supone la existencia de compartimentos estancos por cuanto se pacta, por el contrario, tanto la máxima polivalencia de los empleados como su adscripción indistinta a todas las tareas para cuyo desempeño no se precise una titulación específica. Todo ello tiene por objeto facilitar la gestión y el desarrollo profesional de los recursos humanos, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. Para favorecer la adaptación en casos de movilidad funcional y multifunción/polivalencia la Empresa facilitará la formación necesaria a los trabajadores para el correcto desarrollo de las funciones que les sean encomendadas.

Movilidad funcional: Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio Colectivo del Sector vigente.

CAPÍTULO IV

ContrataciónArtículo 11. *Contratación.*

1. El ingreso de nuevos trabajadores en la Empresa se efectuará en cualquiera de las modalidades de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la Empresa y sin que exista trato preferencial u otros criterios de selección que los derivados de las cualidades personales y profesionales de los candidatos. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley de Igualdad.

2. La Empresa someterá a los candidatos a las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas y adecuadas, al objeto de determinar las capacidades y competencia de los mismos respecto a los puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral ni den derecho a retribución de ningún tipo.

3. Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación, cuya superación condicionará la misma.

4. Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio Colectivo del Sector vigente, los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a que se refiere el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses.

Artículo 12. *Promociones y ascensos.*

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 16 del Convenio Colectivo del Sector vigente.

Los supuestos de movilidad funcional ascendente, tendrán los siguientes efectos económicos y de Clasificación Profesional:

a) Promoción de un nivel profesional:

Al ocupar el nuevo puesto se percibirá, mediante el abono de un complemento (Complemento Promoción), la retribución por la diferencia entre el nivel de procedencia y el nivel inmediatamente superior, adquiriéndose la consolidación profesional correspondiente, a los seis meses del cambio.

Durante estos seis meses, se entenderá que el puesto de trabajo se ocupa provisionalmente, al estar sujeto a un periodo de consolidación.

b) Promoción de más de un nivel profesional:

Cuando la promoción se produzca hacia un puesto de trabajo en dos o más niveles salariales:

Al ocupar el nuevo puesto se percibirá, mediante el abono de un complemento (Complemento Promoción), la retribución por la diferencia entre el nivel de procedencia y el nivel inmediatamente superior.

A los seis meses, se adquirirá el nivel profesional por el que venía cobrando la diferencia y se iniciará el percibo de una nueva diferencia económica entre el nivel recién adquirido y el siguiente.

Al concluir satisfactoriamente este segundo tramo de seis meses, se adquirirá el nivel profesional del puesto de trabajo al que se había promocionado, sin nuevos periodos de consolidación ni más etapas intermedias.

Al igual que en el apartado a) anterior, ambas etapas de promoción tendrán carácter provisional sujeto a periodo de consolidación.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio Colectivo del Sector vigente.

Artículo 14. *Cese voluntario.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con 15 días de antelación como mínimo, para los trabajadores encuadrados en los Grupos Profesionales III y IV, y con 1 mes de antelación como mínimo, para los encuadrados en los Grupos Profesionales 0, I y II.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador la cuantía equivalente al importe de su devengo diario por cada día de menos en el aviso.

3. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la Empresa (salvo fuerza mayor) los útiles, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación de haberes por el importe de la deuda.

4. Recibido el preaviso por la Empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del empleado antes de la fecha de cese solicitado, si bien se abonarán los salarios que correspondan al trabajador hasta dicha fecha.

CAPÍTULO V

Formación Profesional

Artículo 15. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de los trabajadores siendo, asimismo, un factor de primer orden para posibilitar la consecución de los objetivos de nuestra estrategia de Empresa.

En base a una formación de carácter programado y continuado en el tiempo, se persigue fundamentalmente:

- a) Potenciar el desarrollo personal y profesional de toda la organización.
- b) La actualización constante de las capacidades y cualificaciones de los trabajadores, focalizándose con prioridad en el desarrollo y mejora de sus conocimientos, aptitudes y habilidades.
- c) Reforzar nuestra posición de liderazgo en el sector anticipándonos en la adaptación a los cambios del entorno, avances tecnológicos y a las nuevas formas de organización del trabajo.
- d) Favorecer la adaptación en casos de movilidad funcional y el nivel de empleo en nuestra Organización, adecuando los conocimientos de las personas a los niveles requeridos por el puesto en cada caso.

2. Dentro del esquema formativo innovador por el que apostamos, a través de la Zurich Academy, potenciamos e impulsamos en toda la Organización la mentalidad de formación continua.

Para ello, todas las partes firmantes acuerdan seguir colaborando en su desarrollo y se responsabilizan en favorecer que la formación llegue a todos los empleados sea cual sea su nivel, y a arraigar una cultura de aprendizaje continuo en todos los trabajadores de la Empresa, dentro de una política formativa justa y equitativa.

Artículo 16. *Tiempo de formación.*

1. El tiempo de formación por cada trabajador será de 20 horas dentro del cómputo anual de jornada establecido en el presente Convenio. Las mismas se destinarán a la realización de acciones formativas para el desempeño profesional de las funciones encomendadas o que puedan encomendarse, así como su proyección en la carrera profesional.

2. El número de horas de formación determinado en el punto anterior podrá acumularse durante un período de hasta dos años, ampliable excepcionalmente a tres años, cuando por razones organizativas o funcionales no fueran utilizadas anualmente.

La Dirección de la Empresa, en la organización de las actividades formativas procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores, como por ejemplo en situaciones de jornada reducida o continuada en virtud del artículo 38.1.e).

Artículo 17. *Acción formativa.*

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores sobre las competencias de la Representación legal de los mismos en esta materia.

A estos efectos, en el Plan de Formación de Empresa se contemplarán los siguientes puntos, referidos a las acciones formativas a desarrollar:

Objetivos y contenido.

Criterios de selección y colectivo escogido o al que se dirige la formación.

Calendario de ejecución.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Coste estimado de dichas acciones formativas.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica

La Movilidad Geográfica se regula según lo establecido en los artículos 26, 27 y 28 del Convenio Colectivo del Sector vigente y lo expresamente recogido en este Convenio.

Artículo 18. *Traslados.*

1. Las condiciones de compensación por traslados, como consecuencia de publicación de vacante interna por parte de la Empresa o por movilidad geográfica forzosa, serán las siguientes:

Gastos de locomoción, debidamente justificados, del interesado y de los familiares que convivan con él.

Gastos de mudanza y contratación de suministros básicos, contra presentación de los oportunos justificantes.

Compensación económica de 12.500 euros.

La compensación económica referida se condiciona a la permanencia del trabajador en el nuevo destino de trabajo durante un mínimo de 24 meses. De no cumplirse dicho plazo por causa imputable al trabajador, éste vendrá obligado a reintegrar a la Empresa una 24/a parte de la compensación percibida por cada mes que falte para los 24 indicados.

Hasta diez días laborables de permiso retribuido, no necesariamente consecutivos, para búsqueda de alojamiento y centros escolares, con dieta completa.

Ayuda de vivienda o de locomoción para los trabajadores a los que el traslado comporte un cambio de residencia, podrán optar entre:

a) La Empresa facilitará para adquisición de vivienda en el municipio donde sea trasladado el trabajador, un préstamo de hasta 60.101 euros. a un tipo de interés del MIBOR (créditos anteriores a 1.1.99) o EURIBOR (créditos posteriores a 1.1.99) a 12 meses más un diferencial del 0,50 %. Dicho tipo se revisará anualmente con efecto 1 de

enero de acuerdo con el tipo interbancario a 1 año EURIBOR, publicado en el BOE para enero de cada año y manteniéndose fijo el diferencial adicional del 0,50 %. El plazo máximo de devolución se establece en diez años.

b) Alternativamente, en sustitución del préstamo contemplado en el apartado a) anterior, el trabajador trasladado podrá optar por recibir una ayuda para alquiler de vivienda de 300 euros brutos mensuales durante 18 meses, aumentados en 90 euros mensuales más por cada hijo en edad de formación reglamentaria obligatoria, y en otros 150 euros mensuales para aquellos traslados a poblaciones que estén por encima del precio medio de la vivienda según última estadística disponible elaborada por el Ministerio de la Vivienda.

c) Si el trabajador no cambia de residencia y no opta por ninguna de las ayudas de vivienda a) o b), se le abonarán los gastos de locomoción que acredite, hasta alcanzar un máximo de 3.700 euros.

d) Si el trabajador no optara por solicitar ninguna de las ayudas previstas en los puntos a), b) o c) anteriores tendrá derecho alternativamente como ayuda de locomoción a la concesión de un Préstamo para adquisición de vehículo, de hasta 15.000 euros, a un tipo de interés EURIBOR a 12 meses sin diferencial. Dicho tipo se revisará anualmente con efecto 1 de enero, de acuerdo con el tipo interbancario a un año EURIBOR, publicado en el «BOE» para enero de cada año, y manteniéndose fijo el diferencial de 0 %. El plazo máximo de devolución se establece en cinco años.

2. Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente. En el caso de que el trabajador decida optar por extinguir su contrato laboral, no podrá la Empresa, para cubrir el puesto de trabajo de destino, imponer un nuevo traslado forzoso para la cobertura de la misma plaza.

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 en su caso ante la jurisdicción competente.

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

3. Con el fin de promover la conciliación de la vida laboral-personal, se establecen las siguientes medidas:

Aquellos empleados trasladados forzosamente con hijos en edad de formación reglamentaria obligatoria, podrán acogerse a lo regulado en el artículo 19 (Desplazamientos), por el periodo comprendido entre la fecha de efecto del traslado y el 30 de junio siguiente, siempre que haya manifestado a la Empresa previamente al cambio del centro de trabajo, su decisión de trasladar a su familia una vez finalizado el curso escolar.

Cuando se produzca una vacante de su mismo puesto de trabajo, que debiera sacarse a concurso en el centro de trabajo de origen del trasladado, o en cualquier otro centro de trabajo en un radio igual o inferior a 25 km de este, se dará preferencia para su ocupación al empleado trasladado y a su pareja, de ser ésta también trabajadora.

La movilidad geográfica forzosa no podrá afectar a los empleados en alguna de las siguientes situaciones, a excepción de que el motivo sea por cierre del centro de trabajo:

Empleada embarazada.

Empleado/a durante el periodo de baja por maternidad/ paternidad.

Empleado/a durante el tiempo de lactancia.

Empleado/a durante la reducción de jornada por cuidado de menores o de discapacitados o de familiares (artículo 42 del presente Convenio Colectivo).

Empleado/a en excedencia voluntaria por nacimiento o adopción de hijo o acogimiento (artículo 48 del presente Convenio Colectivo).

Empleado/a en excedencia voluntaria por cuidado de familiares (artículo 49 del presente Convenio Colectivo).

Artículo 19. *Desplazamientos.*

Las compensaciones por desplazamiento serán las siguientes:

1. Como compensación de los gastos de manutención y estancia, el trabajador podrá optar entre:

a) La compensación directa de dichos gastos, de acuerdo con la política y normativa que sobre los mismos rija en la Empresa en cada momento.

b) Alternativamente, el trabajador podrá optar por recibir diariamente como dieta completa, la cantidad de 41 euros brutos, que cubrirán la totalidad de manutención (desayuno, comida y cena) teniendo en cuenta que, de acuerdo con la Normativa Interna el pago del hotel es a cargo de la Empresa.

Para el personal desplazado que realice Jornada Partida la compensación contemplada en los puntos anteriores absorberá la Compensación por Comida prevista en el artículo 33 del presente Convenio Colectivo, cuyo importe dejará de percibir mientras el trabajador permanezca en situación de desplazado.

2. El trabajador tendrá derecho a un permiso de cinco días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Asimismo se acuerda que el trabajador desplazado podrá destinar, previa comunicación a la Dirección de la Empresa, hasta cuatro horas efectivas de trabajo semanales para los desplazamientos entre su domicilio y el centro de trabajo al que haya sido desplazado.

La Dirección de la Empresa informará a la Representación de los Trabajadores de los desplazamientos que se produzcan en la plantilla afectada por el presente Convenio.

Se informará trimestralmente a la Comisión Mixta los distintos desplazamientos.

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 20. *Estructura remunerativa.*

1. Los conceptos salariales regulados en el presente Convenio son los siguientes:

- a) Salario Base (art. 21).
- b) Complemento de Experiencia (art. 22).
- c) Complemento de Adaptación Individualizado (CAI) (art. 23).
- d) Complemento Personal Histórico (art. 24).
- e) Complemento Personal Convenio (art. 25).
- f) Complemento Promoción (art. 26).
- g) Complemento Zurich (art. 27).
- h) Plus Residencia (art. 28).
- i) Plus de Inspección (art. 29).
- j) Pagas Extraordinarias (art. 30).
- k) Participación en Primas (art. 31).

2. Con el carácter de compensación de gastos:

- a) Compensación por comida (art. 33).
- b) Dietas y gastos de viaje (art. 34).

3. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada trabajador los perciba. En cada caso la remuneración dependerá de sus circunstancias objetivas y personales de cada momento.

4. No tienen el carácter de salario y, por consiguiente, están sujetas al derecho mercantil, las cantidades que puedan percibir de la Empresa los empleados por el concepto de comisiones sobre las primas de producción propias.

Artículo 21. *Salario base.*

1. Es el que remunera la asignación a un determinado nivel retributivo dentro del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo.

2. Su importe para los ejercicios 2012 y 2013, en valores mensuales y anuales se detalla en los Anexos 1 y Anexo 2 del Presente Convenio Colectivo.

Para el ejercicio 2014 su importe será el resultante de aplicar sobre los valores del 2013, un porcentaje equivalente al PIB español del ejercicio 2014, con efectos 1 de enero de dicho año. Si el valor del PIB fuese negativo, se mantendrán los valores del Salario Base de los dos ejercicios anteriores.

3. Se percibirá en las doce mensualidades naturales del año.

Artículo 22. *Complemento por experiencia.*

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los Grupos profesionales II y III en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como un factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un periodo de tiempo.

2. Tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores incluidos en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 mientras dure su permanencia en los mismos.

3. El devengo de este complemento se inicia por el trabajador después de transcurrido un año de presencia en la Empresa, y se abona a partir del 1 de enero del año siguiente al transcurso de dicho periodo.

4. La cuantía, en cómputo anual para cada año de vigencia del Convenio y para cada uno de los niveles incluidos en el apartado 2 del presente artículo, figura en los Anexos 1 y Anexo 2 del presente Convenio Colectivo.

Para determinar la cuantía anual acreditada por cada trabajador por este concepto se multiplicará el importe del nivel retributivo que tiene asignado, que figura en la tabla del año correspondiente, por el número de años de permanencia del mismo en dicho nivel retributivo, excluyéndose el período de carencia establecido en el punto 3 anterior y con el límite multiplicador máximo de 10 años.

El importe resultante se distribuirá entre 15 mensualidades (12 mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias).

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

5. Al pasar a un nivel retributivo superior, entre los referidos en el punto 2 anterior, se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computarán la mitad de los años que se vinieran considerando para determinar el complemento por experiencia en el nivel retributivo de procedencia, entendiéndose la posible fracción resultante como año completo y generándose un nuevo factor multiplicador por experiencia, computable a efectos del límite máximo de 10 años que opera también en el nuevo nivel.

6. La tabla de importes por experiencia que figura en el anexo referido, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos que se acuerden en cada momento para la tabla de salarios base por nivel retributivo, según lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial.

Artículo 23. *Complemento de Adaptación Individualizado (CAI).*

El Complemento de Adaptación Individualizado (CAI) está configurado conforme el artículo 35 del Convenio de Empresa 1998/2002 y el artículo 34 del Convenio Colectivo del Sector vigente.

Artículo 24. *Complemento Personal Histórico.*

Es un concepto que se percibe de acuerdo con lo que se preveía en el artículo 36 «Complemento Personal por Mejoras voluntarias» y en el artículo 38 «Complemento Personal Clasificación», ambos del Convenio de Empresa 1998/2002, que son sustituidos por el presente complemento por iguales importes que los que se estuvieran percibiendo con anterioridad.

Además se abonará por este mismo concepto el importe que correspondía por el desaparecido «Complemento Puesto Trabajo», del artículo 33 del Convenio de Empresa 1998/2002 a la persona que venía percibiéndolo.

El importe del Complemento Personal Histórico no es revalorizable y será absorbido hasta donde alcance en el futuro por los incrementos del Salario Base, Complemento de Experiencia y Complemento Zurich (que se genere en su caso), como consecuencia de promociones a niveles superiores.

Artículo 25. *Complemento Personal Convenio.*

Es un complemento que se percibe de acuerdo con lo previsto en:

El artículo 37, «Complemento Personal Convenio», del Convenio de Empresa 1998/2002.

El artículo 43, «Complemento Sustitutorio del artículo 18, Convenio 1992», del Convenio de Empresa 1998/2002, salvo lo que se refiere a Participación en Primas, y una vez aplicado lo dispuesto en la «D.T. Primera de Participación en Primas Ejercicio 2006» del Convenio Colectivo de Empresa 2003/2007.

La disposición adicional primera «Compensación Jornada Partida» (Convenio de Empresa 1998/2002). El abono de esta cantidad quedaría suspendida mientras se encuentre en jornada continuada.

La disposición adicional tercera, «Complemento Personal Caudal/AM», del Convenio de Empresa 1998/2002.

Este importe no es absorbible ni revalorizable.

Artículo 26. *Complemento Promoción.*

Se abonará de acuerdo con lo regulado en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

Los conceptos que intervienen serán: Salario Base y Complemento Experiencia (en su caso), multiplicado por 19,74 pagas o 17 pagas (según proceda), y Complemento Zurich (en su caso) multiplicado por 15. El total resultante se distribuirá entre las pagas ordinarias.

El «Complemento de Promoción», así como los incrementos del Salario Base (y de los conceptos que se calculen sobre el mismo), que resulten como consecuencia de la consolidación de las promociones reguladas, se absorberá hasta donde alcance del Complemento Personal Histórico, regulado en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

Una vez alcanzado, a los seis o 12 meses, el nivel retributivo superior correspondiente al puesto de destino, o en el momento en el que se determine que no se ha conseguido la consolidación de ese nivel, dejará de percibirse este complemento. En este segundo caso, se restituirán los conceptos que hayan podido ser absorbidos.

Artículo 27. *Complemento Zurich.*

1. Lo percibirá todo el personal perteneciente a los Grupos II y III.
2. Su importe equivaldrá al 3 % del Salario Base de cada trabajador, en las 12 pagas ordinarias y las tres extraordinarias.

3. Se absorberá parcial o totalmente de cualquier concepto que se perciba, y que no sea: Salario Base, Complemento Experiencia, C.A.I., Plus Residencia, Plus de Inspección y Complemento Promoción.

4. A partir de la firma del presente Convenio y durante la vigencia del mismo, este Complemento será solo de aplicación a las nuevas incorporaciones a partir de una antigüedad en la Empresa de dos años.

Artículo 28. *Plus Residencia.*

1- Se mantiene este concepto, como complemento personal para los trabajadores que lo vinieran percibiendo en 31 de diciembre de 1980 cualquiera que sea su lugar de residencia posterior.

2. Su cuantía será la misma que vinieran acreditando en 1 de enero de 1997 distribuyéndose su valor anual en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 29. *Plus de Inspección.*

1. Disfrutará del mismo el personal de Inspección o personal que ocupe puesto de trabajo del Grupo II y que realice habitualmente su trabajo fuera del centro de trabajo de la Empresa, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

2. En función al ámbito geográfico de actuación se establecen las siguientes distinciones:

«Plaza»: Cuando el trabajador realice las funciones en la localidad donde se ubique su centro de trabajo.

«Provincias»: Cuando el trabajador realice las funciones fuera de la localidad donde se ubique su centro de trabajo.

Para el personal en in-itinere se tendrá en cuenta a estos efectos de calificación, la localidad donde preste servicios efectivamente en relación a la de residencia.

3. Las cuantías del plus son las que se detallan en el Anexo 4 del Convenio, para los ejercicios 2012 y 2013.

Los importes señalados para el ejercicio 2013 se abonarán con efecto a partir de la fecha de firma del Convenio. En 2014 sus valores serán incrementados en un porcentaje equivalente al IPC español habido en el ejercicio 2013.

4. El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido hasta donde alcance, por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas, gastos de locomoción y complemento personal histórico.

Artículo 30. *Pagas extraordinarias.*

1. Se devengarán tres pagas a lo largo del año natural, y se pagarán con las mensualidades de junio, septiembre y noviembre.

2. Su importe estará compuesto por la suma de los siguientes conceptos:

Salario Base.

Complemento por Experiencia (quien lo perciba).

Complemento Zurich (quien lo perciba).

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

4. Mediante acuerdo entre las partes, el importe anual de las tres pagas, podrá percibirse mensualmente prorrateadas en las 12 mensualidades ordinarias del año.

Las solicitudes se aplicarán en enero del año siguiente.

Artículo 31. *Participación en Primas.*

1. Se abonarán por este concepto dos pagas al año, compuestas por los siguientes conceptos retributivos, en sus importes correspondientes a cada ejercicio corriente:

Salario Base.

Complemento por Experiencia (en su caso).

Antigüedad y Permanencia a 31 de diciembre de 1996 (en su caso).

Complemento Personal Provisional a 31 de diciembre de 1996 (en su caso).

2. El personal con una antigüedad superior a dos años, percibirá por este concepto 4,74 pagas al año, de los conceptos retributivos mencionados en el punto anterior, que será de aplicación a las nuevas incorporaciones a partir de la firma del Convenio.

3. La distribución de pago se efectuará de la siguiente forma:

a) De las dos o 4,74 pagas referidas en los apartados anteriores, se deducirá lo que se abone en el mes de febrero (que se regula en el siguiente apartado b), y la diferencia resultante se prorrateará en las 12 mensualidades ordinarias del año.

b) En el mes de febrero de cada ejercicio se abonará a cada trabajador, junto con la retribución ordinaria del mes, el importe a que asciende la suma de Sueldo Base y Complemento de Experiencia.

Artículo 32. *Cláusula revisión salarial.*

Se especifica, en su caso, cada concepto retributivo.

Artículo 33. *Compensación por comida.*

1. Se establece un plus compensatorio para el personal que realice jornada partida, en los valores que se indican seguidamente. Para el año 2012: 10,30 euros y para el año 2013: 10,60 euros.

Los importes señalados para el ejercicio 2013 se abonarán con efecto a partir de la fecha de firma del Convenio. En 2014 sus valores serán incrementados en un porcentaje equivalente al IPC español habido en el ejercicio 2013.

2. Toda nueva incorporación en la Empresa percibirá en concepto de Compensación por Comida la cantidad que corresponda, a través del sistema de Tarjeta Restaurante.

3. El personal que no sea de nueva incorporación y perciba este plus, podrá acogerse en cualquier momento a la modalidad de abono por Tarjeta Restaurante.

Asimismo, el personal que lo venga percibiendo a través de la Tarjeta Restaurante y esté interesado en pasar a percibir esta compensación por nómina, deberá solicitarlo durante la primera quincena del mes de noviembre, para empezar a aplicarse la nueva modalidad a partir de enero del año siguiente. No obstante, el personal trasladado podrá solicitar dicho cambio en cualquier momento.

4. El abono de este plus será incompatible con cualquier otra percepción por gastos y dietas.

Artículo 34. *Dietas y gastos de viaje.*

Se regirán por la normativa interna vigente en cada momento, previa difusión general. En ningún caso serán en términos absolutos, inferiores a lo regulado en el Convenio Colectivo del Sector.

A partir de la firma del Convenio los valores existentes se incrementarán con el IPC del año 2012. En el ejercicio 2014 se procederá a incrementarlos en razón al IPC del año 2013.

Para el año 2013:

Km Coche propio: 0,33 euros.

Km Coche Cía.: 0,12 euros.

Media dieta: 19,37 euros.

Dieta completa: 93,88 euros.

Artículo 35. *Normas generales.*

1. Las cantidades reseñadas a lo largo del Convenio tienen el carácter de brutas, de las que se deducirán los impuestos y demás cargas correspondientes.
2. Los importes pactados se refieren a una prestación ordinaria de la jornada. Si esta fuese de carácter reducido se disminuirían aquéllos en la misma proporción.
3. El abono de las retribuciones ordinarias se efectuará por doce mensualidades vencidas todas ellas. Las pagas extraordinarias en sus específicas fechas.
4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior (y por necesidades administrativas), los conceptos que no puedan ser abonados en el propio mes de su devengo se pagarán en el inmediatamente siguiente.
5. Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria cuyo resguardo suplirá la firma del trabajador en el correspondiente recibo, el modelo del cual continuará siendo el actualmente utilizado, adecuado a la nueva estructura salarial pactada.
6. Los trabajadores que lo precisen dispondrán de hasta 30 minutos de permiso mensual para poder desplazarse a la entidad bancaria para hacer efectivos sus haberes.

Artículo 36. *Anticipos.*

1. El personal con al menos dos años de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a anticipos sobre la remuneración en los casos y cuantías que a continuación se determinan:

a) Para hacer frente a gastos extraordinarios y justificados ocasionados por enfermedad o accidente de carácter grave, del empleado o familiares de hasta primer grado que dependan económicamente de él, podrá solicitarse el anticipo del líquido de hasta tres mensualidades, con el límite de 6.010 euros.

b) Para gastos extraordinarios por matrimonio o divorcio del empleado, y los derivados de la matriculación y compra de libros de estudio, del empleado y/o sus hijos, podrá solicitarse un anticipo del líquido de hasta dos mensualidades, con el límite de hasta 2.404 euros.

En todos los casos, para determinar la concesión o denegación del anticipo, la Empresa podrá recabar del solicitante la documentación y justificantes que estime necesarios.

2. La devolución se efectuará en plazo no superior a seis mensualidades mediante descuentos en la nómina mensual ordinaria y de pagas extraordinarias y/o de Participación en Primas resto año en curso (febrero).

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 37. *Jornada.*

La jornada anual de trabajo será de 1.690 horas efectivas para todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio, efectuándose de lunes a viernes.

Artículo 38. *Horarios.*

Se establecen los que seguidamente se detallan, con el fin de dar cobertura por necesidades organizativas y de atención al cliente desde las 8 h. hasta las 18 h. en cada centro de trabajo.

1. Jornada partida.

a) El personal que la realice percibirá la compensación establecida en el artículo 33 del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo regulado en el mismo.

b) Con carácter general la jornada se realizará partida con arreglo a los siguientes horarios:

Periodo invernal (del 16 de septiembre al 15 de junio, ambos inclusive):

- 1.º turno: De 8:00 a 17:15 horas (7:45 h efectivas diarias).
- 2.º turno: De 8:45 a 18:00 horas (7:45 h efectivas diarias).

Tendrán prioridad para realizar el 2.º turno aquellos trabajadores interesados en el mismo, debiendo permanecer como mínimo seis meses. Si fuera insuficiente, los turnos se determinarán por el responsable, según las necesidades existentes en cada unidad, pudiendo tener como máximo el 50 % de la plantilla en el segundo turno.

En ambos turnos existirá un descanso de 1:30 horas para la comida, preferentemente entre las 13:30 horas y las 15:00 horas, sin perjuicio de que entre el mando y el empleado se acuerde el inicio del descanso para la comida en hora distinta de aquella, entre las 13:30 horas y las 14:30 horas y de forma estable en períodos de seis meses como mínimo.

En aquellas unidades en que así se acuerde con el responsable de la misma, podrá reducirse la pausa para la comida a una hora siempre y cuando se cubra la franja horaria de 8 a 18 horas y las necesidades operativas lo permitan.

Los turnos serán:

- 1.º turno: De 8:00 a 16:45 horas (7:45 h efectivas diarias).
- 2.º turno: De 9,15 a 18,00 horas (7:45 h efectivas diarias).

Los viernes de los periodos en que se trabaje jornada partida, el horario laboral será de 8:00 a 15:15 horas, sin descanso para la comida (7:15 horas efectivas diarias).

Periodo estival (del 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive):

La jornada se realizará de 8:00 a 15:15 horas, sin descanso para la comida. (7:15 h efectivas diarias).

c) El miércoles o jueves de Semana Santa (cuando sea víspera de festivo), así como el 5 de enero, el 24 y 31 de diciembre, se realizará el horario de 8:00 a 15:15 horas, sin descanso para la comida (7:15 horas efectivas diarias).

Asimismo, se realizará el horario señalado en el párrafo anterior la víspera de tres o más festivos consecutivos en el centro de trabajo, considerando los sábados como tales a éstos efectos. El déficit de tiempo que se genere con motivo del citado horario irá a cargo exclusivo del trabajador.

d) Días de libranza: Para la plantilla adscrita a jornada partida y con el fin de ajustar el calendario a las 1.690 horas efectivas anuales, se calcularán los días laborables adicionales de libranza que puedan corresponder, añadiéndose al período en que el trabajador disfrute de sus vacaciones. No pudiéndose acumular más de 22 días laborables de disfrute seguidos.

El disfrute de la totalidad de los días de libranza se determinará entre el responsable de la unidad y los empleados. En caso de falta de acuerdo por incompatibilidad en las fechas elegidas para el disfrute de los días de libranza entre empleados por su homogeneidad y suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad de elección será el siguiente:

- 1.º Empleados no priorizados en el período anual anterior.
- 2.º Por antigüedad en la Empresa.

En caso de discrepancia, se resolverá entre el Responsable de la Unidad y la Representación de los Trabajadores del centro de trabajo, o en su defecto, los empleados, teniendo siempre como meta el dar eficaz cobertura a las necesidades operativas.

Si continuara existiendo discrepancia entre las partes, se trasladará a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, que resolverá, priorizando el criterio de las necesidades operativas, en plazo máximo de dos semanas desde la fecha de entrada de la solicitud de resolución.

La realización de los horarios en jornada partida establecidos en el presente Convenio, y el período del año durante el cual se disfruten los días de vacaciones (jornada invernal o jornada estival), pueden producir un exceso o disminución de horas trabajadas con relación a las 1.690 horas efectivas anuales pactadas.

El exceso o disminución se regularizará por cada 7,30 horas, con un día.

El resto de horas que puedan exceder o faltar con referencia a las 7,30 horas, se disfrutarán como de libranza, o se trabajarán según el caso, durante aquellas jornadas que se establezcan.

De la misma forma se operará cuando el tiempo total de exceso o disminución no alcance las 7,30 horas, y por tanto no se justifique un día completo de libranza o de prestación de servicios según el caso.

Cualquier modificación a lo anteriormente establecido con relación al disfrute del exceso/defecto de horas deberá acordarse con los Representantes de los Trabajadores del centro. En caso de discrepancia se resolverá por la Comisión Mixta.

e) La Dirección de un Centro de Trabajo atenderá de forma inmediata la petición de cambio a la jornada continuada que un empleado pueda formular en el caso de encontrarse con problemas graves para continuar realizando la jornada partida (tales como: enfermedad grave propia o del cónyuge, o de familiares de primer grado, consanguíneos o colaterales, de atención a los hijos en los casos de separación o divorcio, etc.), siempre que esta petición no represente reducir el nivel mínimo operativo del centro.

Asimismo, y con el fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral, las trabajadoras podrán realizar jornada continuada por cuidado de hijo menor de nueve meses.

Lo dispuesto en el párrafo anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre, que esta no realiza jornada continuada.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, la realización de la jornada continuada, deberá respetar la jornada anual efectiva de trabajo (7,30 horas efectivas diarias).

2. Jornada continuada.

a) Se mantendrá para el personal que la viene realizando actualmente sin perjuicio de su posible adhesión a la jornada partida para aquellos empleados que la soliciten.

b) Se iniciará a las 7,30 horas de la mañana finalizando a las 15,00 horas, con una flexibilidad de 30 minutos en más o en menos, tanto a la entrada como a la salida. (7,30 horas efectivas diarias).

3. Otros horarios.

No obstante los horarios fijados anteriormente, la Empresa podrá pactar una distribución distinta de los mismos en los casos siguientes:

a) El personal Directivo o vinculado directamente a Dirección, que tiene pactada dedicación completa a la Empresa con salario anual globalizado, sin cobrar horas extraordinarias, podrá efectuar un horario distinto, teniendo presente que su aceptación es opcional.

b) El personal de Inspección u otro personal que preste sus servicios habitualmente fuera de su Centro de Trabajo, no estarán sujetos a horarios prefijados, distribuyendo su jornada anual en función de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso los períodos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

El personal del Área de Sistemas asignado al Helpdesk de Puntos de Venta, con el fin de prestar servicio a los intermediarios y a los Puntos de Venta, cubrirá, durante todo el año, de lunes a viernes por turnos, la franja horaria de 8 a 19 horas.

c) Podrán acordarse, mediante negociación entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, otras distribuciones horarias distintas a las anteriormente reguladas.

4. Regulación cobertura festivos autonómicos y locales.

1. En las siguientes áreas y/o unidades por razones organizativas y de servicio, se trabajará en las festividades locales y autonómicas del Centro de Trabajo, con aquella dotación y horarios que se requiera a tal fin:

Sistemas: realizará la jornada que se precise con la dotación necesaria.

Vida: 4/6 personas (de 8 a 15:15 h).

Operaciones no Vida: 70 % del personal que esté prestando servicios a las localidades dónde no sea festivo (horario en función del período de distribución de jornada diaria que corresponda al festivo).

Siniestros: Porcentajes de Dotación según unidades (de 8 a 15:15 h):

CST auto, centro soporte técnico Auto: 50 %.

CTA convenios Barcelona y Madrid: 25 %.

CTA daños Propios: 25 %.

CTA sin Convenios: 25 %.

CTA Jurídico materiales: 25 %.

CTA lesiones leves: 25 %.

CTA flotas: 25 %.

CST daños: 50 %.

CTD líneas personales: 25 %.

CTD express Málaga: 25 %.

En caso de circunstancias excepcionales, que requieran superar el porcentaje establecido y no haya voluntarios, se someterá a la Comisión Mixta.

Cualquier contingencia en cuanto a necesidades de dotación de personal en jornadas en festivos y en jornada partida en verano, se planteará a la Comisión Mixta para su interpretación.

2. Las coberturas se efectuarán preferiblemente de forma voluntaria, y en su defecto, se asignará por el responsable de la unidad de entre el personal con jornada completa partida, de forma rotativa y en función a la antigüedad, iniciando el ciclo el personal de menor antigüedad.

En el supuesto de un exceso de voluntarios, la asignación se hará por sorteo entre los voluntarios no favorecidos en sorteos anteriores.

3. El exceso de jornada que resulte sobre la anual pactada, como consecuencia del trabajo en festivos, se compensará de la siguiente manera, por jornada completa:

1. 251 euros brutos o
2. 125 euros brutos más 1 día de descanso retribuido o
3. dos días de descanso retribuido.

En todos los casos, se percibirá dos compensaciones por comida si se ha realizado jornada partida.

5. Distribucion de la jornada irregular.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en desarrollo del artículo 34.2 E.T., se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La anterior jornada se distribuirá a través de los distintos horarios que se establecen o en los que se pacten en la Comisión Mixta, en función de las necesidades del servicio existentes en cada unidad y momento.

Tal distribución podrá tener carácter regular o irregular a lo largo del año. En cualquier caso, y en defecto de pacto expreso, la empresa podrá redistribuir, en forma irregular o periódica, hasta 169 horas de la jornada anual de cada trabajador. Para el personal con reducción de jornada, podrá redistribuirse hasta un 10 % de su jornada anual.

La regularización horaria se efectuará a través de tiempo de descanso.

Artículo 39. *Festivos.*

1. Tendrán tal consideración los establecidos oficialmente (estatales, autonómicos y locales) en cada una de las poblaciones en que existan centros de trabajo de la Empresa.

2. Igualmente tendrá la consideración de día festivo el día del Seguro. Su disfrute será el día que elija el trabajador durante el año natural. El día propuesto será aceptado por el responsable, excepto en el supuesto en que la unidad no pueda autorizarlo por motivo de servicio.

3. Para el cálculo de la libranza se tendrá en cuenta el día del Seguro como una jornada de 7,30 horas.

4. Su disfrute se planificará a la vez que las vacaciones.

Artículo 40. *Vacaciones.*

1. El personal presente en 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de 22 días laborables en concepto de vacaciones anuales.

2. El personal que haya ingresado en la empresa con posterioridad a 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden.

3. Los trabajadores que en el transcurso del año cumplan 60 o más años, y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala: 60 y 61 años de edad, dos días laborables, 62 y 63 años de edad, tres días laborables, 64 y 65 años de edad, cuatro días laborables. Su equivalencia es de dos, cuatro y seis días naturales respectivamente.

4. Las vacaciones se disfrutarán hasta el 31 de enero del año siguiente, preferentemente en los meses de julio a setiembre, pudiendo dividirse en varios periodos.

5. Las fechas concretas de disfrute se acordarán entre la Empresa y cada trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

6. El trabajador que cese en la Empresa percibirá la compensación en metálico de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si hubiera disfrutado de mayor número de días se le practicará la correspondiente deducción en la liquidación por cese.

El periodo vacacional se abonará/deducirá a razón de salario promedio diario.

7. A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los periodos de baja por Incapacidad Temporal y Maternidad. No, en cambio, los posibles periodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa.

En los supuestos de imposibilidad de disfrute por causa de incapacidad se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8. En caso de falta de acuerdo por incompatibilidad en las fechas elegidas para el disfrute de las vacaciones entre empleados por su homogeneidad y suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad de elección será el siguiente:

- 1.º Empleados no priorizados en el periodo anual anterior.
- 2.º Por antigüedad en la Empresa.

En caso de discrepancia, se resolverá entre el Responsable de la Unidad y la Representación de los Trabajadores del centro de trabajo, o en su defecto, los empleados, teniendo siempre como meta el dar eficaz cobertura a las necesidades operativas.

Si continuara existiendo discrepancia entre las partes, se trasladará a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, que resolverá, priorizando el criterio de las necesidades operativas, en plazo máximo de dos semanas desde la fecha de entrada de la solicitud de resolución.

Artículo 41. *Horas extraordinarias.*

Se registrá según lo establecido para Horas Extraordinarias en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. *Reducción de jornada por cuidado de menores o discapacitados o de familiares.*

1. Según lo dispuesto legalmente, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

2. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada laboral ordinaria.

4. En caso que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se deberá reincorporar a su jornada ordinaria.

6. La Empresa compensará el 25 % de la pérdida salarial que resulte como consecuencia de la reducción de jornada.

Artículo 43. *Calendario laboral.*

La Empresa elaborará anualmente, para cada centro de trabajo, los calendarios que recogerán los festivos y otros días inhábiles, adecuando los distintos horarios de trabajo establecidos en el artículo 37, para cumplir la jornada anual pactada, previa comunicación a los Representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

Licencias y excedencias

Artículo 44. *Licencias.*

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

- Por matrimonio del trabajador o pareja de hecho: 15 días naturales.
- Por matrimonio de familiar de primer grado: Un día.

c) Por nacimiento o adopción de hijo y acogimiento: tres días, ampliables hasta cinco en caso de obligado desplazamiento, con al menos tres días laborables en ambos casos.

d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o hospitalización por parto natural o cesárea de:

- a) Familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: Tres días.
- b) Familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días.

En los casos de familiares hasta primer grado al menos dos deberán ser laborables, ampliables hasta cinco con al menos tres laborables, en caso de obligado desplazamiento.

En los casos de familiares hasta segundo grado al menos uno deberá ser laborable, ampliables hasta cuatro con al menos dos laborables, en caso de obligado desplazamiento.

En ambos casos, los laborables que puedan corresponder podrán disfrutarse de forma no continuada, dentro de un periodo razonable.

El trabajador deberá justificar, mediante la aportación de certificado u otro documento médico, el hecho de la enfermedad o accidente y su carácter de grave.

En los supuestos de ampliación del permiso, por razón de obligado desplazamiento, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Si el desplazamiento es inferior a 75 km (del domicilio del trabajador al lugar donde se produce el hecho causante del permiso) no habrá lugar a ampliación del mismo.

Si es superior a 75 km se ampliará en dos días, y si es superior a 200 km se incrementará en dos días más.

e) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario:

Se entiende por tal la comparecencia personal y obligatoria del trabajador ante un Organismo Público. No están incluidas en este supuesto las comparecencias o gestiones que obedezcan a iniciativa propia, las que, no obstante ser preceptivas, quepa realizar por escrito o en horas ajenas a la jornada de trabajo y las que puedan desempeñarse por medio de otra persona sin necesidad de apoderamiento ante notario.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, en idénticas condiciones de reingreso que las establecidas para la excedencia por nombramiento de cargo público.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización/compensación, 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.

- f) Por traslado del domicilio habitual: Un día, o dos días si hay cambio de provincia.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: En los términos establecidos legalmente.
- h) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, en estudios con titulación oficial que estén relacionados con la actividad de la empresa. Deberá cursarse aviso a la empresa con una antelación de 48 horas a la fecha solicitada.
- i) Por el tiempo necesario para asistir a consultas técnicas de reproducción asistida o tratamientos de fertilidad propios o de su pareja.
- j) En el caso de trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro del horario laboral.

k) Por el tiempo necesario para asistir a un máximo de dos tutorías al año por cada hijo en edad de formación reglamentaria obligatoria.

l) Por el tiempo necesario para acudir a las visitas médicas propias.

m) Por el tiempo necesario para acompañar un máximo de tres veces al año a familiares de 1.º grado a visitas médicas.

Para los apartados k, l y m no se incluirá el tiempo de desplazamiento fuera de la provincia de residencia o, en su caso, de la del centro de trabajo.

2. a) Los trabajadores, por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de nueve meses (incluido adopción o acogimiento), tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los mismos, y según la legislación vigente, les corresponderá la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta reducción de jornada, dentro de su jornada laboral ordinaria. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

b) Los trabajadores, por su voluntad, expresada formalmente con una anterioridad mínima de 15 días al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, para el supuesto de un solo hijo, y de 14 días laborables por cada hijo, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida, a continuación del alta por maternidad.

En los casos de hijos con una discapacidad igual o superior al 33 %, se aplicará para el apartado a), dos horas de reducción de la jornada normal de trabajo y para el apartado b), 28 días laborables.

Lo dispuesto en este apartado podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre, que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

3. Las licencias se conceden exclusivamente para la finalidad por las que se hallan establecidas y siempre que las mismas requieran la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo.

4. Las licencias se solicitarán al mando correspondiente, preferentemente por escrito y siempre que éste así lo requiera, con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a la Empresa en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

5. El número de días establecido por cada permiso tiene el carácter de máximo, por lo que el trabajador debe reintegrarse a su puesto de trabajo tan pronto como cese la circunstancia que dio origen a la concesión de la licencia.

6. Cuando se habla de días sin más especificación, se entiende que se refiere a días naturales, por tanto, comprende los días festivos en cada licencia.

7. Las licencias sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones o durante una situación de suspensión del contrato, no se producirá ningún tipo de compensación posterior.

8. En caso de que se superpongan distintas causas de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

9. El trabajador, previo aviso con suficiente antelación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, 21 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose de común acuerdo entre las partes por cualquiera de estas posibilidades.

10. Grado de consanguinidad o afinidad.

Son del primer grado de consanguinidad: Los padres y los hijos del trabajador.

Son del segundo grado de consanguinidad: Los abuelos, los nietos y los hermanos del trabajador.

Los cónyuges tienen la misma consideración que los familiares propios a efectos de determinar el grado de afinidad.

Artículo 45. *Permiso sin sueldo.*

1. Los trabajadores podrán disfrutar por año natural de un permiso sin sueldo por cualquier causa, por un período de tiempo de hasta 15 días, previo aviso a la empresa con 15 días de antelación.

Este permiso producirá la suspensión del contrato de trabajo, no devengará retribución alguna, determinará la baja en Seguridad Social y no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

2. Los trabajadores podrán solicitar permiso sin sueldo para atender a necesidades particulares imperiosas, por un período de tiempo de hasta tres meses, prorrogable de común acuerdo entre las partes, previo aviso a la empresa con 15 días de antelación.

- a) Su concesión por parte de la Empresa y con carácter general será discrecional.
- b) No obstante se atenderán aquellas peticiones que, debidamente justificadas, tengan como motivo alguno de los siguientes:

Procesos terapéuticos, curativos o quirúrgicos del propio trabajador que no sean constitutivos de incapacidad temporal.

Cuidado de familiares de primer o segundo grado.

c) Este permiso será compatible, en su caso, con las licencias retribuidas reguladas en el artículo anterior, y comportará, a su término, la reincorporación automática del trabajador a su puesto.

Por otro lado, este permiso producirá la suspensión del contrato de trabajo, no devengará retribución alguna y determinará la baja en Seguridad Social, pero computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 46. *Descanso por maternidad/paternidad a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 apartado 4 y artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

Artículo 47. *Excedencias voluntarias.*

1. Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

2. La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que pretenda iniciarse la excedencia, puntualizando la duración de la misma.

3. El trabajador que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de cuatro años desde la fecha de su reingreso en la Empresa.

4. Concedida la excedencia por un plazo determinado no será objeto de prórroga ni podrá anticiparse el reingreso, salvo acuerdo entre las partes.

5. Durante la situación de excedencia no podrá prestarse servicios en otra empresa del sector. El trabajador que incumpliera esta prohibición perderá el derecho al reingreso, quedando automáticamente extinguido su contrato de trabajo.

Artículo 48. *Excedencia voluntaria por nacimiento o adopción de un hijo o acogimiento.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. En el caso en que dos trabajadores generase este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

4. El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de similar o igual grupo profesional.

5. El trabajador en excedencia voluntaria podrá asistir a los cursos de formación profesional que imparta la empresa siempre y cuando la formación esté vinculada al puesto de trabajo.

Artículo 49. *Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o por ser discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2. En el caso que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de similar o igual grupo profesional.

4. El trabajador en excedencia voluntaria podrá asistir a los cursos de formación profesional que imparta la empresa siempre y cuando la formación esté vinculada al puesto de trabajo.

Artículo 50. *Otras excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo.*

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a que se le reconozca en situación de excedencia con derecho a la reserva del puesto de trabajo, 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:

a) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.

b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la Empresa.

No podrán disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 10 % del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

Artículo 51. *Reingreso de las excedencias voluntarias.*

1. El trabajador que desee reingresar en la Empresa transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso.

2. No se podrá cubrir un puesto externamente del mismo nivel que ostentaba el excedente, cuando éste cursara su petición de reingreso conforme a las previsiones del apartado 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.

3. Salvo lo dispuesto específicamente en los artículos 48.4 y 49.3 del presente Convenio Colectivo, el trabajador que haya solicitado su reingreso, conserva sólo un derecho preferente a cubrir las vacantes de igual o similar nivel a la suya que hubiera o se produjeran.

4. El derecho de preferencia regulado en el apartado anterior se extinguirá cuando se ofrezca una plaza adecuada al trabajador excedente en cualquier centro de trabajo de la Empresa dentro del radio de 25 Km desde el centro en el que prestaba sus servicios el trabajador y la misma sea rechazada por este.

Si en los 24 meses anteriores a la solicitud de reingreso se hubiera producido el traslado de algún trabajador del mismo grupo profesional a un centro de trabajo fuera de los límites a que se refiere el párrafo anterior, según lo establecido en el capítulo V sobre Movilidad Geográfica, el trabajador trasladado tendrá derecho preferente de retorno al centro de origen frente al solicitante de reingreso por excedencia, al cual se podría ofrecer la sustitución del trabajador trasladado en el centro de destino y en caso de negativa perdería el derecho de reingreso.

Artículo 52. *Excedencia por nombramiento de cargo público.*

1. El trabajador que sea designado o elegido para ocupar un cargo público, incompatible con la normal prestación de servicios para la Empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dure su mandato.

2. El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Artículo 53. *Excedencia por actividad sindical de ámbito provincial o superior.*

1. Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Artículo 54. *Norma común a las excedencias voluntarias.*

No podrán pasar a la situación de excedencia los trabajadores cuya relación laboral con la Empresa, en razón a la temporalidad de sus contratos, no tenga el carácter de indefinida.

Artículo 55. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

El tiempo de prestación del Servicio que se efectuara en su día, se computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

Artículo 56. Otros supuestos.

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

CAPÍTULO X**Prestaciones sociales****Artículo 57. Carácter de las mismas.**

Las prestaciones sociales que se regulan en el presente capítulo no tienen carácter salarial al no requerir contraprestación por parte del trabajador.

Artículo 58. Premios por permanencia en el servicio.

1. Para premiar la permanencia en el servicio activo, se concederá a los empleados de la Empresa los premios que a continuación se detallan:

Ejercicio 2012:

- a) Al cumplir los 25 años: 1.253,98 euros brutos.
- b) Al cumplir los 35 años: 1.962,38 euros brutos.
- c) Al cumplir los 40 años: 2.434,89 euros brutos.

Ejercicio 2013:

- a) Al cumplir los 25 años: 1.290,34 euros brutos.
- b) Al cumplir los 35 años: 2.019,28 euros brutos.
- c) Al cumplir los 40 años: 2.505,50 euros brutos.

Ejercicio 2014: Los importes de cada uno de los premios se incrementarán con el IPC del año anterior.

2. Se deducirán del cómputo de la antigüedad los períodos en que el contrato haya quedado en suspenso y con baja en la Seguridad Social, salvo lo previsto en los artículos 45.2, 48, 49, 52, 53 y 55 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 59. Préstamos para viviendas.

1. La Empresa destinarán hasta la cantidad de 500.000 euros, a préstamos para la adquisición de vivienda por su personal con un máximo por préstamo de 6.010' euros, que devengará un interés anual equivalente al tipo de interés MIBOR (créditos anteriores a 1/1/99) o EURIBOR (créditos posteriores a 1/1/99) a 12 meses más un punto. Dicho tipo se revisará anualmente con efecto 1 de enero de acuerdo con el tipo interbancario a 1 año MIBOR/EURIBOR, publicado en «BOE» para enero de cada año. El plazo de amortización se establece en 10 años, que en los casos de familia numerosa y otros excepcionales podrá ampliarse hasta 15. En la expresada cantidad de 500.000 euros se computan los préstamos actualmente en curso y revertirán al fondo las cantidades amortizadas.

La Dirección de la Empresa, antes de denegar una solicitud, recabará informe de los Representantes de los Trabajadores correspondiente y les informará de los préstamos concedidos.

Serán condiciones precisas para optar a un préstamo las siguientes:

- a) Tener una antigüedad mínima de tres años al servicio de la Empresa.
- b) Acreditar la necesidad de vivienda.

c) Que la vivienda sea destinada para el hogar del empleado, y que no tenga ninguna otra en propiedad.

Los empleados con discapacidad acreditada igual o superior al 33 % podrán solicitar este préstamo para la adecuación de su vivienda con respecto a su discapacidad, previa justificación del gasto.

2. Al concederse un préstamo se exigirá:

a) Un Seguro de Vida, concertado con la propia Empresa, para garantizar la devolución del saldo pendiente, de producirse el fallecimiento del empleado. Podrán utilizarse los seguros que tenga concertado el empleado con la entidad a título particular.

b) En los casos de extinción o suspensión de contrato antes de liquidar la totalidad del préstamo, el empleado estará obligado a saldarlo en el momento del cese o inicio de la suspensión.

Este apartado no sería aplicable en los casos de suspensión por Incapacidad Temporal/Maternidad.

3. La devolución de la cantidad prestada y el pago de los intereses que se devenguen, se efectuará por deducciones sobre la nómina mensual (12 ordinarias), a percibir por el empleado.

Artículo 60. *Préstamos para compra o reparación de vehículo.*

1. Se establece exclusivamente para el personal que precisa de vehículo para desarrollar las funciones que tenga asignadas durante la mayor parte de su jornada laboral de forma habitual.

2. El capital del préstamo que se concede tendrá como límite la cantidad de 9.500 euros de la que se deducirá el valor de venta del vehículo anterior en caso de sustitución.

3. En el supuesto de reparación de vehículo, corresponderá el presente préstamo siempre que el importe de la reparación sea superior a 2.000 euros.

4. El plazo de amortización del préstamo se establece a tres años, devengándose el tipo de interés anual que se establece por el Banco de España como interés legal del dinero a efectos fiscales.

5. Al concederse un préstamo se exigirá un Seguro de Vida, concertado con la propia Empresa, para garantizar la devolución del saldo pendiente de producirse el fallecimiento del empleado. Podrán utilizarse los seguros que tenga concertado el empleado con la entidad a título particular.

6. La devolución de la cantidad prestada y el pago de los intereses que se devenguen, se efectuará por deducciones sobre la nómina mensual (12 ordinarias) a percibir por el trabajador.

7. En los casos de extinción o suspensión de contrato antes de liquidar la totalidad del préstamo, el empleado estará obligado a saldarlo en el momento del cese o inicio de la suspensión.

Este apartado no sería aplicable en los casos de suspensión por Incapacidad Temporal/Maternidad.

Artículo 61. *Seguro de vida.*

1. La Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro colectivo, modalidad temporal, renovable anualmente, cubriendo los riesgos de Muerte y de anticipo de capital en caso de Invalidez Permanente Total o Absoluta por el siguiente capital:

Año 2012: 40.776,00 euros.

Año 2013:

De 1.1.2013 hasta la fecha de firma del Convenio: 40.776,00 euros.

Desde la fecha de firma del Convenio: 41.958,50 euros.

El capital correspondiente al año 2014, se incrementará con el IPC del año anterior.

Este capital se duplicará en los supuestos de que la contingencia se produzca durante un desplazamiento motivado por la relación laboral, en un radio superior a 25 kilómetros desde el centro de trabajo del empleado y el centro de trabajo o lugar de destino.

2. Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para los empleados.

3. La cobertura del presente seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, hasta que los mismos 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 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:

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 75 % del Salario Mínimo Interprofesional.

Hijos menores de edad, o que, aún siendo mayores, sean discapacitados físicos o psíquicos, e impedidos completamente para trabajar.

Nietos que convivan con él, huérfanos de padre y madre, o sólo de uno de ellos, cuando el otro esté incapacitado/a para trabajar.

4. La percepción del capital asegurado será incompatible con cualquier otra indemnización por extinción del contrato (salvo la indemnización regulada en el artículo 65), pudiendo optar el beneficiario entre una u otra.

Artículo 62. *Seguro de accidentes.*

1. La Empresa tiene concertado, en favor de sus empleados en activo, un seguro colectivo de Accidentes que cubre los riesgos de Muerte e Invalidez Permanente Total o Absoluta (incluyendo el infarto de miocardio e infarto cerebral) sobre las siguientes anualidades base:

Año 2012: 17.378,00 euros.

Año 2013:

Del 1.1.2013 hasta la fecha de firma del Convenio: 17.378,00 euros.

Desde la fecha de firma del Convenio: 17.881,96 euros.

Dichas cantidades serán multiplicadas por tres en el caso de Muerte y por seis en el caso de Invalidez Permanente Total o Absoluta.

La anualidad base para el ejercicio 2014, se incrementará con el IPC del año anterior.

2. La percepción del capital asegurado será incompatible con cualquier otra indemnización por extinción del contrato (salvo la indemnización regulada en el artículo 65), pudiendo optar el beneficiario entre una u otra.

3. Cuando un empleado con un grado de Invalidez Permanente Total solicite su reincorporación a la Empresa, ésta intentará facilitarle un puesto de trabajo compatible con su invalidez.

Artículo 63. *Plan de Pensiones de Empleo.*

El personal regulado por el presente Convenio será partícipe del Plan de Pensiones de Empleo que se establecía en la D.A. Cuarta del Convenio de Empresa (2003-2007), según las condiciones que se establecen en el mismo, con una aportación ordinaria anual de 692,19 euros para el año 2012 y de 712,26 euros para el año 2013.

El importe de la aportación ordinaria para el año 2014, se incrementará con el IPC del año anterior.

Artículo 64. Ayuda a hijos discapacitados.

Los empleados con hijos o pupilos discapacitados a su cargo, percibirán anualmente la siguiente ayuda:

Año 2012:

Por hijos con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %: 950 euros.
Por hijos con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %: 1.750 euros.

Año 2013:

Por hijos con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %: 950 euros.
Por hijos con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %: 1.750 euros.

Año 2014: se incrementará con IPC del año anterior.

Las citadas cantidades se percibirán prorrateadas por doceavas partes durante los 12 meses naturales del año.

Artículo 65. Indemnización por fallecimiento del empleado.

En el supuesto de que fallezca un empleado en activo, se le incluirá en la liquidación una indemnización de quince días de salario.

Artículo 66. Prestación complementaria por incapacidad temporal, maternidad o paternidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 59 del Convenio Colectivo del Sector vigente.

CAPÍTULO XI

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio Colectivo del Sector vigente.

CAPÍTULO XII

Derechos y garantías sindicales

Artículo 67. Representantes unitarios y sindicales del personal.

1. Se regirán por lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Su número y derechos dependerá de la plantilla existente en cada centro de trabajo, adecuándose a las variaciones significativas de aquélla. La determinación de la significación corresponderá a la Dirección de la Empresa, a la Representación legal de los trabajadores en el centro y a las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la Empresa, de común acuerdo.

3. Previa autorización de la Empresa, en aquellos casos que sea factible, los Delegados de Personal y/o miembros de Comité de Empresa, podrán utilizar los sistemas video-conferencia o conferencia-telefónica, a fin de comunicarse entre sí para temas propios de su representación.

Artículo 68. *Horas sindicales.*

La Dirección de la Empresa podrá pactar anualmente con las Secciones Sindicales legalmente constituidas, la acumulación de las horas de crédito horario de que dispongan los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, afiliados a la misma, al objeto de favorecer su actividad representativa y concentrar las funciones, a fin de perturbar mínimamente la organización del trabajo.

Artículo 69. *Financiación reuniones.*

A) Reunión anual:

1. Las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan el carácter a que se refiere el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) tendrán derecho a celebrar una reunión anual de un día de duración con cargo al crédito horario que tengan reconocido, y con arreglo a las normas contenidas en los apartados siguientes.

2. Podrán acudir a dicha reunión los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales afiliados al respectivo sindicato.

3. La reunión se celebrará en la ciudad en la que cada sindicato tenga una mayor representatividad numérica.

4. La Empresa coadyuvará a los gastos derivados de la reunión, del siguiente modo:

a) Abonando el 100 % de los gastos de desplazamiento de los asistentes en medio de locomoción ordinario.

b) Pagando el 100 % del importe de la dieta o media-dieta, según proceda, regulada en el artículo 34 del presente Convenio.

B) Reuniones extraordinarias:

Cuando por iniciativa de la Empresa, deban abordarse procedimientos colectivos que requieran consulta con las Representaciones Sindicales, la Empresa se hará cargo de los gastos de manutención, desplazamiento y hospedaje necesarios, así como del tiempo empleado a tal efecto.

Artículo 70. *Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores.*

Los Sindicatos con presencia en los Órganos de Representación Legal de los Trabajadores, podrán utilizar los medios informáticos de envío y recepción con arreglo a los siguientes principios y limitaciones:

1. Se reconoce por las partes que la propiedad de los medios de transmisión de correo pertenecen a la Empresa.

2. Que dichos medios son herramientas de trabajo cuya utilización está vedada a efectos privados y personales.

3. Como excepción a lo anterior, la Representación Legal de los Trabajadores podrá emitir mensajes de carácter informativo sindical.

El ejercicio de este derecho habrá de respetar los criterios y condiciones que se establezcan, a fin de no perturbar con ello la normal actividad de la empresa, ni perjudicar el uso específico empresarial preordenado para la comunicación electrónica y sin que la utilización de dicha herramienta implique la asunción de mayores costes o gravámenes para la empresa.

Al objeto de hacer uso de lo anterior se pondrá a disposición de los sindicatos aludidos una dirección de correo electrónico dentro del sistema de la empresa.

Se regirán por la Política de Seguridad de los Sistemas de Información en Zurich que será trasladada a los Representantes de los trabajadores a través de la Comisión Mixta.

CAPÍTULO XIII

Política de empleoArtículo 71. *Principios generales.*

Se consideran como principios que deben favorecer una política de empleo activa y estable, los siguientes:

- Prioridad para la cobertura de vacantes con personal propio.
- Velar por la estabilidad y la garantía de empleo.
- Respeto a los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de naturaleza del contrato.
- Potenciación de la contratación en el Grupo IV como vía de acceso a la carrera profesional.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a agotar la vía de la negociación colectiva para cualquier proceso de reorganización de plantilla de carácter sustancial y colectivo.

Artículo 72. *Información a los representantes de los trabajadores.*

La Dirección de 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 laborales necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo, así como su evolución probable. De igual modo se informará sobre la previsión de nuevas contrataciones y modalidades contractuales a utilizar, así como de los supuestos de subcontratación.

Durante el mes de enero de cada año, la Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla a 31 de diciembre.

A los efectos de la información a que se hace referencia en los párrafos anteriores, se entenderá por «datos laborales» los siguientes: Nombre del empleado, edad, fecha de ingreso en la Empresa, grupo profesional y nivel.

CAPÍTULO XIV

Salud laboralArtículo 73. *Salud laboral.*

1. Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones reglamentarias de aplicación.
2. La adecuación de la normativa legal a las particularidades de la Empresa se instrumentará a través de los correspondientes órganos de Seguridad y Salud Laboral.
3. Se facilitará por la Empresa con carácter anual, una revisión médica voluntaria para sus empleados.

CAPÍTULO XV

Disposiciones varias

Artículo 74. *Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.*

Se encuentra publicado en la Intranet del Grupo, siendo de fecha 1 de septiembre de 2010.

Artículo 75. *Cláusula derogatoria.*

Queda derogado el anterior Convenio Colectivo, así como los Reglamentos anteriores, normas, usos y costumbres vigentes hasta la fecha, no recogidos en el presente Convenio.

Disposición adicional primera. *Clasificación profesional.*

De producirse variaciones sustanciales en la composición de la plantilla de la empresa por reorganización, fusión, adquisición o compra, se procedería a los necesarios ajustes en la clasificación profesional del personal, con arreglo a lo dispuesto legalmente y a lo pactado en el presente Convenio.

Disposición adicional segunda. *Parejas de hecho.*

Se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional V del Convenio Colectivo del Sector vigente.

Disposición adicional tercera.

En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional cuarta. *Víctimas de violencia de género.*

Con el fin de prestar apoyo en el ámbito laboral a los empleados que sean víctimas de violencia de género, la empresa establece las siguientes medidas:

1. Podrán acogerse a lo regulado en el artículo 42 de nuestro Convenio sobre la reducción de jornada.
2. Podrán acogerse a lo regulado en el artículo 36 1) b) de nuestro Convenio sobre anticipos extraordinarios.
3. Podrán modificar, previo acuerdo con la empresa, los horarios de entrada y salida, durante el tiempo que se considere estrictamente necesario.
4. Siempre que concurren las condiciones y requisitos de idoneidad profesional y en igualdad de condiciones con otros aspirantes, estos trabajadores tendrán preferencia para ocupar cualquier vacante que exista en la organización, con derecho a reserva de su puesto de trabajo de origen durante seis meses.
5. Podrán suspender su contrato de trabajo por un periodo máximo de seis meses. En este supuesto, se podrá solicitar un anticipo de salario por un periodo equivalente al de la suspensión, pagadero mensualmente.

Disposición transitoria primera. *Compensación extraordinaria.*

Para los ejercicios 2013, 2014, 2015 y 2016, se establece una Compensación extraordinaria que percibirán los empleados que durante dichos años no perciban cantidades bajo el concepto de retribución voluntaria.

Dicha compensación se fija en 400. euros brutos anuales, prorrateados en las doce mensualidades ordinarias de cada ejercicio.

Los trabajadores que perciban bajo el concepto de retribución voluntaria, una cantidad anual inferior a 400 euros brutos, devengarán por este concepto de compensación extraordinaria, la diferencia entre ambos valores.

Este concepto retributivo dejará de percibirse el 31 de diciembre de 2016, sin perjuicio de que lo que pudiera acordarse a través de la negociación colectiva futura.

ANEXO 1

Ejercicio 2012

Tabla salarial año 2012

Grupos	Niveles	Sueldo base		Complemento Zurich		Total
		Mensual	Cómputo anual (x15)	Mensual	Cómputo anual (x15)	Anual
I	1	2.161,83	32.427,45	0,00	0,00	32.427,45
	2	1.828,54	27.428,10	0,00	0,00	27.428,10
	3	1.558,28	23.374,20	0,00	0,00	23.374,20
II	4	1.333,13	19.996,95	39,99	599,85	20.596,80
	5	1.161,95	17.429,25	34,86	522,90	17.952,15
	6	1.008,83	15.132,45	30,26	453,90	15.586,35
III	7	882,76	13.241,40	26,48	397,20	13.638,60
	8	774,67	11.620,05	23,24	348,60	11.968,65
IV	9	727,77	10.916,55	0,00	0,00	10.916,55

Tabla de Complemento Experiencia 2012

Grupos	Niveles	Mes	Año 15 pagas
I	1	0,00	0,00
	2	0,00	0,00
	3	0,00	0,00
II	4	22,52	337,80
	5	17,11	256,65
	6	15,31	229,65
III	7	12,61	189,15
	8	10,81	162,15
IV	9	0,00	0,00

ANEXO 2

Ejercicio 2013

Tabla salarial año 2013

Grupos	Niveles	Sueldo base		Complemento Zurich		Total
		Mensual	Cómputo anual (x15)	Mensual	Cómputo anual (x15)	Anual
I	1	2.161,83	32.427,45	0,00	0,00	32.427,45
	2	1.828,54	27.428,10	0,00	0,00	27.428,10
	3	1.558,28	23.374,20	0,00	0,00	23.374,20
II	4	1.333,13	19.996,95	39,99	599,85	20.596,80
	5	1.161,95	17.429,25	34,86	522,90	17.952,15
	6	1.008,83	15.132,45	30,26	453,90	15.586,35
III	7	882,76	13.241,40	26,48	397,20	13.638,60
	8	774,67	11.620,05	23,24	348,60	11.968,65
IV	9	727,77	10.916,55	0,00	0,00	10.916,55

Tabla Complemento Experiencia 2013

Grupos	Niveles	Mes	Año 15 pagas
I	1	0,00	0,00
	2	0,00	0,00
	3	0,00	0,00
II	4	22,52	337,80
	5	17,11	256,65
	6	15,31	229,65
III	7	12,61	189,15
	8	10,81	162,15
IV	9	0,00	0,00

ANEXO 3

Plus de Inspección

Plus de Inspección	Año 2012	
	Mes	Año
Provincias	151,65	1.819,85
Plaza	75,82	909,92

Plus de Inspección	Año 2013	
	Mes	Año
Provincias	156,04	1.872,57
Plaza	78,01	936,22