

**PREACUERDO CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS
PARA LOS AÑOS 2009 Y 2010**

ART. 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

1.-Duración:

Desde 1º de enero del 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para determinadas materias en las correspondientes normas y disposiciones transitorias.

ART. 12.3 REGULACIÓN DE DETERMINADAS MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

En atención a la necesidad de la Empresa de atender exigencias circunstanciales del mercado o de dar salida a una acumulación de tareas, podrán concertarse contratos de trabajo eventual por un período máximo de 12 meses, dentro de un plazo de 18, a contar desde el momento en que se produzcan las causas que den lugar a este tipo de contrato.

ART. 23. 3 TIEMPO DE FORMACIÓN.

Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta tres años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente, Asimismo, en la organización de las actividades formativas se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores.

ART. 30. PERMISOS. 2.a) Segundo párrafo.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 días laborables por cada hijo, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad, o bien mediante acuerdo con el empresario, respetando en su caso, lo establecido anteriormente.

SECCION 3ª: CONDICIONES ECONÓMICAS PARA LOS AÑOS 2009, 2010 Y SUCESIVOS, EN TANTO NO SE ACUERDEN NUEVAS CONDICIONES.

ARTICULO 42.-

Condiciones económicas para el año 2009.

1.- Las condiciones económicas para el año 2009, se pueden ver concretadas a modo de Tablas en los números 1 al 6 del Anexo del presente Convenio, y son las acordadas a continuación:

2.- Se establece un incremento salarial del 1,40%, con fecha de efecto 01/01/2009, sobre la Tabla Salarial, Complemento por Experiencia, Mínimo del PAE en las empresas que gestionen más de 25.000.000€ en primas, Plus Funcional de Inspección y CAI.

3.- Para la cuantía de las Dietas, Gastos de Locomoción y Compensación Económica del Almuerzo, se establece un 1,40% de incremento, que tendrá efecto desde el día 1 de julio de 2009.

4.- Las diferencias sobre los conceptos de Tabla Salarial, Complemento por Experiencia, mínimo del PAE, Plus Funcional de Inspección y CAI devengados durante el tiempo transcurrido del año 2009, serán abonadas por los Mediadores Empresarios a sus trabajadores en el plazo de dos meses, como máximo, a partir de la publicación del presente Convenio en el BOE.

5.- Igual plazo para abonar las diferencias, desde la fecha de firma del presente Convenio, en el caso de las Dietas, gastos de Locomoción y Compensación Económica del almuerzo.

6.- En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) al 31/12/2009 con relación al IPC del 31/12/2008 experimente un incremento superior al 1,40%, la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, tomará como base dicho dato para elaborar la Tabla Salarial y actualizar el resto de los conceptos económicos especificados en el punto 2 de este artículo, con fecha de efecto desde 1 de enero de 2009, y se abonarán las diferencias que resulten en un plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de la publicación de dicha revisión en el BOE.

7.- De las cantidades que corresponda abonar, por las diferencias reseñadas en los puntos 4 y 5 anteriores, se deducirá cualquier anticipo que el Mediador Empresario hubiera abonado a cuenta de los incrementos salariales del año 2009, siendo de aplicación, igualmente, la absorción de estas diferencias por las mejoras que hubiera concedido el Mediador-Empleador sobre los conceptos mencionados durante el año 2009.

8.- Seguirá siendo de aplicación, a partir del 1-01-2009, la absorción prevista en el art. 4.1 del presente Convenio.

Condiciones económicas para el año 2010.

1.- El incremento salarial pactado con fecha de efecto 01/01/2010 se establece en el 1%, o en el IPC real a final del año 2009 si éste fuera superior a dicho 1%, para la Tabla Salarial y los conceptos económicos de Complemento por Experiencia, Mínimo del PAE en las empresas que gestionen más de 25.000.000€ en primas, Plus Funcional de Inspección y CAI.

2.- Para la cuantía de las Dietas, Gastos de Locomoción y Compensación económica del Almuerzo se establece un 1% de incremento o el IPC real a final del año 2009 si éste fuera superior dicho 1%, teniendo efecto desde el 01/01/2010.

3.- En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) al 31/12/2010 con relación al IPC del 31/12/2009 experimente un incremento superior al pactado anteriormente, la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio tomará como base dicho dato para elaborar la Tabla Salarial y actualizar los conceptos económicos especificados en el punto 1 de este artículo, con fecha de efecto desde 1 de enero de 2010, y se abonarán las diferencias que resulten en un plazo máximo de tres meses, a partir de la fecha de la publicación de dicha revisión en el BOE.

4.- De las cantidades que corresponda abonar, por las diferencias reseñadas en el punto 3 anterior, se deducirá cualquier anticipo que el Mediador Empresario hubiera abonado a cuenta de los incrementos salariales del año 2010, siendo de aplicación, igualmente, la absorción de estas diferencias por las mejoras que hubiera concedido el Mediador-Empleador sobre los conceptos mencionados durante el año 2010.

5.- Seguirá siendo de aplicación, a partir del 1-01-2010, la absorción prevista en el art. 4.1 del presente Convenio.

ART. 56: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Se declara vigente en todo lo relativo a la protección de la maternidad, el art. 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, que concreta todas las actuaciones posibles que pueden llevar a cabo las empresas, para proteger a las trabajadoras que se encuentren en situación de riesgo para su salud o la del feto, durante el periodo de gestación, o para proteger a la madre y al hijo/a durante el período de lactancia.

ART. 63 (FALTAS Y SANCIONES) TIPIFICACIÓN.

3. MUY GRAVES.

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

ART. 69 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, O DE ACOSO MORAL.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso —que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días— guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Debido a las exigencias aplicables y obligatorias para todas las empresas de mediación, como pueden ser en materia de protección de datos de carácter personal, de certificaciones de calidad o cualquier otra de índole similar implantada en la empresa, surge la necesidad de realizar una mención expresa en el Convenio para que los trabajadores y los empresarios tengan en cuenta que el incumplimiento o transgresión de las normas específicas que la empresa dé a conocer de forma fehaciente y motivada al trabajador, derivadas de las anteriores o análogas obligaciones, puede estar tipificado para el trabajador como falta muy grave, pudiendo ser objeto de la sanción correspondiente establecida en el Convenio, sin perjuicio de la aplicación a dicho incumplimiento, de la normativa común vigente en todo el territorio nacional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

Con la finalidad de recoger expresamente los derechos que asisten a las trabajadoras que pudieran ser víctimas de violencia de género y que trascienden el ámbito privado de las mismas, afectando a derechos fundamentales en general y laborales en particular, el presente Convenio desea realizar una mención y referencia expresa a los mismos que se encuentran totalmente desarrollados en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y que versan sobre las siguientes materias:

Art. 37.7 del TRET, que posibilita la solicitud de reducción de jornada de trabajo.

Art. 40.3 bis del TRET, referentes a facilidades en la movilidad geográfica de dichas personas.

Art. 48.6 del TRET, referente a excedencias específicas por dichos motivos.

Art. 52.d. segundo párrafo del TRET, que prevé determinadas faltas de asistencia justificadas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.-

En aquellas empresas en las que existieran Comités Intercentros constituidos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se mantendrá esta figura, si bien, en cualquier momento, la representación legal de los trabajadores en el mismo podrá acordar su extinción por acuerdo mayoritario.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.-2º párrafo.

"No obstante acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en vigor en cada momento, durante la vigencia del presente Convenio o de alguna de sus prórrogas. Se vincula, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional al que representan.

**ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE
MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS.**

CONDICIONES ECONÓMICAS 2009

1.-TABLA SALARIAL.

Grupos y Subgrupos	Nivel Retributivo	Sueldo base mensual	Cómputo anual (x14)
I	1	2.026,69	28.373,66
IIA	2	1.681,72	23.544,08
IIB,VA	3	1.552,37	21.733,18
IIIA,VB	4	1.423,01	19.922,14
IIIB1,VC1	5	1.293,64	18.110,96
IIIC	6	1.078,03	15.092,42
IIIB2 y VC2	*	1.078,03	15.092,42
IVA	7	1.034,91	14.488,74
IIID,IVB	8	905,54	12.677,56
VI	9	753,57	10.549,98

*Consultar la regulación de éstos subgrupos en el art.17 del presente Convenio.

2.-COMPLEMENTO POR EXPERIENCIA (C.P.E.).

Nivel Retributivo	Importe mensual del complemento por año de experiencia, computando anualidades desde 1998 (abonable en 14 pagas mensuales)	Límite máximo mensual
4	12,94	129,40
5	12,94	129,40
6	21,56	215,60
7	4,32	43,20
8	12,94	129,40

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

3.-TABLA DE MÍNIMOS AÑO 2009, RELATIVA AL COMPLEMENTO SALARIAL P.A.E., PARA EMPRESAS QUE GESTIONEN MÁS DE 25.000.000 EUROS EN PRIMAS.

Nivel Retributivo	PAE Mínimo Mensual	Anual (x14)
1	113,54	1.589,56
2	92,56	1.295,84
3	85,44	1.196,16
4	80,58	1.128,12
5	77,18	1.080,52
6	64,56	903,84
7	61,98	867,72
8	52,31	732,34
9	52,31	732,34

4.-PLUS FUNCIONAL DE INSPECCIÓN (PFI).

Queda fijado en **1.698,17** euros para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección no les permita pernoctar en su domicilio habitual, y **849,07** euros para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección no les permita pernoctar en su domicilio habitual.

5.-DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN. (DESDE 01/07/2009)

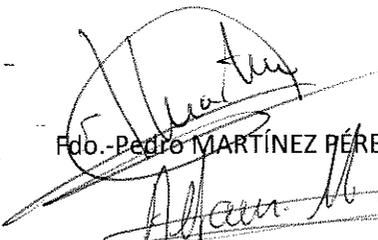
El importe de la dieta cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual será de **75,21** euros; cuando el trabajador no pernocte fuera del lugar de su residencia habitual la dieta reducida será de **15,27** euros.

Los gastos de locomoción quedan fijados en **0,27** por Kilómetro recorrido, cuando el viaje se haya realizado de acuerdo con el Empresario en vehículo propiedad del empleado.

6.-COMPENSACIÓN ECONÓMICA DEL ALMUERZO.(DESDE 01/07/2009)

El mínimo de esta compensación será, para el supuesto previsto en el Art. 28.4, tercer párrafo, tercer guión, de **8,39** euros.

Por Comfia- CC.OO.:

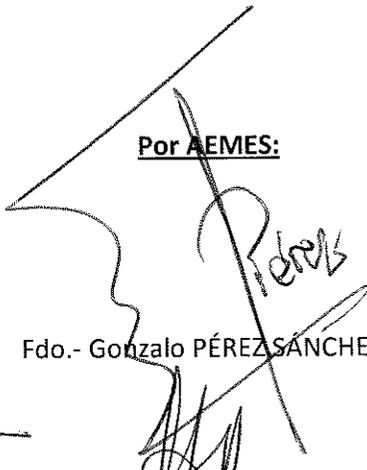

Fdo.- Pedro MARTÍNEZ PÉREZ


Fdo.- Alfonso MARTÍNEZ CARRERAS

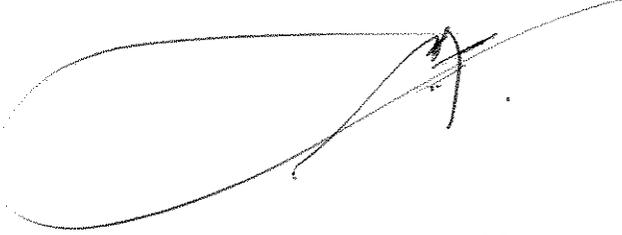

Fdo.- Manuel JARABA GALLEGO

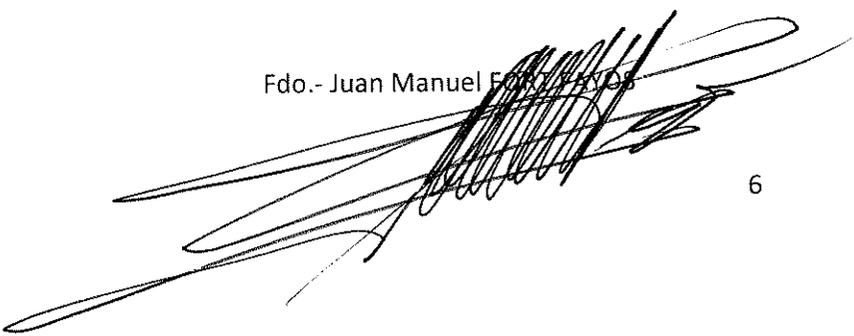

Fdo.- José Ignacio PAVÓN GARCÍA

Por AEMES:


Fdo.- Gonzalo PÉREZ SÁNCHEZ


Fdo.- Ferrnando PRADO JUAN


Fdo.- Manuel V. DELGADO CAMPOS


Fdo.- Juan Manuel FORTES

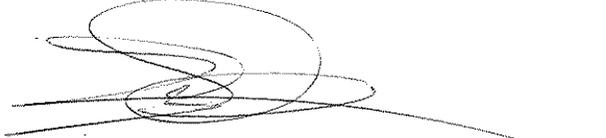
Por FES-UGT



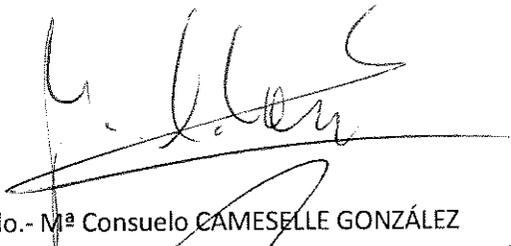
Fdo.-Pedro ALCALDE ORTEGA



Fdo.-Javier PEREA MATÉ



Fdo.- Juan Manuel ROSADO MERCHAN



Fdo.- M^a Consuelo CAMESELLE GONZÁLEZ



Fdo.-José María GALILEA PUIG



Fdo.- Daniel MONTALVO BERMEJO

Por SPS-FASGA



A. GONZALO.

Fdo.- Antonio GONZALO PRIETO



Fdo.- José Luis ESTEVEZ COBOS