

ACUERDO LABORAL

En Madrid, a diecinueve de noviembre de dos mil dos.

REUNIDAS las personas que al margen se expresan con la representación que se especifica

MANIFIESTAN:

Como consecuencia del acuerdo alcanzado entre CASER y las Mutuas francesas MAAF y MMA se produjo durante el pasado ejercicio de 2.001 la incorporación al Grupo CASER de las filiales en España de dichas Mutuas, MAAF S.A., Sudamérica Vida y Pensiones S.A., Le Mans Seguros España, S.A. y Sud America Le Mans A.I.E.

Esta situación jurídica, unida a la apertura de nuevos centros de trabajo y a la reorganización funcional del Grupo, ha dado lugar a una situación de coincidencia de los empleados de las distintas Compañías citadas, así como con los pertenecientes a Caja de Seguros Reunidos, S.A. - CASER - y Ecuador Grupo Caser, S.A., en las mismas instalaciones.

Por otra parte, resulta previsible, desde la realidad social del Grupo, que en un futuro próximo se tienda a consumir un proceso de integración de plantillas, teniendo en cuenta la coincidencia existente en la actividad comercial que todas ellas realizan en el ámbito de seguros.

En orden a posibilitar, en la realidad actual y en el futuro previsible, un sistema de condiciones laborales ordenado y homogéneo que, al tiempo que facilite la efectiva aplicación de las previsiones legales contenidas en el Art. 44 del E.T., especialmente lo establecido en el número 4, del citado precepto, se viene desarrollando un proceso de negociación entre la Dirección del Grupo y las representaciones de los trabajadores legitimadas en función de la naturaleza supraempresarial del ámbito funcional de afectación, con la pretensión de homogeneizar aquellas materias o grupos de materias que, desde un punto de vista organizativo eviten la atomización de tratamientos y, desde un punto de vista económico, resulten soportables.

Los grupos de materias, que constituyen el objeto del citado proceso homogeneizador, se concretan en:

Jornada anual y su distribución
Estructura salarial
Beneficios y/o atenciones sociales

Con las finalidades expuestas, las partes firmantes,

ACUERDAN

Preliminar.- El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de la fecha en la que sea suscrito y será de aplicación a partir del 1 de enero de 2003, salvo en aquellas materias respecto de las cuales se fije, de forma expresa, una fecha diferente.

Es de aplicación a todos los empleados de las empresas Caja de Seguros Reunidos, S.A. - CASER-, MAAF S.A., Sudamérica Vida y Pensiones S.A., Le Mans Seguros España, S.A. y Sud America Le Mans A.I.E. y Ecuador Grupo Caser S.A., así como a quienes se incorporen a cualquiera de ellas a partir del 1 de enero de 2.003.

CAPITULO I. Jornada y tiempo de trabajo.

Artículo 1. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo será de 1.696 horas anuales de trabajo efectivo en el año 2.003 y de 1.693 horas en el año 2.004 y sucesivos. Dicha jornada anual se distribuirá de acuerdo con los Calendarios que para cada centro de trabajo se acuerden con la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta para su distribución horaria y diaria las siguientes premisas:

a) La jornada anual se distribuye en periodos de "Jornada de Invierno", del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, y "Jornada de Verano", del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive.

La distribución horaria de la jornada de trabajo se regirá por la siguiente distribución :

Jornada de Invierno :

- Jornada partida de lunes a jueves y jornada continua los viernes.
- Lunes a jueves : 8 horas diarias de trabajo efectivo, con :
 - Entrada flexible en intervalo de una hora, entre las 8,00 y las 9,00 horas.
 - Interrupción mínima de 1 hora y máxima de 2 horas para comer, entre las 14,00 y las 16,00 horas.
 - Salida flexible, a partir de las 17 horas, en función del cumplimiento de las 8 horas de trabajo efectivo.
 - Pausa para desayuno de 20 minutos, que debe efectuarse entre las 10,00 y las 12,00 horas.
- Viernes : jornada continua de 7 horas, con entrada flexible entre las 8,00 y las 9,00 horas, y salida a partir de las 15,00 horas. Pausa para desayuno de 20 minutos, que debe efectuarse entre las 10,00 y las 12,00 horas
- La pausa de 20 minutos de desayuno se considera tiempo efectivo de trabajo.

Jornada de Verano :

- Lunes a viernes, jornada continua de 7 horas diarias de trabajo efectivo, con :
 - Entrada flexible en intervalo de una hora, entre las 8,00 y las 9,00 horas.
 - Salida flexible, en función del cumplimiento de las 7 horas de trabajo efectivo, a partir de las 15,00 horas.
 - Pausa para desayuno de 20 minutos, que debe efectuarse entre las 10,00 y las 12,00 horas. Se considera tiempo efectivo de trabajo.

En consecuencia, resulta un tiempo de presencia obligatoria coincidente de todos los empleados, sin perjuicio de la flexibilidad horaria marcada para el comienzo y fin de la jornada, de entre las 9,00 horas y las 14,00 horas y las 16,00 y 17,00 en jornada de invierno de lunes a jueves, y de entre las 9,00 y las 15,00 horas los viernes de jornada de invierno y en el tiempo de jornada de verano.

b) Los días laborables de vacación anual, y el Día del Seguro, que se computarán a estos efectos a razón de 7 horas y 15 minutos.

c) Los días 24 y 31 de diciembre la jornada diaria será, cuando coincidan con días laborables, de 4 horas de trabajo, con la misma flexibilidad de una hora en la entrada y salida establecida con carácter general. Uno de los dos días no se trabajará, distribuyéndose entre los empleados de cada Departamento o unidad organizativa de modo que siempre con carácter general esté presente el 50 % de la plantilla en cada uno de los 2 días. Para el cómputo de la jornada anual se considerarán 4 horas por estos días.

d) Una vez tenidos en cuenta los anteriores criterios para la distribución de la jornada de trabajo anual de cada centro de trabajo, las horas que deban computarse como no laborables

para llegar a la jornada anual que corresponda se considerarán por días completos a razón de 7 horas y 15 minutos diarios y se disfrutarán como puentes o días libres, de manera aislada o junto con alguno de los tramos de vacaciones, y distribuyéndose en todo caso su disfrute entre los empleados de modo que se asegure con carácter general la presencia del 50 % de la plantilla de cada Departamento en cada una de las fechas afectadas por el disfrute.

e) Todos los centros de trabajo de Madrid o de una misma provincia deberán tener el mismo calendario laboral, sin perjuicio en su caso de las diferentes fiestas locales que puedan fijarse.

Artículo 2. Situaciones especiales de jornada.

Con independencia de la jornada anual y su distribución señalados en el apartado anterior, y sin perjuicio de que la jornada anual se mantenga para los colectivos indicados a continuación en 1.696 horas en 2.003 y 1.693 horas en 2.004, se reconocen las siguientes especialidades :

a) Personal de Maaf en oficinas de venta directa : provisionalmente durante el año 2.003, se mantendrá la actual distribución de jornada diaria de 8 horas en época de jornada partida o de invierno en horario de 9,00 a 14,00 h. y de 17,00 a 20,00 horas de lunes a viernes, por las peculiaridades que concurren en la actividad comercial del Canal de distribución al que están adscritos y con el fin de ajustarla al horario comercial general, sin perjuicio de que organizativamente y en función de la unificación de oficinas del Grupo, durante el año 2.003 se estudien las condiciones de adaptabilidad del actual sistema de distribución de la jornada diaria de dichas oficinas al régimen establecido con carácter general, que se aplicará no más tarde del 1 de enero de 2.004.

b) El personal de Caja de Seguros Reunidos, S.A. que mantiene actualmente a título personal un régimen de jornada continua todo el año distribuirá la jornada anual que en cada momento corresponda en jornada diaria de 7,30 horas, de lunes a viernes, en horario de 8,00 a 15,30 horas. Este horario será de aplicación todos los días laborables del año, salvo los días 24 y 31 de diciembre, en los que la jornada será de 4 horas, debiendo trabajar ambos días. El posible déficit de horas resultante de la distribución de la jornada anual – una vez tenidas en cuenta las anteriores consideraciones y los días de vacaciones, incluido el festivo correspondiente al Día del Seguro, se recuperarán por el empleado de acuerdo con el responsable de su Departamento y Recursos Humanos.

c) El personal de Sudamérica Vida y Pensiones, S.A. que a título personal mantiene un régimen de jornada continuo todo el año, mantendrá, sin sujeción a la jornada anual indicada en el artículo anterior con carácter general, una jornada diaria de 7 horas de trabajo efectivo con horario de 8,00 a 15,00 horas, de lunes a viernes, durante el periodo de jornada de invierno, y de 6,30 horas de trabajo efectivo en horario de 8,00 a 14,30 horas de lunes a viernes durante la jornada de verano, siendo ésta la comprendida entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.

d) Jornadas Especiales. Por las especiales características del trabajo a realizar o la cobertura horaria del servicio interno o externo a atender, se reconoce la posibilidad de establecer a través de los cauces legalmente previstos (art. 46 del Convenio General de Seguros y correlativos del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores) distribuciones horarias distintas a las fijadas con carácter general o bien el establecimiento de turnos de trabajo. Estas situaciones afectan actualmente a los operadores informáticos de sala del CPD y a telefonistas de las centralitas de los distintos edificios del Grupo.

Artículo 3. Personal de la Plataforma Telefónica de MAAF Seguros S.A.

El personal perteneciente a la Plataforma Telefónica de la empresa MAAF S.A. mantendrá el régimen jurídico de jornada semanal, anual y su distribución en los términos que establecía el Anexo I del anterior Convenio Colectivo de Maaf S.A. del año 2.001 (BOE nº 110, de 8 de mayo de 2.001), que se da por reproducido, con las exclusivas especificaciones que a continuación se expresan :

- a) Las vacaciones serán de 24 días laborables. Se disfrutará además de un puente, a elegir entre los posibles del año.
- b) El régimen de permisos será el establecido en el artículo 7 de éste Acuerdo. Mantendrá además la posibilidad de tomar un día por asuntos propios.
- c) El Día del Seguro se disfrutará como un día festivo más a elegir por el trabajador, si bien por razones organizativas deberá solicitarse conjuntamente con las vacaciones y preferentemente unido a éstas.

Artículo 4. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 23 días laborables. Su disfrute se ajustará al siguiente régimen :

- a) El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones hasta en tres tramos. Podrán disfrutarse en cuatro tramos cuando sólo uno de ellos contenga un único día de vacaciones.
- b) El periodo preferente de disfrute se establece del 15 de junio al 15 de septiembre, debiendo disfrutar cada empleado un mínimo de 11 días laborables de vacaciones en dicho periodo.
- c) Las fechas de disfrute se asignarán según cuadro de vacaciones confeccionado por cada Departamento o unidad organizativa teniendo en cuenta las solicitudes y las necesidades organizativas respectivas, debiendo publicarse antes del 30 de abril de cada año, con objeto de que con carácter general los empleados conozcan sus fechas de disfrute con dos meses de antelación. En el cuadro de vacaciones se asignarán igualmente las fechas de disfrute del día compensatorio por el Día del Seguro y los puentes o días libres que en cada caso resulten de aplicación para cada centro. Como regla general se considerará que no pueden disfrutar simultáneamente de vacaciones más del 50 % de la plantilla respectiva, salvo en el mes de agosto, en que puede llegarse al 60 % ó 70 % según los Departamentos.
- d) Si con independencia del régimen señalado anteriormente para los días 24 y 31 de diciembre, el empleado disfrutara uno de dichos días como vacación se le considerará como día completo, a razón de 7 horas y 15 minutos.
- e) Conforme al art. 51.8 del Convenio de Seguros, los empleados que en el transcurso del año cumplan 60 o más años y hasta los 65, disfrutarán de 2 días laborables más de vacaciones (para 60, 61 y 62 años) o de 4 días laborables más (para 63, 64 y 65 años).

Artículo 5. Día del Seguro.

De acuerdo con la posibilidad prevista en el art. 49 del Convenio de Seguros, este festivo del sector se disfrutará como un día más de vacaciones, a añadir en su caso al resto de días de vacaciones señalado en el artículo anterior.

Su disfrute se solicitará por cada empleado conjuntamente con la distribución de todos sus días de vacaciones.

Artículo 6. Compensación por comida en jornada partida.

1. A partir del 1 de enero de 2.003 el importe anual de la compensación por comida a abonar al personal perteneciente a las empresas Sudamérica Vida y Pensiones S.A., Le Mans Seguros España, S.A. y Sud America Le Mans A.I.E., será de 1.322,23 euros anuales (220.000 ptas.), igualándose de ésta forma con el resto de los colectivos a los que afecta éste Acuerdo.

La subvención o ayuda por comida se abonará en un único concepto denominado "Subvención Comida" . Podrá percibirse en nómina o mediante la entrega de cheques restaurante. En ambos casos se abonará distribuida en los meses de jornada partida o de invierno; no obstante con el único objeto de simplificar administrativamente su pago o entrega de cheques, se abonará en 10 meses, a razón de 132,22 euros (22.000 ptas) mensuales, no abonándose por tanto en los meses de julio y agosto.

2. El personal comercial mantendrá su actual regulación en cuanto a la compensación de gastos de comida y viaje.

Artículo 7. Permisos.

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

- a) Por matrimonio del empleado, quince días naturales.
- b) Dos días, de los cuales uno al menos será laborable, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave, accidente grave u hospitalización y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos serán laborales. Será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, intervención quirúrgica o accidente.
- c) Por asistencia a consulta médica del propio empleado, por el tiempo indispensable, debidamente justificada y preavisada siempre que ello sea posible.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
- g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto, con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Los días de permiso retribuido regulados en este apartado 1 se entenderán referidos en todo caso a días naturales. Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos.

2. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones. Durante la jornada de verano y en los viernes de la jornada de invierno, la reducción de una hora de la jornada podrá aplicarse al término diario de la misma.

Esta reducción 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.

La empleada podrá optar por aplicar esta reducción de su jornada de trabajo en una hora al final de la jornada de trabajo diaria de lunes a jueves en periodo de jornada de invierno, de modo que pase a tener una jornada continua de 7 horas diarias, con los efectos que de este cambio de jornada resulten de aplicación, entre ellos, la no percepción de la subvención por comida.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El

trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

5. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintiuna horas. 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 por cualquiera de estas posibilidades.

CAPITULO II. Condiciones salariales y sistema retributivo.

Artículo 8.- Estructura Salarial.

La estructura salarial en el ámbito funcional al que se extiende el presente Acuerdo será la del Convenio Colectivo General de Seguros (en adelante CGS), con las especialidades de régimen jurídico, integración y tratamiento de los conceptos salariales únicos que en el presente capítulo se establecen.

1. Salario Base.
Complemento por Experiencia.
Complemento de Adaptación Individualizado (CAI)
Compensación General por Primas
Exceso Compensación Primas.
Compensación Adicional por Primas.
Plus de Inspección.

Los citados conceptos se abonan en 15 pagas : 12 ordinarias y las tres extraordinarias establecidas en el CGS, en junio, octubre y diciembre.

2. Complemento Personal : Integra las cantidades que en las Empresas CASER; Sudamérica Vida y Pensiones; Le Mans Seguros; y Sud America Le Mans A.I.E. se vienen percibiendo. Tendrá carácter de no compensable, no absorbible, y no revalorizable, salvo acuerdo colectivo. Dicha integración se concreta en:

- Caser: "Complemento personal"; " Complemento especial"; "Complemento dedicación"; "Aumento voluntario"; y la "Bolsa de Vacaciones a la que se refiere el art. 20.2.

- Sudamérica Vida y Pensiones; Le Mans Seguros; y Sud America Le Mans A.I.E : "Plus cambio horario 93"; "Plus cambio horario 95"; "Plena dedicación y cambio de horario"; "Plus cambio horario"; "Plus viajes"; "Complemento personal"; y "Consolidación exceso primas".

Este complemento se abonará en las 12 pagas ordinarias.

3. Complemento Voluntario: Integrará este complemento las cantidades que, en su caso, se vinieran percibiendo por decisión unilateral del empresario, con carácter voluntario y sin exigencia de contraprestación identificada. En este concepto se encuentran comprendidas las cantidades que en Sudamérica Vida y Pensiones; Le Mans Seguros; y Sud America Le Mans A.I.E. se vienen abonando bajo el concepto "Mejora Voluntaria", y las cantidades que se vienen abonando en CASER en el concepto "Complemento Voluntario" .

Este complemento tendrá carácter y naturaleza de absorción y compensación de cualquier otro derecho o devengo, y hasta donde alcance, sea cual fuera el origen y naturaleza del citado devengo o derecho.

4. El resto de los conceptos salariales que pudieran existir en cualquiera de las empresas afectadas por este Acuerdo se mantendrán con el régimen y naturaleza que en cada caso les resulte de aplicación.

Artículo 9. Unificación de conceptos retributivos.

1. Con el objetivo de simplificar la estructura de conceptos retributivos, a partir del 1 de enero de 2.003 los diferentes conceptos de naturaleza personal que se perciben por determinados empleados de Caser y de Sudamérica Vida y Pensiones, Le Mans Seguros y Sud América-Le Mans A.I.E., pasarán a integrar un único "Complemento Personal". En concreto, se unifican en éste complemento los siguientes conceptos :

- a) De Caja de Seguros Reunidos, Caser, los actuales conceptos de : " Complemento Personal", "Complemento Especial", "Complemento Dedicación" y "Aumento Voluntario".
 - b) De Sudamérica Vida y Pensiones, Le Mans Seguros y Sud América Le Mans, A.I.E., los conceptos actuales de : "Plus Cambio horario 93", "Plus Cambio horario 95", "Plena dedicación y cambio de horario", "Plus cambio horario", "Plus viajes", "Complemento Personal" y "Consolidación excesos primas".
- 2 El nuevo concepto, resultante de la suma de los conceptos citados que cada empleado pueda estar percibiendo en su caso, se abonará en las 12 pagas ordinarias .

Sin perjuicio de lo anterior podrá acordarse la inclusión en este concepto de otros que no siendo posible extender de un colectivo a otro de los afectados por esta negociación, deba mantenerse a título personal.

- 3 El concepto de "Mejora Voluntaria " propio de las empresas Sudamérica Vida y Pensiones, Le Mans Seguros y Sud América Le Mans, A.I.E., que se abona en 12 pagas, pasará a denominarse "Complemento Voluntario" y se abonará en 15 pagas, con objeto de ajustarlo al régimen del actual concepto de "Complemento Voluntario" de Caser.

Artículo 10 .-

1. Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Empresa MAAF S.A., que ostenten tal condición a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, quedarán sometidos al siguiente régimen salarial:

- a) Salario Base. Integrará la cuantía de su salario actual correspondiente a la establecida, para su Grupo y Nivel en el CGS.
- b) Complemento Integración. Incorporará la diferencia resultante hasta su salario actual, una vez deducidas las cantidades correspondientes al "Salario Base" y las percepciones que pudieran corresponderle por el concepto "Complemento por Experiencia", en virtud del régimen que para el mismo se establece en el presente Acuerdo.

Durante el periodo transitorio hasta alcanzar las 17 pagas a que se refiere el Art. 11, los posibles incrementos salariales se aplicaran a la cuantía total resultante de la suma de los tres conceptos citados: "Salario Base"; "Complemento Integración"; y "Complemento por Experiencia" (según lo que corresponda por este concepto en cada momento de acuerdo con el Convenio del Sector).

2. Al término del periodo transitorio, la cuantía existente en el concepto "Complemento Integración" pasará a tener el siguiente régimen :

- El importe de dicho Complemento de Integración hasta la cuantía de 1.800 euros pasará a integrarse en el concepto "Complemento Personal", con el mismo régimen que para el mismo se establece en el artículo 8.2.

(Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom center.)

- El posible exceso sobre los indicados 1.800 euros pasará a constituirse como "Complemento Voluntario", quedando sometido al régimen jurídico y tratamiento que para dicho concepto se especifica en el art. 8.3.

Artículo 11.-

1. Para los empleados a los que se refiere el artículo anterior se establece el siguiente régimen transitorio, que se extiende al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2003 y el 1 de enero de 2005, con el fin de ajustar, paulatina y progresivamente, su sistema retributivo actual, consistente en 15 pagas, a las 17 pagas – 15 más 2 de Compensación General por Primas -, para su equiparación con el sistema retributivo de aplicación en CASER, Ecuador, Sudamérica Vida y Pensiones, Le Mans Seguros y Sud América Le Mans, A.I.E.

2. El desarrollo del escalado temporal durante el periodo transitorio será el siguiente:

- a) Con efectos 1 de enero de 2003, se efectuará la redistribución salarial, a que se refiere el Art. 10, hasta garantizar el importe correspondiente a 15 pagas de Salario Base que para cada categoría establezca, en ese momento, el CGS.
- b) Con efectos 1 de enero de 2004, se efectuará la nueva redistribución salarial a que se refiere el Art. 10, hasta garantizar el importe correspondiente a 16 pagas de Salario Base que para cada categoría establezca, en ese momento, el CGS.
- c) Con efectos 1 de enero de 2005, se efectuará la nueva redistribución salarial a que se refiere el Art.10, hasta garantizar el importe correspondiente a 17 pagas de Salario Base que para cada categoría establezca, en ese momento, el CGS.

3. Durante éste periodo transitorio (desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2005), y para lo sucesivo, el exceso salarial sobre el importe correspondiente a 15 pagas del Salario Base que, en cada momento, establezca el CGS, se corresponde y compensa el concepto "Compensación General por Primas".

4. Al término del periodo transitorio, el exceso al que hace referencia el número anterior, si existiera, y que constituirá el concepto "Complemento Integración", tal como se establece en el Art 10.1.b), pasará a integrarse en los conceptos de "Complemento Personal" y "Complemento Voluntario" de acuerdo con lo establecido en el art. 10.2.

Artículo 12.- Los trabajadores a los que se refieren los Artículos 10 y 11 quedarán sometidos al siguiente régimen transitorio, para el devengo y percepción del "Complemento por Experiencia":

- a) Con efectos 1 de enero de 2003, se iniciará el abono del Complemento por Experiencia (un multiplicador) de acuerdo con lo establecido en el Art. 29 del CGS para el personal de MAAF que estuviera en alta en la empresa al 31 de diciembre de 2.001, computándose por tanto como periodo de carencia el periodo comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2.002.
- b) Para el personal incorporado durante el año 2.002 el periodo de carencia establecido en el art. 29 del CGS se computará a partir del 1 de enero de 2.003.
- c) En cualquier caso, el abono del Complemento podrá ser objeto de absorción y compensación, hasta donde alcance, con las cuantías que incorpore el "Complemento de Integración" a que hace referencia el Art. 10.1. b),

Artículo 13.- Participación en Primas.

1. El personal en alta al 31 de diciembre de 2.002 de las empresas Caja de Seguros Reunidos, S.A., Sudamérica Vida y Pensiones, Le Mans Seguros S.A y Sud America - Le Mans A.I.E., mantendrán, a título personal, a partir del 1º de enero de 2.003 las percepciones por el número

de pagas que por los conceptos de "Exceso de participación en primas" y "Compensación Adicional por Primas" tengan respectivamente reconocidos en cada caso al 31 de diciembre de 2.002 (sin perjuicio de la situación progresiva del concepto de Compensación Adicional por Primas).

2. Los empleados a los que se refieren los artículos 10 , 11 y 12, del presente Acuerdo, sustituyen y compensan los conceptos de "Exceso Compensación Primas" y "Compensación Adicional por Primas", establecidos en el CGS, por el sistema salarial y retributivo que para los mismos se regula en el presente Acuerdo, tanto en lo que se refiere al régimen transitorio, como el general que se define al término de la finalización del mismo, por lo que no se producirá devengo de aquellos conceptos, debiendo entenderse adecuadamente compensados los mismos.

Artículo 14.- El personal que a partir de 1 de enero de 2003 sea objeto de contratación por cualquiera de las empresas a las que se extiende el ámbito funcional del presente Acuerdo, estará sometido al régimen salarial y de retribuciones que en el mismo se establece para el personal de plantilla de MAAF, incluido el periodo y régimen transitorio establecido para dicho personal, incorporándose en el estado del escalado de número de pagas en que éste se encuentre, excepto en lo que se refiere a los posibles excesos de salario, los cuales se integrarán, en su totalidad, en el concepto de Complemento Voluntario.

Artículo 15. Anticipos.

El personal afectado por el presente Acuerdo, con un mínimo de permanencia en la empresa de un año, tendrá derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio/divorcio de los empleados, o enfermedad/accidente grave del empleado o familiares de primer grado (hasta 3 mensualidades de salario base de Convenio), así como gastos de matrícula y libros de los empleados o sus hijos (hasta dos mensualidades de sueldo base de Convenio).

Los anticipos se descontarán mensualmente hasta un plazo máximo de dos años mediante retenciones en nómina de los mismos , hasta el 20 % del sueldo base de cada momento, no pudiendo solicitarse otro hasta la cancelación del anterior. En caso de cese en la empresa por cualquier causa o pase a la situación de excedencia en cualquiera de sus modalidades, el importe pendiente de devolución se descontará de la liquidación de haberes.

CAPITULO III. Beneficios sociales.

Artículo 16. Cheque regalo de Navidad.

A partir del año 2.003 los empleados de MAAF S.A. en alta al 31.12.02, así como los que ingresen a partir del 1 de enero de 2.003 en dicha sociedad o a través de cualquier otra de las empresas afectadas por este acuerdo, percibirán el denominado "cheque regalo " por importe de 72.12 euros (12.000 ptas.), al igual que los empleados de las demás empresas incluidas en el ámbito de aplicación de éste Acuerdo.

Artículo 17. Descuentos en Seguros.

A partir del 1º de enero de 2.003 todos los empleados con al menos una antigüedad de seis meses disfrutarán de los siguientes descuentos en la contratación de seguros del Grupo en los que aquéllos figuren como tomadores :

- A) Pólizas de seguros patrimoniales (autos, hogar, inmuebles, etc..) 50 % de reducción en la prima neta sobre el bien titularidad del empleado o de su cónyuge.
- B) Pólizas de Accidentes individual, 50 % de reducción en la prima neta .
- C) Pólizas de seguros de Vida, 20 % de descuento en las primas

D) Pólizas de Asistencia Sanitaria : descuento del 20 % en el empleado titular, cónyuge e hijos.

La Empresa aplicará las medidas de vigilancia de cartera que para cada tipo de seguro tenga establecidas con carácter general el Departamento de Negocio correspondiente para decidir el mantenimiento o supresión de los descuentos en primas, siendo necesaria en éstos casos la previa conformidad de Recursos Humanos e información y consulta de la Comisión Paritaria de seguimiento.

En el caso de que para un mismo tipo de seguro existan varios productos distintos de las diferentes marcas o empresas del Grupo, el empleado podrá optar por suscribirlo a través de la que estime más ventajosa.

Se adoptarán las modificaciones técnicas necesarias para que el fraccionamiento del pago de las primas – que se deberá ajustar a las normas fijadas por el negocio – pueda efectuarse sin la aplicación de recargos.

A partir del 1 de enero de 2.003 no se efectuarán descuentos en nómina por las primas de seguros de los empleados.

Artículo 18. Previsión Social.

Las partes acuerdan constituir durante el primer trimestre de 2.003 una Comisión técnica de estudio de los diferentes seguros existentes en la materia en las empresas, con el objetivo de proponer una regulación común para todas ellas, a través de un seguro o de un Plan de Pensiones.

Hasta tanto no se modifique la situación actual, se mantendrán los diferentes seguros existentes en cada empresa.

Artículo 19. Préstamos.

Se extiende al personal de las empresas MAAF S.A., Sudamérica Vida y Pensiones, Le Mans Seguros y Sud América Le Mans A.I.E. y Ecuador Grupo Caser, el régimen de préstamos que se viene aplicando en Caja de Seguros Reunidos, S.A., siendo la cuantía máxima del préstamo de 9.000 euros (1.500.000 ptas.) y el plazo máximo de amortización de 36 mensualidades en módulos de seis meses, aplicándose el interés legal del dinero vigente en cada momento. No podrá solicitarse un nuevo préstamo hasta que no se haya amortizado otro concedido anteriormente.

Podrán concederse para atender situaciones debidamente justificadas tales como, a título de ejemplo, gastos extraordinarios con motivo de enfermedades graves del empleado o parientes hasta primer grado de consanguinidad, gastos de estudios del empleado o hijos, gastos por matrimonio / divorcio de los empleados o de los hijos que convivan con ellos, adquisición de vivienda o residencia habitual, gastos extraordinarios por obras de reparación o mejora de la vivienda de los empleados, adquisición o reparación del vehículo del empleado especialmente cuando por su puesto en la empresa deba utilizarlo habitualmente, así como otros gastos de carácter extraordinario o urgente de naturaleza similar a los señalados.

El capital total concedido por el conjunto de las empresas afectadas por este Acuerdo en concepto de préstamos no podrá superar la cifra de 600.000 euros; la empresa informará a la Comisión Paritaria sobre el volumen de préstamos concedidos.

No se concederán préstamos hipotecarios.

El Contrato de Préstamo a firmar entre la empresa y el empleado fijará las condiciones de concesión del préstamo y la tabla de amortizaciones prevista.

Artículo 20. Otros Beneficios Sociales.

1. La Póliza de Salud que actualmente está contratada para los trabajadores de las empresas

Sudamérica Vida y Pensiones, Le Mans Seguros y Sud América Le Mans A.I.E. , será anulada en fecha 31.12.02., sustituyéndose a partir del 1 de enero de 2.003 por una Póliza de Caser Salud de similares características en la que se incluirán a título personal los empleados de estos colectivos que estuvieran en alta al 31.12.2002.

2. La denominada "Bolsa de vacaciones" del personal de Caja de Seguros Reunidos se mantendrá a título personal para los empleados en alta en Caser al 31.12.2002 que a esa fecha tuvieran derecho a percibirlo, integrando su importe, 156,26 euros, un complemento personal no revalorizable, que en su caso se adicionará con los otros conceptos de esta naturaleza que pudiera tener el empleado conforme se regula en el artículo 8.

3. Creación de un Fondo Social. Con los conceptos de Ayuda de Estudios de Caser , "Comité Cultural" de SUDML , las ayudas discrecionales para estudios de empleados relacionados con su puesto de trabajo de los empleados de SUDLM y el premio de nupcialidad de SUDLM, se creará a partir del 1º de enero de 2.003 un *Fondo Social*, destinado a cubrir este tipo de ayudas o becas y otras cuestiones sociales o culturales que se acuerden. El Fondo tendrá una dotación anual de 190.000 euros.

El Fondo Social se regirá por una Comisión Paritaria, formada por ocho miembros de los que cuatro Vocales lo serán en representación de la Dirección y otros cuatro Vocales en representación de los trabajadores elegidos en proporción a la correspondiente representatividad sindical, y deberá constituirse durante los dos primeros meses del año 2.003.

La Comisión establecerá su régimen de funcionamiento, el destino de la dotación anual del Fondo y los criterios de distribución.

Sin perjuicio de los criterios que en el futuro pueda acordar la Comisión Paritaria, al menos el 90 % de la dotación del Fondo deberá destinarse a la concesión de Ayudas de estudios a los empleados e hijos de éstos, manteniéndose los actuales criterios de concesión.

4. Todos los empleados comprendidos en el ámbito de este acuerdo estarán incluidos a partir del 1 de enero de 2.003 como asegurados en un Seguro de Accidentes mediante una póliza colectiva innominada con un capital de 60.101,21 euros en caso de fallecimiento en accidente por motivo de trabajo y doble en caso de incapacidad permanente.

5. Se establece a partir del 1º de enero de 2.003 y para los colectivos que actualmente no lo tengan así regulado un Premio de Vinculación y Permanencia consistente en el pago de una sola vez de una mensualidad bruta de salario base al cumplir 25 años de antigüedad en la empresa, y dos mensualidades brutas de salario base al cumplir 40 años en la empresa.

No obstante se mantendrá a título personal el premio de vinculación y permanencia regulado y reconocido a los empleados de Sudamérica Vida y Pensiones con antigüedad posterior al 12 de septiembre de 1.962 y anterior al 31 de diciembre de 1.974.

6. Se elimina a partir del 1 de enero de 2.003 el Premio de Nupcialidad establecido para los empleados de Sudamérica Vida y Pensiones, Le Mans Seguros y Sud América Le Mans A.I.E. , incorporándose su cuantía al Fondo Social.

CAPITULO IV. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para el seguimiento y control de la aplicación del presente Acuerdo.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros en representación de la Dirección y en igual número por la representación social firmante.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, ponderándose el voto en función de la proporcionalidad de las representaciones reflejadas en el Acta de constitución de la Mesa de Negociación, de fecha 2 de julio de 2.002.

Disposición Adicional.- Con efectos a partir del 1 de enero de 2.003 la categoría profesional mínima de entrada para el personal contratado a través de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional de éste Acuerdo será la de Grupo IV Nivel 9, siendo el tiempo máximo de permanencia en la misma de un año, pasando posteriormente al nivel que corresponda conforme al Convenio General de Seguros.

Disposición Transitoria .- La Empresa, dentro del primer mes de aplicación del presente Acuerdo, informará, de manera individualizada a cada trabajador de los importes y redistribución de conceptos salariales, siempre que de la misma se derive algún efecto, así como de los efectos formales y/o materiales de la misma.

Disposición Final Primera.- El presente Acuerdo constituye la expresión del derecho de autonomía y negociación colectiva, de naturaleza transaccional, teniendo consideración global de norma más favorable, de exclusiva y excluyente aplicación en las materias que regula, remitiéndose, respecto de las restantes materias, a lo establecido en el CGS.

Disposición Final Segunda.- Quedan derogadas cuantas disposiciones internas, acuerdos colectivos, tanto de naturaleza estatutaria como de naturaleza extraestatutaria, se opongan o difieran de lo regulado en el presente Acuerdo y, expresamente, el "Pacto Regulador de la Jornada y Tiempo de Trabajo en Caja de Seguros Reunidos" de 17 de septiembre de 1.997; el Régimen de Condiciones de Trabajo del personal de Caser Ahorrovida de 30 de abril de 1.993, el compendio de Normativa Interna de fecha 21 de diciembre de 1.998 de las Empresas Sudamérica Vida y Pensiones, Le Mans Seguros y Sud America Le Mans A.I.E.; así como el Convenio Colectivo de MAAF que queda expresamente sustituido por el contenido del presente Acuerdo, respecto de las materias que en el mismo se regulan, y en todo lo demás por lo establecido en el CGS, a cuya unidad de contratación y ámbito se incorpora.

ANEXO

1. Ambas partes convienen que el régimen jurídico establecido en el presente Acuerdo constituye una forma equilibrada y transaccional para alcanzar condiciones homogéneas que se orienten y tiendan hacia un Convenio Colectivo de Grupo, en el momento en que ambas partes consideren la conveniencia y oportunidad de su consecución.

2. En orden a mantener la actual configuración de la representación unitaria mediante órganos de representación agrupados, en aplicación de lo establecido en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de transmisión y con la finalidad de dotar de la necesaria estabilidad a los mandatos de representación de los trabajadores ante la perspectiva que se recoge en la Exposición de Motivos del presente documento, las partes acuerdan :

1º. Mantener el carácter y naturaleza de los actuales órganos de representación de los trabajadores en la Empresa, así como la condición y de las garantías legales de representantes de los que la ostentan a la fecha de la firma del presente documento.

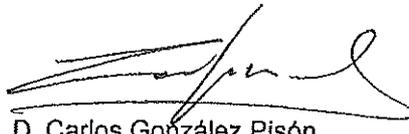
2º. Promover el proceso electoral a partir del 1 de marzo de 2.003.

3º. Configurar censos únicos y únicas representaciones agrupadas y unitarias para cada centro de trabajo que cuente con el número de trabajadores exigido por la legislación vigente, con independencia de la adscripción administrativa a cualquiera de las personas jurídicas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo.

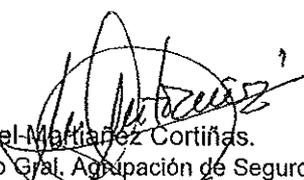
Y para que así conste y surta plenos efectos legales, el presente Acuerdo se firma en la fecha y lugar indicados en su encabezamiento, por las siguientes personas en virtud de sus respectivas representaciones :

- Por la Dirección de las Empresas afectadas por el Acuerdo,

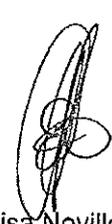

D. Fernando De Lorenzo López
Secretario General.
Grupo CASER.


D. Carlos González Pisón.
Director de Recursos Humanos.
Grupo CASER.

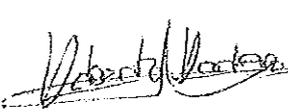
- Por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos del Sindicato CC.OO.,


D. Manuel Martínez Cortiñas.
Secretario Gral. Agrupación de Seguros.

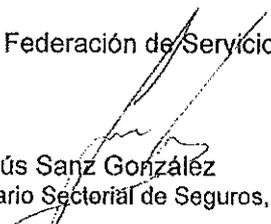

D. Alberto Pascual Roig Silla.

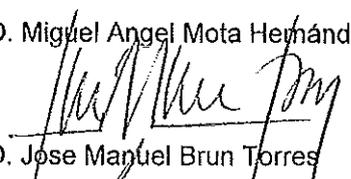

D.ª Eloisa Novillo Castaño


D.ª María Paz Orejas Rodríguez


D. Roberto Rodero González

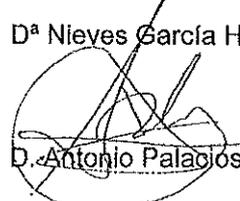
- Por la Federación de Servicios del Sindicato U.G.T.,


D. Jesús Sanz González
Secretario Sectorial de Seguros, Oficinas y Despachos.

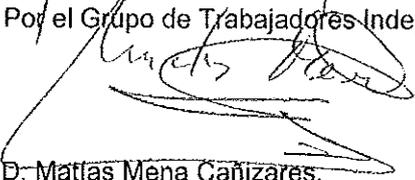

D. Miguel Angel Mota Hernández

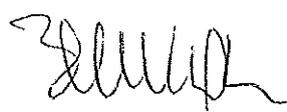

D.ª Nieves García Huelmo

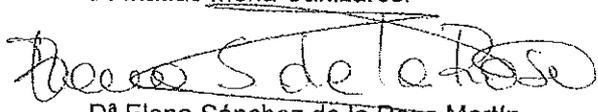

D. Jose Manuel Brun Torres


D. Antonio Palacios Sánchez

- Por el Grupo de Trabajadores Independientes.


D. Matías Mena Cañizares.


D. Francisco Benayas Serrano.


D.ª Elena Sánchez de la Rosa-Martín.