

ACUERDO DE DERECHOS SINDICALES

PREVIO.- CONCEPTOS.

Sección Sindical: A efectos del presente acuerdo se considerará Sección Sindical aquella organización constituida a nivel y con alcance estatal cuyo cometido sea el de coordinar la acción sindical de un determinado sindicato en el ámbito de MAPFRE GRUPO ASEGURADOR, independientemente de la denominación con la que se identifiquen las mismas. Se excluyen, por tanto, de dicho concepto aquellas que hayan sido creadas en ámbitos inferiores (local, provincial o autonómico)

Unidad Organizativa: Se considera Unidad Organizativa el entorno más cercano del que dependa el representante. Las unidades organizativas podrán ser un Área, un Departamento, un Grupo o un Equipo.

PRIMERO.- GESTIÓN DE LA DOTACIÓN ECONÓMICA PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL Y TRATAMIENTO DE LOS GASTOS CON CARGO A LA EMPRESA GENERADOS POR DICHA ACTIVIDAD

1.1. OBJETO

El presente apartado tiene como objeto establecer los criterios por los que debe gestionarse la dotación económica para sufragar los gastos derivados de la acción sindical, así como adecuar a la Norma de Gastos de MAPFRE los gastos que puedan producirse como consecuencia de la aplicación del **artículo 45 del Convenio MAPFRE GRUPO ASEGURADOR** (gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones Paritarias existentes en cada momento), así como por la asistencia a reuniones convocadas por la empresa.

1.2. DOTACIÓN ECONÓMICA ACTIVIDAD SINDICAL.

Los gastos derivados de la actividad sindical en la empresa serán sufragados por la empresa con una dotación anual que para el año 2010 se fija en 75.000 Euros, cuya distribución se realizará de forma proporcional a la representación que cada sindicato ostente a 01 de Enero. Esta cantidad se actualizará anualmente con el IPC real del año anterior.

Con la entrega de esta dotación se consideran compensados todos los gastos derivados de la acción sindical que le pudiera corresponder asumir a la empresa, con la única excepción de los gastos o costes que expresamente se indican en el presente acuerdo.



El abono de dicha dotación se realizará en dos pagos, en los meses de Enero y Junio de cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo mediante transferencia a la cuenta corriente designada por cada Sección Sindical.

Los servicios de Auditoría Interna podrán verificar que la dotación se destina, efectivamente, al abono de gastos derivados de la actividad sindical. A tal efecto las Secciones Sindicales deberán poner a disposición de los servicios de Auditoría los justificantes y facturas acreditativas de los mismos cuando así les fuera solicitado.

1.3. COMPENSACIÓN DE GASTOS.

El artículo 45 del Convenio MAPFRE GRUPO ASEGURADOR establece que *la empresa sufragará los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones Paritarias existentes en cada momento...*

En aplicación de lo previsto en dicho artículo, MAPFRE compensará a la representación legal de los trabajadores gastos por los siguientes conceptos:

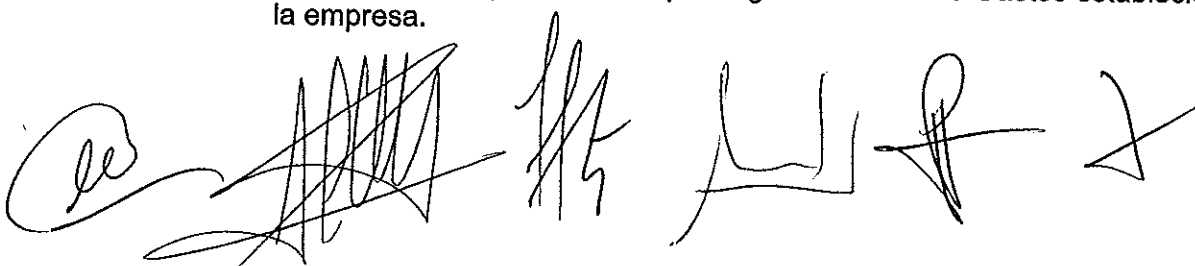
- Gastos de desplazamiento, viaje, estancia y manutención ocasionados por la asistencia a las Comisiones derivadas del Convenio Colectivo de MAPFRE GRUPO ASEGURADOR: Comisión Mixta, Comisión de Desarrollo Profesional y Comisión de Igualdad de Oportunidades.
- Gastos de desplazamiento, viaje, estancia y manutención ocasionados por la asistencia al Comité de Seguridad y Salud.
- Gastos de desplazamiento, viaje, estancia y manutención ocasionados por la asistencia a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo MAPFRE.
- Gastos de desplazamiento, viaje, estancia y manutención ocasionados por la asistencia a reuniones o actividades a las que el representante legal de los trabajadores sea convocado de forma expresa por la empresa.

Para que tengan el carácter de compensables, los gastos deberán cumplir los criterios y requisitos establecidos en la Norma de Gastos de MAPFRE. De forma complementaria a lo establecido en dicha norma, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- **Gastos de estancia.**

Salvo casos excepcionales y autorizados por la empresa, solo se compensará la estancia de la noche inmediatamente anterior a la celebración del acto que motive la necesidad de pernoctar o la noche de la fecha de celebración del acto en el supuesto que la hora de finalización del mismo impida volver a la localidad de origen.

Las reservas se llevarán a cabo en aquellos hoteles que ofrezcan tarifa corporativa o negociada, siempre según la Norma de Gastos establecida en la empresa.



- **Gastos de manutención.**

Se abonarán, contra entrega de factura, los gastos en los que haya incurrido el empleado con los límites que se establezcan cada año, con carácter general, en la Norma de Gastos de MAPFRE.

- **Dietas:**

Los desplazamientos que tengan lugar con motivo de reuniones o actuaciones derivadas de la actividad sindical no generarán derecho a la percepción de dietas.

1.4. IMPORTES DE LAS COMPENSACIONES.

Los importes de la compensación de los gastos descritos en el apartado anterior tendrán las cuantías establecidas en cada momento en la norma de gastos de MAPFRE.

SEGUNDO.- VISITAS A LOS CENTROS DE TRABAJO

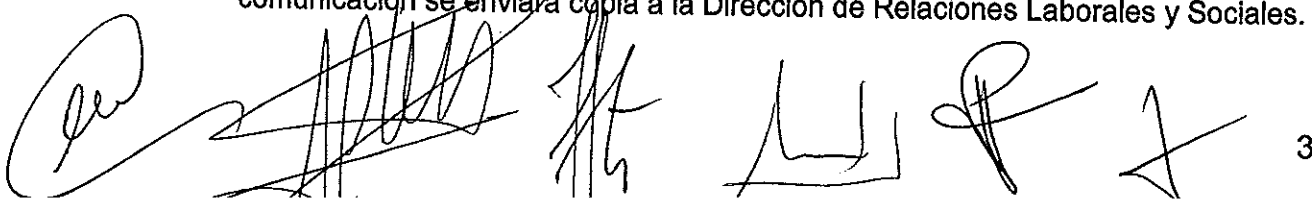
2.1. OBJETO.

El objeto de este apartado es fijar los criterios que deben seguirse para la coordinación de las visitas que la Representación Sindical realice a los diferentes centros de trabajo de MAPFRE GRUPO ASEGURADOR.

2.2. REQUISITOS.

Los requisitos establecidos para la realización de las visitas son los siguientes:

- ♦ Las Secciones Sindicales enviarán a la Dirección de Relaciones Laborales y Sociales una planificación quincenal en la que se indiquen las visitas que tienen previsto de realizar, con las fechas aproximadas de las mismas. Los plazos para el envío de dicha planificación serán los siguientes:
 - Como fecha límite, el día 1 de cada mes remitirán la planificación de las visitas que tengan previsto realizar desde el día 15 hasta el último de dicho mes.
 - Como fecha límite, el día 15 de de cada mes remitirán la planificación de las visitas que tengan previsto realizar entre los días 1 y 15 del mes siguiente.
- ♦ La Dirección de Relaciones Laborales y Sociales dará traslado de dicha previsión a los responsables de las empresas en las que se vayan a llevar a cabo dichas visitas.
- ♦ La Sección Sindical comunicará a los Directores de Medios, en la organización territorial, y a los Directores de RRHH, en el ámbito de los servicios centrales, las posibles variaciones que puedan producirse en la planificación. De dicha comunicación se enviará copia a la Dirección de Relaciones Laborales y Sociales.



- ♦ Se procurará que, salvo situación excepcional, las variaciones de planning que puedan producirse sean comunicadas, al menos, con la siguiente antelación:

- 2 días en el caso de que la visita prevista sea a una oficina.
- 3 días en el caso de que la visita prevista sea a un edificio.

Igualmente los Directores de Medios o, en su caso, los Directores de RRHH, procurarán avisar con la mayor antelación posible en aquellos casos en que exista alguna circunstancia que desaconseje o impida que la visita sea realizada en las fechas previstas.

- ♦ Para que las visitas se desarrollen con la mayor fluidez y comodidad posible es necesario que todas las partes muestren la flexibilidad necesaria para que puedan desarrollarse sin incidencias. Las visitas se llevarán a cabo sin que interrumpan la normal actividad productiva del centro visitado.
- ♦ Por motivos de seguridad y en aplicación de los Procedimientos de Acceso a Edificios de MAPFRE, en aquellos supuestos en los que los representantes de los trabajadores de MAPFRE vayan a ser acompañados en la visita por alguna persona que no sea empleada de MAPFRE deberán comunicarlo de forma previa a la Dirección de Relaciones Laborales y Sociales. La respuesta será comunicada por la Dirección de Relaciones Laborales y Sociales a la Sección Sindical solicitante.
- ♦ Cualquier incidencia que pueda surgir en la coordinación o realización de la visita deberá ser comunicada a la Dirección de Relaciones Laborales y Sociales.

TERCERO.- GESTIÓN DE HORAS SINDICALES Y LIBERACIÓN DE REPRESENTANTES

3.1. COMUNICACIÓN DE LA BOLSA DE ACUMULACIÓN DE HORAS.

Cada Sección Sindical deberá comunicar a la empresa, con una anticipación de al menos un mes, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas incluyendo a todos los representantes, cedan o no horas, con indicación de:

- Número de horas que legalmente corresponden a cada uno para un período al menos trimestral.
- Número de horas que resulten atribuidas para el período comunicado como resultado de la acumulación practicada con asignación mensual.
- Diferencia entre las horas que legalmente corresponden a cada representante y las horas atribuidas mediante la acumulación practicada.



3.2. EFECTOS LABORALES Y ECONÓMICOS DE LA LIBERACIÓN DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

La liberación sindical total (100% de la jornada) de un representante legal de los trabajadores supone que dicho empleado deje de prestar servicios de forma efectiva en su empresa y departamento de origen, lo que conlleva las siguientes consecuencias:

3.2.1. Dependencia.

A partir del momento en que se produce la liberación sindical, el representante pasará a depender en sus relaciones laborales directamente de la Dirección de RRHH, debiendo informar, entre otras cuestiones, de las siguientes materias:

Bajas y altas por enfermedad común y accidente laboral.
Disfrute de vacaciones y permisos

3.2.2. Retribución variable.

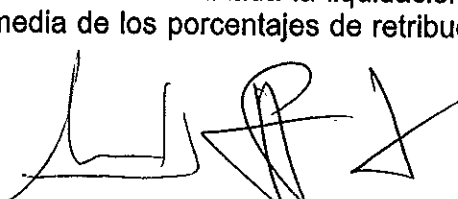
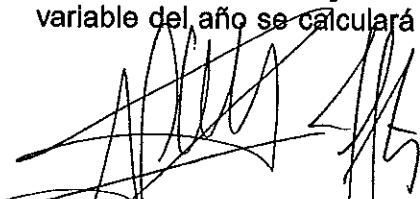
Dado que la empresa no puede asignar a estos empleados objetivos cuya consecución les permita acceder a una retribución variable adicional al salario anual pactado y con el fin de evitar que dicha situación pueda suponer un menoscabo de sus derechos económicos, se establecen los siguientes criterios que serán de aplicación siempre y cuando el número de horas de liberación sindical se mantenga constante en los cuatro trimestres del año.

La empresa asignará a los empleados liberados sindicales una retribución variable, de acuerdo a los siguientes parámetros y circunstancias:

3.2.2.1. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE LIBERADOS SINDICALES AL 100% DE LA JORNADA

A) Representantes que, antes de pasar a situación de liberados sindicales al 100% de la jornada tuviesen establecida retribución variable. El importe de retribución variable a percibir por el liberado sindical se adaptará a los siguientes criterios:

- **Retribución variable asignada:** En el momento del cambio de situación se procederá a establecer como retribución variable el importe que en ese momento tuviese asignado. Dicha retribución se verá modificada de acuerdo con los criterios que se apliquen en cada momento para el establecimiento de la retribución variable de los empleados del mismo puesto y nivel retributivo de la unidad organizativa de origen del liberado.
- **Cálculo del porcentaje a cobrar:** Una vez finalizada la liquidación de variable del año se calculará la media de los porcentajes de retribución



variable cobrados por todos los empleados del mismo puesto y mismo nivel retributivo de la unidad organizativa de origen del liberado sindical. Este porcentaje obtenido se aplicará sobre la retribución variable del empleado. El abono de dicho importe se realizará una vez al año.

B) Representantes que, antes de pasar a la situación de liberados sindicales al 100%, no tuviesen establecida retribución variable.

No percibirán retribución variable, no obstante si en la unidad organizativa de origen se establece, con posterioridad a su paso a liberado sindical, un sistema de retribución variable aplicable con carácter general a todos los empleados de la unidad organizativa, se le asignará un importe de retribución variable de acuerdo a los siguientes criterios:

- **Retribución variable a asignar:** el importe de la retribución variable a asignar al liberado sindical será la media de los importes establecidos para los empleados que presten servicios en la unidad organizativa de origen del liberado sindical en el mismo puesto y mismo nivel retributivo. Dicha retribución se verá modificada de acuerdo con los criterios que se apliquen en cada momento para el establecimiento de la retribución variable de los empleados del mismo puesto y nivel retributivo de la unidad organizativa de origen del liberado.
- **Cálculo del porcentaje a cobrar:** Una vez finalizada la liquidación de variable del año se calculará la media de los porcentajes de retribución variable cobrados por todos los empleados de la unidad organizativa de origen del liberado sindical del mismo puesto y mismo nivel retributivo. Este porcentaje obtenido se aplicará sobre la retribución variable del empleado. El abono de dicho importe se realizará una vez al año.

C) Representantes que procedan de unidades organizativas con un sistema de comisionamiento como retribución variable, tales como Gestores de clientes/Gestores telefónicos liberados sindicalmente al 100% de la jornada.

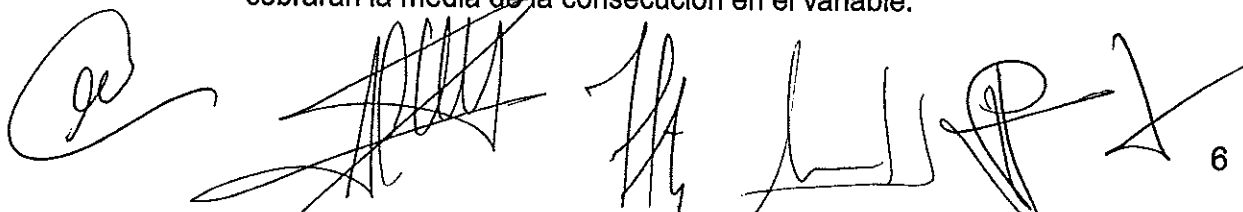
Percibirán la media de lo cobrado por los empleados del mismo puesto y mismo nivel retributivo de su unidad organizativa a fin de año. El abono de dicho importe se realizará una vez al año.

3.2.2.2 REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE LIBERADOS SINDICALES AL 50% DE LA JORNADA

A) Representantes que tengan establecida retribución variable y dispongan de un crédito horario asignado igual al 50%.

La retribución variable a percibir será la siguiente:

- Objetivos grupales (resultados, objetivos de la unidad organizativa): cobrarán la media de la consecución en el variable.



6

- Objetivos Individuales: cobrarán el real liquidado de los objetivos individuales que tengan asignados. Los objetivos deberán adaptarse al tiempo real de jornada realizada manteniéndose el importe del variable establecido.

B) Representantes que procedan de unidades organizativas con un sistema de comisionamiento como retribución variable, tales como Gestores de clientes/Gestores telefónicos, con un número de horas asignadas igual al 50% de su jornada.

Percibirán la retribución variable que corresponda en función del objetivo alcanzado. A dicha retribución variable le será aplicado un factor de corrección mediante el cual si la consecución de los objetivos del empleado no se alcanzará el 100% de los establecidos pero supere o iguale el porcentaje de la jornada que dedica a tareas sindicales le será abonado el 100% de la retribución variable.

(Ejemplo: empleado con dedicación del 50% de la jornada a tareas sindicales y 50% a tareas de empresa que consigue el 51% de los objetivos asignados percibirá la retribución variable al 100%)

CUARTO.- LOCALES Y MEDIOS SINDICALES

Se determinan distintos niveles de dotación de medios en función del tipo de representación, estableciéndose, con carácter general, los siguientes criterios:

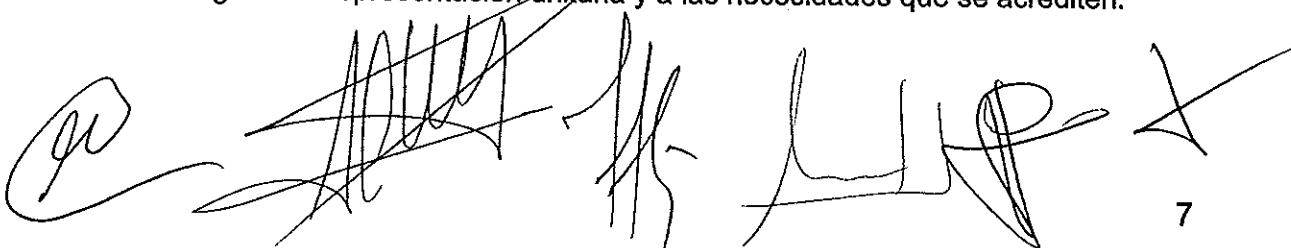
- Secciones Sindicales Estatales de CCOO y UGT.

Se les dotará de los siguientes medios:

- Zona de uso exclusivo.
- Dotación:
 - Ordenadores: la dotación se llevará a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Área de Informática.
 - Paquete informático: Office y correo electrónico.
 - Acceso a Internet.
 - Línea telefónica específica
 - Mobiliario: armario con llave, puesto de trabajo (mesa y silla) a determinar en función de las necesidades acreditadas de la Sección Sindical y de la zona de la que dispongan.

- Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Las Secciones Sindicales Estatales negociarán con la Empresa los locales y medios a asignar a la representación unitaria de los trabajadores. Dichas dotaciones se realizarán atendiendo a la representatividad de cada sindicato en dicho órgano de representación unitaria y a las necesidades que se acrediten.



QUINTO.- HORAS PARA ASISTIR A LAS COMISIONES DERIVADAS DEL CONVENIO, COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Y DE LA COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES

Los miembros de la representación sindical designados como integrantes de las distintas Comisiones derivadas del Convenio MAPFRE, del Comité de Seguridad y Salud y de la Comisión de Control del Plan de Pensiones gozarán, además del tiempo necesario para la asistencia a las reuniones (que se limitará a las horas laborales utilizadas el día de asistencia a la misma), de un crédito horario equivalente a una jornada por reunión durante todo el tiempo que ostenten la condición de integrantes de las referidas Comisiones para la ejecución de sus funciones de representación en dichas comisiones (incluidos viajes de ida y vuelta para asistir a las mismas). En casos excepcionales, como la celebración de alguna reunión extraordinaria, la empresa podrá autorizar el incremento de dicho crédito horario.

SEXTO. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS MIEMBROS DE SECCIONES SINDICALES CON ESPECIAL DEDICACIÓN.

6.1 MISIÓN

Representar a los trabajadores de su ámbito de actuación de acuerdo con la legislación laboral vigente con el fin de que estos puedan ejercitar su derecho de información, consulta y participación en la empresa a través de sus órganos de representación.

6.2. FUNCIÓN

Representar legalmente a los trabajadores ante la empresa.

6.3 REQUISITOS

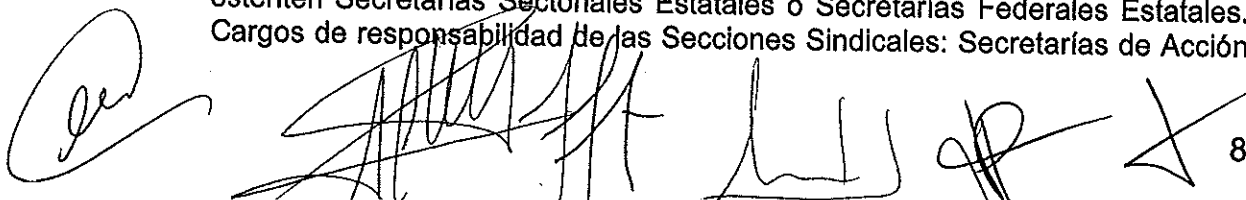
A. Que el representante se encuentre liberado al 100% de su jornada laboral.

B. Que el representante cuente con seis años consecutivos e ininterrumpidos de mandato dedicado al ejercicio de su representación y con un número de créditos horarios acumulados durante dicho período que suponga su práctica dedicación plena al sindicato, considerando que esta dedicación concurre cuando la misma haya sido, al menos, del 75 por 100 de su tiempo de trabajo.

C. Que el sindicato al que representa cuente, al menos, con un 25% de representatividad a nivel estatal en MAPFRE GRUPO ASEGURADOR.

6.4 GRADOS

- Máximos cargos de las Secciones Sindicales (Secretarías Generales), así como cargos de alta responsabilidad de la Estructura del Sindicato que ostenten Secretarías Sectoriales Estatales o Secretarías Federales Estatales. Cargos de responsabilidad de las Secciones Sindicales: Secretarías de Acción


8

Sindical y Organización, así como cargos de responsabilidad de la estructura del sindicato que ostenten Secretarías Sectoriales de ámbito territorial (al menos una Comunidad Autónoma). Grupo Nivel 2.4.

- Miembros de las ejecutivas de las Secciones Sindicales Estatales y responsables de las Secretarías Estatales que forman parte de éstas y responsables de un territorio (al menos una Comunidad Autónoma). Grupo Nivel 2.5

SÉPTIMO. VIGENCIA

Los presentes acuerdos tendrán vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2013, con las siguientes salvedades:

- La clasificación profesional regulada en el Acuerdo Sexto se aplicará con efectos de 1 de enero de 2010.
- El nuevo sistema de cálculo de retribución variable fijado en el Acuerdo Tercero comenzará a aplicarse a los incentivos que corresponda fijar para el año 2011. No obstante, si algún representante no tuviera fijados incentivos en el año 2010 y de acuerdo con el nuevo sistema le hubieran correspondido, se le aplicará el nuevo sistema con efecto 1 de enero de 2010.



ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO DE DERECHOS SINDICALES

En Majadahonda, a 20 de Octubre de 2010

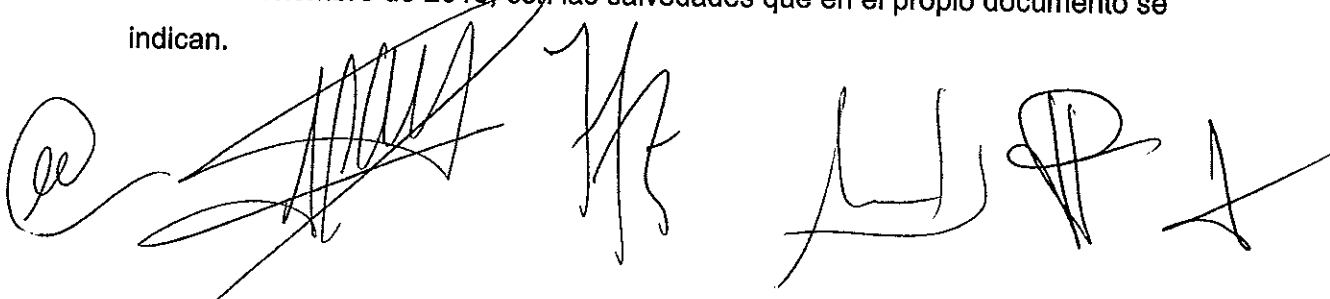
REUNIDOS

De una parte, y en representación de la Dirección de la empresa, D. Antonio Núñez Tovar y D. Antonio García Casquero; de otra, D^a. Carmen Lorite Alcarria y D. Pedro Martínez Pérez, en representación de CCOO, y D^a. Marta González Llorente y D. Javier Perea Maté, en representación de UGT.

Reconociéndose mutuamente capacidad legal suficiente para suscribir el presente acuerdo

MANIFIESTAN

- I. Que, por parte de la Dirección de la Empresa y de las Secciones Sindicales de CCOO y UGT se ha llevado a cabo una negociación en materia de Derechos sindicales en la que se han alcanzado los acuerdos que se recogen en el documento Anexo al presente acta.
- II. Los acuerdos alcanzados y recogidos en el documento anexo tendrán vigencia desde el 20 de Octubre de 2010, fecha de firma del presente documento hasta el 31 de Diciembre de 2013, con las salvedades que en el propio documento se indican.



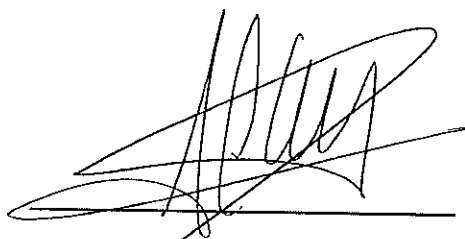
Y para que así conste, se firma el presente documento por triplicado ejemplar en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.

Por la Dirección de la empresa



D. Antonio Núñez Tovar

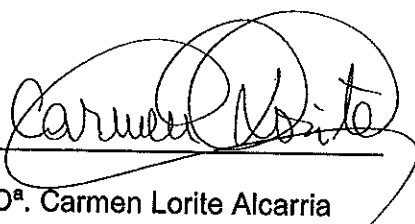
Director General de Recursos Humanos
y Medios



D. Antonio García Casquero

Director de Relaciones Laborales
y Sociales

Por la representación sindical



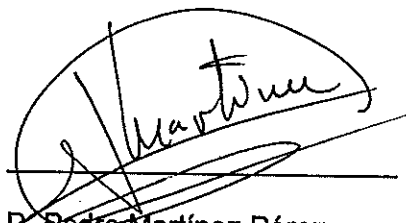
Dª. Carmen Lorite Alcarria

Secretaria General de la Sección
Sindical de COMFIA CCOO



Dª. Marta González Llorente

Secretaria General de la Sección
Sindical de UGT



D. Pedro Martínez Pérez

Secretario General Agrupación
de Seguros COMFIA CCOO



D. Javier Perea Maté

Responsable Sectorial
de Seguros FES-UGT