

En Ávila, a 6 de febrero de 2007

REUNIDOS

De una parte, en representación de la Dirección del CENTRO DE EXPERIMENTACIÓN Y SEGURIDAD VIAL MAPFRE, S.A. (CESVIMAP), D....
, en calidad de Gerente Adjunto de CESVIMAP y D....
, en calidad de Director de Relaciones Laborales y Sociales de MAPFRE.

y de otra, la representación sindical, D.... en su condición de Presidente del Comité de empresa y D...., en calidad de Secretario de Acción Sindical de Comfia en Castilla y León

Reconociéndose mutuamente capacidad legal suficiente para suscribir el presente acuerdo,

ACUERDAN

PRIMERO: JORNADA ANUAL: La jornada máxima de trabajo para el año 2007 será de 1.700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual y para el año 2008 será de 1688 horas.

SEGUNDO: HORARIO: El horario se ajustará anualmente de acuerdo con el calendario laboral de fiestas, a fin de adecuarlo a la jornada máxima anual establecida. Dicho horario quedará reflejado en el calendario laboral del centro, sin pausa para desayuno, consecuentemente las horas de entrada y salida de referencia son:

- Jornada partida (de lunes a jueves): de 8:15 a 14:15 y de 15:45 a 18:00.
- Jornada de viernes: de 8:15 a 14:10.
- Jornada intensiva (julío y agosto de lunes a viernes) : de 8:00 a 14:30.

Se establece una flexibilidad en la entrada de 30 minutos al inicio de la jornada y de 15 minutos después de la pausa para la comida, excepto en los meses de julio y agosto.

El calendario laboral para 2007 se incorpora como parte de este acuerdo como Anexo número 1.

TERCERO: VACACIONES: El periodo de disfrute de las vacaciones se fijará en el calendario de laboral de cada año de vigencia de este acuerdo.

CUARTO: PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES: El empleado, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 2 días al año o, alternativamente, 15 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 por cualquiera de estas posibilidades. Cuando el trabajador preavise con cinco días laborables de antelación, no será necesaria justificación, y será éste quién elija la forma en la que desea recuperar; y, en caso de que lo sea mediante recuperación de horas, deberá recuperar en un plazo no superior a los treinta días naturales desde la fecha de disfrute.

Este permiso no podrá unirse a vacaciones, libranzas, festivos o disfrutarse en puentes, salvo que se justifique la necesidad del disfrute en dichas fechas, independientemente de la antelación con la que se solicite.

Cuando el empleado utilice este tiempo para acudir a consulta médica para sí mismo no será recuperable; cuando se utilice durante el año 2007 para acompañar al cónyuge o pareja de hecho o a familiares de primer grado a consulta médica, estas horas serán recuperables. A partir del año 2008 no requerirán recuperación. En todo caso será necesario aportar el correspondiente justificante médico.

QUINTO: ANTICIPOS: Los empleados que cuenten con dos años de antigüedad, podrán solicitar anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios, sin necesidad de justificación, por un importe máximo de cuatro mensualidades, reembolsable en el plazo máximo de un año. A estos efectos se considerará como mensualidad un 1/12 del salario bruto anual. No podrá solicitarse este anticipo mientras el empleado tenga pendiente de amortizar otros anticipos.

SEXTO: REDUCCION DE JORNADA. 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, entre, al menos una hora y un máximo de la mitad de la duración de aquélla con la disminución proporcional del salario.

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.

SEPTIMO: BENEFICIOS SOCIALES: Durante el periodo de vigencia de este acuerdo, serán de aplicación los beneficios sociales que se acompañan en el Anexo número 2. El mantenimiento de dichos beneficios queda supeditado a la obtención por la empresa de resultados positivos. En otro caso, los beneficios podrán ser reducidos para adecuarlos a las necesidades económicas y de viabilidad de la empresa.

OCTAVO: VIAJES DE EMPRESA: La empresa organizará aquellos viajes necesarios para el desarrollo de la actividad procurando que el empleado no tenga que desplazarse sábados, domingos y festivos. En el caso de que necesariamente deba utilizar alguno de estos días o parte de ellos, se analizará cada caso a través del grupo de trabajo creado al efecto con representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección de la empresa. Dicho grupo estará formado por dos representantes de la dirección de la empresa y dos miembros del comité de empresa.

NOVENO: DURACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y AMBITO DE APLICACIÓN: El presente acuerdo entrará en vigor y comenzará a producir sus efectos desde la fecha de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2008 y será de aplicación exclusivamente en el centro de trabajo que la empresa tiene en el Polígono Industrial de Las Hervencias, en Ávila, sin perjuicio de que pueda extenderse en todo o en parte a otros centros de trabajo de la empresa, cuando expresamente así se pacte.

En prueba de conformidad, firman ambas partes el presente acuerdo, en el lugar y fecha indicados ut supra.

Por la Dirección de la empresa

Por la representación sindical

Fdo:
Gerente Adjunto de CESVIMAP

Fdo:
Presidente del Comité de Empresa

Fdo
Secretario de Acción Sindical de Comfia
Castilla y León

CALENDARIO LABORAL AÑO 2007

CENTRO DE TRABAJO: Polígono Industrial "Las Hervencias".

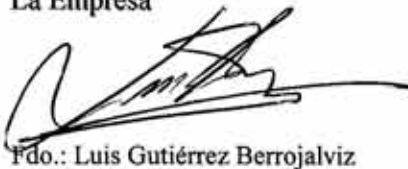
CESVIMAP	ÁVILA
-----------------	--------------

FIESTAS NACIONALES, AUTONÓMICAS, LOCALES Y DE CONVENIO			
1 Enero	Lunes	Año Nuevo	Nacional
6 Enero	Sábado	Epifanía del Señor	Nacional
5 Abril	Jueves	Jueves Santo	Nacional
6 Abril	Viernes	Viernes Santo	Nacional
23 Abril	Lunes	Comunidad Castilla y León	Autonómica
1 Mayo	Martes	Fiesta del Trabajo	Nacional
2 Mayo	Miércoles	San Segundo	Local
15 Agosto	Miércoles	Asunción de la Virgen	Nacional
12 Octubre	Viernes	Fiesta Nacional de España	Nacional
15 Octubre	Lunes	Santa Teresa	Local
1 Noviembre	Jueves	Todos los Santos	Nacional
6 Diciembre	Jueves	Día de la Constitución Española	Nacional
8 Diciembre	Sábado	Inmaculada Concepción	Nacional
24 Diciembre	Lunes	Nochebuena	Convenio
25 Diciembre	Martes	Natividad del Señor	Nacional
31 Diciembre	Lunes	Fin de Año	Convenio

* Dos días quedarán pendientes de disfrutar a libre elección, excepto en los días anteriores y posteriores a: los puentes de Abril, Noviembre y Diciembre, y Semana Santa.

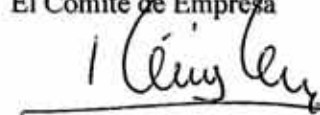
JORNADA	
Total días laborables	223 días
Vacaciones (23 Julio/20 Agosto – 1 al 29 Agosto)	22 días laborables (20 + 2 Libre Elección)*
Horario de Lunes a Jueves	8,15/8,45 – 14,15 15,45/16,00 – 18,00/18,45
Horario de Viernes (excepto Julio y Agosto)	8,15/8,45 – 14,10/14,40
Horario con Jornada intensiva (4 de Abril – Julio y Agosto).	8,00 – 14,30
Días no laborables por acuerdo: Comité - Empresa	30 de Abril (toda la plantilla) y 2 de Noviembre o 7 de Diciembre (50% plantilla)
Horas anuales 2007	1.702 horas
Horas anuales según Convenio Oficinas y Estudios Técnicos	1.810 horas

La Empresa



Fdo.: Luis Gutiérrez Berrojalviz

El Comité de Empresa



Fdo.: Francisco Livianos González

ANEXO 2

1. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

1. La empresa concertará a su exclusivo cargo, para todos sus empleados en activo, un seguro de grupo modalidad temporal renovable, cubriendo los riesgos de muerte, con doble capital en caso de fallecimiento accidental, y de incapacidad total y permanente, por un capital, para el año 2007, de 42.759 euros para todos los grupos profesionales y con un incremento de dicho capital del 20% por cada carga familiar.

Se entenderá a estos efectos por carga familiar, el cónyuge o pareja de hecho acreditada y cada uno de los hijos menores de 25 años que convivan con el empleado y a su cargo.

Asimismo se incluirá una cobertura adicional para caso de fallecimiento o incapacidad total y permanente o absoluta derivadas de accidente por un capital de 176.211 euros.

2. Los capitales indicados se revalorizarán en la misma proporción que el IPC del ejercicio anterior.
3. La cobertura del citado seguro se prolongará, cubriendo sólo el riesgo de muerte, sin garantías complementarias, para los empleados en situación pasiva, hasta que cumplan 77 años de edad, garantizándose el 75% del capital que correspondía en el momento de su jubilación.

2. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD o RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

1. Cuando el empleado se encuentre en situación de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, la empresa le abonará la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.
2. En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.
3. Si el empleado en situación de IT o maternidad o riesgo durante el embarazo incurriera en falta que diera lugar a la privación de las prestaciones por parte de la Seguridad Social, perderá también el derecho a percibir las prestaciones complementarias a cargo de la empresa.

AYUDA ESCOLAR PARA HIJOS DE EMPLEADOS.

Con objeto de colaborar en los gastos de escolarización de los hijos de los empleados, aquellos empleados que cuenten con un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a recibir una ayuda cuyas cuantías máximas se fijan en los siguientes importes:

Edad	Importe de la ayuda a percibir en función del salario	
	Salario hasta 27.000 euros	Salario entre 27.001 y 50.000 euros
0-2 años	647	359
3-16 años	488	308
17-25 años	630	359

Para el cómputo del salario, se considerará el salario bruto anual más el incentivo mínimo garantizado y el complemento de puesto si lo tuviera.

2. Serán objeto de subvención el coste de las guarderías infantiles, la enseñanza obligatoria y los estudios superiores reglados.

Para hijos de entre 3 y 16 años, el abono de esta ayuda se realizará de forma automática.

Para hijos de 0 a 2 años y de 17 a 25 años se consideran incluidos además de los gastos de matrícula, cuotas mensuales y libros de texto. El abono se realizará previa presentación de justificantes y hasta alcanzar el tope máximo establecido.

Se establece una ayuda adicional de estudios, de carácter anual, por importe de 175 euros por unidad familiar, para las familias numerosas con hijos menores de 25 años y que al menos uno de ellos este cursando estudios.

3. Estas cuantías tendrán devengo anual y se actualizarán con el IPC del año anterior.

4. FONDO DE AYUDA AL EMPLEADO (FAE).

El Fondo de Ayuda al Empleado tendrá como finalidad subvencionar las peticiones que se formulen respecto a gastos de prótesis dentales, tratamientos odontológicos, audífonos, gafas, lentillas, etc., así como tratamientos médicos no cubiertos por la Seguridad Social, de acuerdo con los criterios y cuantías establecidos de los empleados cuyo salario bruto anual no supere los 27.000 euros y cuenten con, al menos, un año de antigüedad en la empresa. Para el cómputo del salario, se considerará el salario bruto anual más el incentivo mínimo garantizado y el complemento de puesto si lo tuviera.

5. OBSEQUIO DE NAVIDAD.

Con motivo de las fiestas navideñas la empresa hará entrega a todos los empleados que se encuentren en activo en dicho momento, una Cesta o Lote de Navidad, por valor en el año 2007, de 144,09 euros brutos.

Esta cantidad se actualizará con el IPC del año anterior más el 15% de dicho porcentaje.

6. PREMIO DE PERMANENCIA.

1. Los empleados tendrán derecho a un premio de antigüedad en la empresa, una vez cumplidos los siguientes períodos de permanencia en la misma:
 - a) A los 25 años de servicio en la empresa, entrega de una placa u obsequio conmemorativo y abono de una paga.
 - a) A los 30 y 35 años de servicio en la empresa, abono de una paga.
 - b) A los 40 y cada cinco años más de servicio en la empresa, abono de dos pagas.

Las pagas mencionadas consistirán en $1/12$ del salario bruto anual.

2. Asimismo, disfrutarán de un día más de vacaciones a partir del año en que cumplan 25 años de antigüedad, incrementándose en un día adicional por cada cinco años más de permanencia.

7. PREMIO DE NATALIDAD O ADOPCION.

1. Tendrán derecho a esta prestación todos los empleados que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa y con motivo del nacimiento o adopción de un hijo.
2. Su importe se fija para 2007 en 371 euros. Esta cantidad se actualizará con el IPC del año anterior más el 15% de dicho porcentaje.

8. AYUDA PARA HIJOS CON DISCAPACIDAD.

1. Los empleados que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa, y tengan hijos que sufran una minusvalía psíquica, física o sensorial igual o superior al 33% percibirán una ayuda según el grado de discapacidad reconocida:

Discapacidad del 33 al 65%	1.547 euros
Discapacidad del 66 al 75%	2.062 euros
Discapacidad superior al 75%	3.093 euros

Esta ayuda tendrá devengo anual, será incompatible con las ayudas del FAE por causa de incapacidad y se incrementará con el IPC del año anterior, más el 15% de dicho porcentaje.

9. RECONOCIMIENTO DE SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.

A los empleados en activo, que no se encuentren en situación de suspensión de contrato por motivo de incapacidad, y que les sea reconocida una discapacidad igual o superior al 33%, se les abonará en la mensualidad siguiente a la que acrediten dicha situación, y por una única vez, la cantidad de 1.500 euros.

10. PREVISION SOCIAL.

MAPFRE tiene establecido un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, de grupo de empresas para empleados que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la empresa, del cual CESVIMAP es Entidad Promotora.

Las características del plan son las siguientes:

Adhesión al Plan:

Al Plan de Pensiones de Empleo de MAPFRE podrán adherirse, en cualquier momento, todos los empleados en plantilla, fijos o temporales, que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la empresa.

Aportaciones:

Al Plan de Pensiones podrán realizar aportaciones tanto los empleados (partícipes) como la empresa (entidad promotora).

a) Aportaciones de los partícipes (empleados).

Cada partícipe fijará al inicio de cada año la cuantía de la aportación que desea realizar en ese ejercicio, así como la periodicidad con que la realizará: Anual, semestral, trimestral o mensual.

b) Aportaciones de la empresa (Entidad Promotora).

La Entidad Promotora realizará aportaciones al Plan de Pensiones exclusivamente respecto de aquellos partícipes que a su vez efectúen aportaciones al mismo y con similar periodicidad a la elegida por éstos.

La interrupción de las aportaciones de un partícipe paralizará las aportaciones que referidas al mismo debiera realizar la Entidad Promotora.

La aportación de la Entidad promotora será el doble de la aportación del partícipe.

La cuantía máxima de las aportaciones que la Entidad Promotora deba imputar a cada partícipe se determinará anualmente en función de su antigüedad, aplicando la siguiente escala:

- Empleados con antigüedad de hasta 10 años: 3% del salario bruto anual del año anterior.
- Empleados con antigüedad de 11 a 20 años: 4% del salario bruto anual del año anterior.
- Empleados con antigüedad de 21 y más años: 5% del salario bruto anual del año anterior.

En ningún caso, la aportación de la empresa podrá superar los límites legalmente establecidos.

Prestaciones:

El Plan contempla las prestaciones de jubilación, invalidez permanente para el desempeño de todo trabajo remunerado o para el ejercicio de su profesión habitual y el fallecimiento, de acuerdo con lo previsto en sus Especificaciones .

11. BONIFICACION EN LOS SEGUROS CONCERTADOS CON MAPFRE.

1. Los empleados con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a bonificación en todos los seguros de riesgo contratados con MAPFRE sobre sus persona/s y sobre los bienes propios, los de su cónyuge o pareja de hecho y los de los hijos que convivan con el empleado bajo su dependencia.
2. No serán objeto de bonificación los seguros que cubran bienes dedicados a actividades comerciales o mercantiles del empleado, de su cónyuge o pareja de hecho o hijos con derecho a bonificación.
3. La cuantía de la bonificación será del 40% de la prima. Parte de esta bonificación se realizará directamente en el recibo del seguro hasta el porcentaje que a continuación se indica y el resto de abonará en el recibo de salarios del empleado, con la retención fiscal que corresponda.

EMPRESA	DESCUENTO EN RECIBO
Mapfre Mutuality	20%
Mapfre Seguros Generales	25%
Mapfre Vida (sólo riesgo)	25%
Mapfre Agropecuaria	20%

12. PRÉSTAMOS PARA GASTOS DE ADQUISICIÓN Y REPARACIÓN DE VIVIENDAS.

1. La vivienda objeto del préstamo deberá ser propiedad del empleado y su residencia habitual.
2. Las cantidades máximas que se podrán solicitar como préstamos serán de:
 - ✓ Para gastos de adquisición de vivienda, 6.010,12 euros
 - ✓ Para reparación de vivienda, 3.005,06 euros
3. El interés aplicable será el del interés legal del dinero minorado en un 25%.
4. El plazo máximo de amortización del préstamo para adquisición de vivienda será de cinco años y para el de reparación de vivienda será de dos años y medio.
5. Para la solicitud del préstamo será requisito indispensable que el empleado tenga, como mínimo, dos años de antigüedad en la Empresa.

13. SEGURO DE SALUD.

1. Con objeto de facilitar a los empleados el acceso a las mejores prestaciones de la medicina privada, la empresa ha concertado un seguro colectivo de salud de la modalidad reembolso de gastos médicos con la entidad MAPFRE CAJASALUD.
Tendrán derecho a adherirse a dicho seguro los empleados con una antigüedad mínima de seis meses y podrán permanecer en el mismo mientras continúen en plantilla. Los empleados que se jubilen en MAPFRE podrán continuar en la póliza hasta los 70 años.
2. A dicho seguro podrán adherirse además, el cónyuge o la pareja de hecho e hijos menores de 25 años que estén a su cargo, incluidos los supuestos de acogimiento. Podrán permanecer en el seguro los hijos mayores de dicha edad siempre que se acredite que conviven con el empleado y a su cargo.
3. Los familiares incluidos en el seguro podrán permanecer en el mismo hasta que cumplan la edad de 65 años, siempre que el empleado causante de su derecho continúe en el mismo.
4. La empresa subvencionará el coste del seguro en los siguientes porcentajes:
 - 85% en la prima del empleado.
 - 50% en la prima de esposa, hijos y familiares y pareja de hecho.
 - Los empleados con familia numerosa tendrán una subvención en el recibo de sus hijos del 75%.

La parte de prima a cargo del empleado se pagará con periodicidad mensual, descontándose su importe del recibo de salario.

14. REDUCCION DE TIEMPO DE TRABAJO.

Los empleados que en el año en curso cumplan 60 ó 61 años, podrán incrementar sus vacaciones en dos días laborables.

Los empleados que en el año en curso cumplan 62 años, podrán incrementar sus vacaciones en tres días laborables.

Los empleados, en el año en que cumplan 63 años, tendrán la opción de reducir su jornada 90 minutos diarios o incrementar sus vacaciones en cinco días laborables.

Los empleados en el año en que cumplan 64 y 65 años, tendrán la opción de reducir su jornada 180 minutos diarios o incrementar sus vacaciones en seis días laborables.

15. AYUDA ESCOLAR PARA EMPLEADOS.

1. Se establece una ayuda para estudios de los empleados, con las siguientes características y requisitos:
 - El devengo de esta ayuda tendrá carácter anual.
 - Su importe máximo anual será de 1.000 euros por empleado, previa justificación del gasto.
 - Deberá tratarse de estudios oficiales relacionados con la actividad de la empresa.
 - No se abonará subvención para cursos o asignaturas que se repitan, salvo en el caso de los cursos de idiomas.
2. Con carácter general, la justificación del gasto se realizará mediante la presentación de la matrícula en el curso elegido, mensualidades, facturas de libros de texto o material específico del curso que se esté realizando.