

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7601** *Resolución de 7 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Plus Ultra Seguros Generales y Vida, SA de Seguros y Reaseguros.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Plus Ultra Seguros Generales y Vida, SA de Seguros y Reaseguros (código de convenio núm. 90016042012006), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de julio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE PLUS ULTRA SEGUROS GENERALES Y VIDA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS**

##### CAPÍTULO I

##### **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Legitimación, ámbito funcional y personal de aplicación.*

El presente Convenio se suscribe, de una parte, por la Dirección de la Empresa de Plus Ultra Seguros y Reaseguros, S.A. de Seguros y Reaseguros (en adelante, la Empresa o Plus Ultra Seguros), y por otra, la Representación Legal de los Trabajadores y las Secciones Sindicales de CC.OO. y U.G.T., que ostentan la mayoría de la representación.

Este Convenio afectará a todos los empleados de Plus Ultra Seguros vinculados por relación laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante Estatuto de los Trabajadores).

No será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en los supuestos contemplados en el artículo 1.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a las que se refiere el citado Estatuto de los Trabajadores, y de forma expresa las siguientes personas y actividades:

1. Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros Privados, Ley 26/2006, de 17 de julio, así como los empleados de los mismos que pudieran tener a su servicio.

2. La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de la Empresa de este Convenio y a favor de la misma.

3. Las personas vinculadas a la Empresa con prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías, abogados, procuradores, asesores con contrato mercantil, etc.

4. Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la Empresa que el presente Convenio sea aplicable.

## Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores de Plus Ultra Seguros, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

## Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. Duración.—La duración general de este Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016.

2. Vigencia.—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2013.

3. Prórroga y denuncias.—El convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.

La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación y prórroga que se regulan en este apartado.

Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por doce meses adicionales el citado periodo de negociación.

Durante dicha prórroga de doce meses adicionales las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral en el citado ASAC.

Igualmente, durante la referida prórroga, las partes determinarán las materias del Convenio que prorrogarán su vigencia más allá de los referidos periodos, en los términos y con el alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para su análisis y valoración a tal efecto, tanto las materias tratadas en la negociación y el grado de consenso alcanzado respecto de las mismas, como las materias que no hubieran sido objeto de tratamiento en la negociación.

## Artículo 4. *Compensación y absorción.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas

retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

3. Aquellas mejoras que tengan establecidas los trabajadores que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente Convenio, vendrán obligadas a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el mismo no se vea perjudicado por la compensación o absorción que hubiera podido tener lugar.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

#### Artículo 6. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de aplicación la normativa laboral vigente y el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo (en adelante Convenio del Sector), BOE de 16 de julio de 2013, que resulte de aplicación.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria y procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales.*

##### 7.1 Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento, de conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores

Serán Vocales de la misma cinco Representantes de los Trabajadores y cinco Representantes de la Empresa, elegidos principalmente entre los participantes en la negociación del Convenio y que han formado parte de la Comisión Negociadora de Convenio, designados por las respectivas representaciones, de acuerdo con la representatividad que ostenten. Asimismo, las partes podrán nombrar suplentes en número similar.

Serán Redactores de actas, sin voz ni voto, dos miembros, uno designado por la Representación Empresarial y otro por la Representación de los Trabajadores, que formaron parte de la Comisión Negociadora y cuya actuación será conjunta.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la presencia de seis Vocales, como mínimo, siempre que exista paridad de ambas representaciones y, en todo caso, los acuerdos serán tomados por unanimidad o, en su defecto, mayoría de cada una de las representaciones de la Comisión.

Las decisiones de la mencionada Comisión se emitirán en el plazo máximo de veinte días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda. Cuando la controversia verse sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la Comisión Mixta de Interpretación deberá resolver en el plazo máximo de siete días.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, una vez transcurrido el plazo previsto en el presente artículo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia al procedimiento establecido en el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC-V).

Los fines de la Comisión serán los siguientes:

1. Los que específicamente se recogen en el presente Convenio para dicha Comisión y los derivados de los mismos que sean necesarios para su cumplimiento.
2. Los de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.
3. Asimismo, será competente en todas aquellas materias a las que hace referencia el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, pronunciándose, en el supuesto de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o de inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimiento establecidos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara ningún acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa que se establezcan en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio colectivo, y en defecto de aquéllos, someter las discrepancias a un procedimiento de mediación ante la Fundación SIMA o el que pueda sustituirle en el futuro, de acuerdo con lo dispuesto en el ASAC V.

7.2 Procedimiento voluntario de solución de Acuerdo Sobre Solución Autónoma de conflictos Laborales (ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Para solventar los conflictos que pudieran producirse y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta de Interpretación paritaria de este Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán someter la controversia al procedimiento de mediación establecido en el ASAC V.

## CAPÍTULO II

### Organización y productividad

Artículo 8. *Organización en el trabajo, productividad y eficiencia.*

Ambas partes coinciden en la necesidad de una mejora general de la eficiencia del sistema productivo, sobre la base de los extremos y criterios establecidos en el capítulo II del Convenio del Sector.

## CAPÍTULO III

### Política de empleo

Artículo 9. *Plantilla.*

Constituye la plantilla de Plus Ultra Seguros la relación numérica de los puestos de trabajo, distribuidos por grupos y niveles necesarios para satisfacer, de acuerdo con su

organización, las necesidades permanentes para la actividad económica. Esta plantilla inicial será la que resulte de la realidad de grupos y niveles existentes al comienzo de la vigencia del Convenio, las cuales podrán sufrir las modificaciones oportunas con arreglo a lo dispuesto en el Convenio del Sector o norma que lo sustituya.

#### Artículo 10. *Ingresos y vacantes.*

Todas las plazas desde el grupo I, nivel 3 (inclusive), y grupos y niveles inferiores, se cubrirán, en primer lugar, con personal de la propia Empresa que opte a ellas siempre que superen las correspondientes pruebas de aptitud que convoque la Dirección de la Empresa. En el caso de que no existieran solicitantes o que no resultara ninguno apto para cubrir tales plazas, se declararán aquellas desiertas y podrán proveerse con personal ajeno que deberá cumplir, como mínimo, las mismas condiciones exigidas al personal de la propia Empresa.

### CAPÍTULO IV

#### **Formación, clasificación profesional y exámenes**

#### Artículo 11. *Formación profesional.*

La formación profesional se regulará por lo estipulado en el capítulo V (artículos 21 al 25) del Convenio del Sector.

Cuando por necesidades de organización se necesite cubrir un puesto para el que se requiera una específica formación profesional y cualificación, la Empresa incentivará a los empleados que tengan dicha formación y cualificación, mediante un complemento de puesto de trabajo, del cual será informada previamente la Representación Legal de los Trabajadores.

Plus Ultra Seguros se compromete a mantener en el futuro su política para que los empleados en posesión de una titulación de grado medio o superior, se adecuen a un puesto de trabajo en el que puedan poner en práctica, total o parcialmente, los conocimientos adquiridos con su titulación.

#### Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del Convenio del Sector, que se estructura según los principios, aspectos básicos y régimen jurídico de los grupos profesionales del área de seguros.

#### Artículo 13. *Ascensos y promociones.*

1. Ascensos procedentes del Convenio del Sector. Los ascensos de los grupos II y III que vienen regulados en el artículo 16 del Convenio del Sector o norma que lo sustituya, mantendrán en el presente Convenio su vigencia. El Tribunal Calificador podrá realizar pruebas teóricas y prácticas a los aspirantes que opositen y opten al nuevo nivel. Dichas pruebas vendrán establecidas en las bases de la convocatoria a publicar para su cobertura.

Se podrá valorar para el ejercicio teórico la realización de cursos de formación relacionados con el Grupo profesional. Esta circunstancia con la indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria. En todo caso la acreditación del certificado o diploma de estudios terminados de la antigua titulación de las escuelas profesionales del seguro eximirá de la realización del ejercicio teórico para los ascensos al Grupo II, niveles 6 y 5, si bien podrán presentarse los aspirantes que lo deseen para mejorar calificación.

A las pruebas de aptitud podrán optar todos los empleados fijos de plantilla que ostenten niveles inferiores a las plazas que se convocan. Al nivel 5 sólo podrán optar los del nivel 6 y al nivel 4 solamente los del nivel 5.

El número de plazas a cubrir estará limitado con la siguiente proporción:

Para las convocatorias de 1 de julio de 2014 y de 1 de julio de 2016, el 8 por 100 del número de empleados existentes en los niveles 4 y 5 y al 20 por 100 de las plazas existentes en el nivel 6 correspondiendo todos los niveles al grupo II. La convocatoria de 1 de julio de 2014 tendrá efectos de 1 de enero de 2014.

Se exige el requisito de dos años de antigüedad en el grupo y nivel inferior para optar al superior, excepto para el nivel 4 que se requerirán cinco años.

Los exámenes se realizarán cada veinticuatro meses de conformidad con el artículo 16.4.2 del Convenio del Sector.

2. Ascensos procedentes del Convenio de Empresa. Los empleados cuyo grupo y nivel se encuentren comprendidos entre el grupo II, nivel 6 y el grupo III, nivel 8, que tengan cinco años de antigüedad en su grupo y nivel, podrán solicitar hasta un máximo de tres veces exámenes de aptitud para optar al grupo y nivel inmediatamente superiores, no ocupando plaza de las determinadas en los apartados anteriores, y estando por tanto la Dirección de la Empresa obligada a otorgar el ascenso aunque no exista plaza. Estos empleados realizarán las pruebas de aptitud con la misma periodicidad que los descritos anteriormente.

En todo caso, estarán exonerados de concurrir a las pruebas de aptitud, todos aquellos puestos de trabajo de confianza por razón de su naturaleza específica y por tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad o que conlleven por sí un mayor grado de confidencialidad y reserva, que son de libre designación.

El Tribunal Calificador establecerá las bases de la convocatoria, programas y procedimiento para las pruebas de aptitud.

#### Artículo 14. *Tribunales calificadores.*

Si bien los Tribunales calificadores de los concursos-oposiciones, vienen regulados por el artículo 16.3.2 del Convenio del Sector o norma que lo sustituya, dichos Tribunales calificadores tendrán competencia para todo tipo de convocatorias internas, incluidas las vacantes que puedan producirse con motivo de la aplicación de los artículos 9 y 10 de este Convenio.

#### Artículo 15. *Comisión Clasificación Profesional.*

Con el objeto de analizar y estudiar el sistema de puestos de trabajo de Plus Ultra Seguros, se constituye una Comisión de Trabajo de Clasificación Profesional y Exámenes que será paritaria y estará formada por cinco miembros de cada representación con objeto de analizar y definir el sistema de promociones antes del 30 de junio de 2014. La presente Comisión se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del convenio.

Se considerarán los siguientes criterios para la definición de la carrera profesional en la Empresa: (i) Conocimiento, (ii) iniciativa/autonomía, (iii) complejidad y (iv) responsabilidad. Asimismo para la consolidación de determinados niveles profesionales, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación, se valorará: (i) el mérito, (ii) rendimiento laboral y (iii) productividad del trabajador.

La Comisión tendrá por finalidad determinar la carrera profesional de los puestos de trabajo, agrupados por familias y vinculándolos a los grupos y niveles profesionales de acuerdo a la realidad organizativa y de negocio de la Empresa.

Si existiera acuerdo en la Comisión de Clasificación Profesional y Exámenes sobre las familias de puestos y su carrera profesional, no se aplicaría el artículo 13 de Ascensos y promociones, no celebrándose las convocatorias de 1 de julio de 2014 y de 1 de julio de 2016, procediendo, por tanto, a la aplicación directa del sistema que se acordase. En caso de que no existiera acuerdo, se mantendría el artículo en los términos indicados.

## CAPÍTULO V

## Retribuciones

Artículo 16. *Disposición general.*

La estructura retributiva será la establecida en el Convenio del Sector, con la matizaciones que en el presente capítulo se establezcan.

La retribución, con carácter general, se abonará en quince mensualidades, doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias en los meses de junio, septiembre y noviembre. Se podrá establecer otra forma de cobro, previa comunicación y solicitud del departamento de administración de personal antes del 20 de diciembre del año natural en curso, con efectos del año siguiente.

Artículo 17. *Participación en primas. Principios generales.*

El sistema de pagas de participación en primas será el establecido en el artículo 32 del Convenio del Sector, con el siguiente número de pagas anuales para todos los empleados:

- 2 pagas por compensación general en primas.
- 1,6 pagas por exceso de compensación en primas.
- 0,864 pagas por compensación adicional en primas.

Los trabajadores de nuevo ingreso tendrán derecho a dos pagas como compensación en primas. Una vez transcurrido el periodo de carencia de dos años a partir de su ingreso en la Empresa, los trabajadores se harán acreedores, también, al resto de conceptos en participación en primas que se regula en el párrafo anterior.

De acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Sectorial, las referidas mensualidades de los complementos de compensación por primas están formadas por sueldo base, complemento por experiencia y antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

Las pagas se percibirán en los meses de febrero, marzo, abril y octubre o prorrateadas en 12 mensualidades.

Artículo 18. *Plus convenio.*

Este plus tendrá naturaleza de no compensable y no absorbible por cualesquiera de las mejoras salariales directas o indirectas que pudieran producirse y se percibirá en las doce mensualidades ordinarias.

Complemento plus convenio			
Grupos	Niveles	Ejercicio 2013	
		Anual	Mensual
Grupo I	Nivel 1	2.002,68	166,89
	Nivel 2	1.974,74	164,56
	Nivel 3	1.941,07	161,76
Grupo II	Nivel 4	1.861,87	155,16
	Nivel 5	1.801,00	150,08
	Nivel 6	1.703,72	141,98
Grupo III	Nivel 7	1.703,72	141,98
	Nivel 8	1.603,19	133,60

Para el año 2014, el incremento a aplicar será el resultante de aplicar lo previsto en el artículo 38 del Convenio del Sector.

Para el año 2015, el incremento a aplicar será el resultante de aplicar lo previsto en el artículo 39 del Convenio del Sector.

Para el año 2016, el incremento a aplicar será del 1,5 %.

**Artículo 19. Complemento por experiencia.**

El Complemento por experiencia regulado en el artículo 31 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, se regirá por dicho precepto pero con las siguientes cuantías, las cuales se percibirán en las doce mensualidades ordinarias y en las tres extraordinarias, para los siguientes grupos y niveles:

Tabla de complemento por experiencia año 2013		
Grupos	Niveles	Importe
		Unitario
Grupo I	Nivel 1	25,91
	Nivel 2	25,06
	Nivel 3	24,20
Grupo II	Nivel 4	23,65
	Nivel 5	17,97
	Nivel 6	16,08
Grupo III	Nivel 7	13,24
	Nivel 8	11,35

En el supuesto de que el Convenio del Sector regule por este concepto para los grupos II y III cantidades superiores, serán de aplicación dichas cantidades.

Para el año 2014, el incremento a aplicar será el resultante de aplicar lo previsto en el artículo 38 del Convenio del Sector.

Para el año 2015, el incremento a aplicar será el resultante de aplicar lo previsto en el artículo 39 del Convenio del Sector.

Para el año 2016, el incremento a aplicar será del 1,5 %.

**Artículo 20. Complemento de puesto de trabajo.**

La Dirección de la Empresa podrá crear este tipo de complementos en base a las especiales características y condiciones de determinados puestos de trabajo, la percepción de esta cuantía como mejora salarial, estará condicionada a la subsistencia de las características que lo motivan, dejando de percibirse, por tanto, cuando desaparezcan estas o cesen en su puesto de trabajo.

La creación de estos complementos de puesto de trabajo requerirá de informe previamente a la Representación Legal de los Trabajadores.

**Artículo 21. Empleados en viaje por cuenta y orden de la Empresa.**

Para los gastos de locomoción, desplazamiento, kilometraje y dietas de alojamiento y manutención se estará sujeto a lo establecido en la normativa de gastos vigente en la Empresa. No obstante, las cantidades mínimas garantizadas para cada uno de los conceptos expresados quedan definidas al margen del presente Convenio, y conforme a las condiciones reguladas en esta materia en el Convenio del Sector.

Excepcionalmente para los días que dure el viaje o la estancia fuera del lugar de su residencia percibirán, además de su retribución normal, incluidos todos los pluses, el importe equivalente a dos horas de su salario, en concepto de Plus de Viaje, o en su defecto lo pactado con la Dirección de la Empresa, este plus es absorbible por cualesquiera mejoras voluntarias que tuviera el empleado.

Se exceptúan de la percepción de los conceptos retributivos regulados anteriormente el personal que presta sus servicios como Auditor y los adscritos al Departamento de Formación.

## Artículo 22. *Plus de cambio de residencia.*

El personal afectado por la movilidad geográfica, en los casos de traslado, con independencia de las mejoras que recogen los artículos 26,27 y 28 y 42 del Convenio del Sector, disfrutarán de un Plus de cambio de residencia de 232,05 euros mensuales, a percibir doce veces al año, durante un periodo de diez años, desde el momento de su traslado, y prorrogando a cinco años la ayuda por vivienda que regula el citado artículo 42.

Para el año 2014, el incremento a aplicar será el resultante de aplicar lo previsto en el artículo 38 del Convenio del Sector.

Para el año 2015, el incremento a aplicar será el resultante de aplicar lo previsto en el artículo 39 del Convenio del Sector.

Para el año 2016, el incremento a aplicar será del 1,5 %.

## CAPÍTULO VI

### **Prestaciones complementarias durante la situación de incapacidad temporal (I.T.) derivada de enfermedad o accidente**

#### Artículo 23.

En los casos de I.T. derivados de enfermedad común o accidente, debidamente acreditados por los facultativos del INSALUD o de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, en su caso, la Empresa abonará al trabajador comprendido en el ámbito de aplicación del Convenio, durante el tiempo que se prolongue la situación de I.T. antes referida, la diferencia entre la prestación legal por I.T. que corresponda abonar por la Seguridad Social y el 100 por 100 de la remuneración en servicio activo referida a la jornada ordinaria desde el primer día de incapacidad.

Para la percepción del expresado complemento, deberán cumplirse las siguientes normas:

a) La notificación de la situación de incapacidad deberá hacerse a El departamento de administración de personal, dentro de las ocho horas laborales siguientes a la no incorporación al trabajo.

b) El documento de baja oficial deberá obrar en poder del departamento de administración de personal dentro de los tres días siguientes.

c) El primer parte de confirmación y los sucesivos si los hubiere, deberán presentarse en el plazo de tres días a partir del siguiente al de su expedición.

d) El parte médico de alta será entregado a la Empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes a su expedición.

No tendrán validez a dicho efecto, los justificantes de enfermedad extendidos sobre volante o receta médica particular, únicamente surtirá efecto el documento de baja oficial o el volante de la aseguradora de accidentes de trabajo.

e) Si la Empresa lo estimase conveniente, el empleado enfermo o accidentado deberá someterse a examen del Servicio Médico o del Facultativo designado para ello.

f) Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento, por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en El departamento de administración de personal, el trabajador perderá el Derecho a las prestaciones complementarias. Es por tanto responsabilidad del trabajador, la actualización de los datos de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega de la nota adecuada, de la que se dará recibo.

## CAPÍTULO VII

**Mejoras sociales**Artículo 24. *Retrasos y permisos.*

a) Retrasos. En lo que respecta a retrasos se estará a lo establecido en el artículo 64 del Convenio del Sector o norma que lo sustituya, si bien, dada la flexibilidad de las jornadas laborales, no deberá ser necesario, salvo excepciones, la aplicación.

b) Permisos. Los permisos que vienen regulados en el artículo 54 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, se concederán con las siguientes matizaciones:

1. Permisos retribuidos de obligada concesión por parte de las Empresa (Oficiales retribuidos). En esta clase de permisos se estará a la situación más beneficiosa para el empleado de acuerdo con el Convenio del Sector y Estatuto de los Trabajadores.

2. Permisos no retribuidos de obligada concesión por parte de las Empresa (oficiales no retribuidos). En lo que respecta a estos permisos se procederá al descuento de la retribución del tiempo de ausencia, calculado a valor hora individual del Convenio del Sector o norma que lo sustituya.

3. Permiso potestativo de la Empresa (particulares). La Empresa podrá conceder sin retribución alguna aquellos permisos que se soliciten justificadamente. De concederse, esta clase de permisos darán lugar al descuento de retribuciones, en la cuantía que proceda, de acuerdo con el valor hora real del solicitante, sin tener en cuenta las partes proporcionales correspondientes a vacaciones y pagas extraordinarias. Estos permisos particulares, cuando se trate de días completos, no podrán exceder anualmente de cinco días. En caso de exceso se descontará sobre el valor real de la ausencia. En el supuesto de permisos particulares disfrutados por horas, estos permisos no podrán exceder en cómputo anual de veinticinco horas.

En todo caso, deberán de comunicarse con la debida antelación y solicitarse a través de la Intranet Corporativa.

Artículo 25. *Seguro de vida y seguro de accidentes.*

1. Personal en activo. Los capitales del seguro de vida y complementario de accidentes se regulan durante la vigencia del convenio, para todos los grupos y niveles profesionales, en la cantidad de 20.000 euros y el doble en caso de fallecimiento por accidente, siendo este seguro complementario del establecido en el artículo 60 del Convenio del Sector.

La Empresa emitirá en el plazo de seis meses de la entrada en vigor de éste Convenio testimonios individuales de cada empleado con las coberturas y capitales garantizados.

La baja del empleado en la Empresa dará lugar a su cese en el beneficio de este tipo de seguro, cualesquiera que sea su causa, salvo para el personal jubilado conforme a la regulación del apartado siguiente.

2. La cobertura del Seguro de Vida para los jubilados conforme a la normativa de seguridad social vigente en cada momento y que tengan tal condición reconocida por la Compañía, cubriendo el riesgo de fallecimiento y estará comprendida en los siguientes términos y tramos de edad:

a) Desde la fecha de la jubilación hasta que se cumplan los setenta años, se tendrá asegurado un capital de 21.500 euros, correspondiente al 50 % del que le correspondería en situación de activo, conforme a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Convenio del Sector

b) Desde los setenta a los setenta y siete años de edad será, en todo caso, por un capital de 7.952,39 euros durante la vigencia del Convenio.

3. Se entenderá por jubilación las diferentes modalidades contempladas en la normativa de Seguridad Social Vigente: jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación parcial, jubilación flexible y jubilación especial a los sesenta y cuatro años.

Artículo 26. *Plan de pensiones.*

Plus Ultra Seguros tiene establecido un plan de pensiones de empleo en la modalidad de sistema de empleo y aportación definida acogido a la normativa vigente, de planes y fondos de pensiones.

La Comisión de Control se reunirá, al menos, una vez al año, será paritaria y estará formada por cinco miembros de cada Representación y tendrá las funciones que se determinen por Ley. La Representación Legal de los Trabajadores a través de la Mesa Negociadora, designará a sus miembros en función de la representatividad de cada Sindicato, si los hubiere, que asumirá la representación de los beneficiarios y los partícipes en la Comisión de Control.

Son partícipes todas las personas físicas empleados de Plus Ultra Seguros, que tengan una antigüedad mínima de dieciocho meses, desde que se adhieran al Plan y mantengan su condición conforme al mismo. Cumplido el periodo de carencia de dieciocho meses, el empleado se incorporará al Plan de Pensiones el día uno del mes siguiente que formalizó la solicitud.

La condición de partícipe tendrá la consideración de voluntaria, en el bien entendido, que los empleados que manifiesten expresamente su deseo de no ser partícipes en el Plan de Pensiones, no tendrán la obligación de contribuir a dicho Plan, ni tampoco recibirán aportaciones anuales de la Empresa, teniendo derecho al importe señalado como reserva o fondo de depósito que hubiera sido objeto de la aportación inicial de la Empresa, el cuál lo percibirá el trabajador en el momento de su cese en la misma.

Serán beneficiarias aquellas personas con derecho a percibir las prestaciones del Plan, desde que se adhieran o mientras mantengan dicha condición.

La gestora del Plan de Pensiones será acordada por la Comisión de Control, la cual se encargará de la administración del patrimonio del fondo.

El régimen de aportaciones se divide en tres apartados:

1. Aportación del partícipe. Los empleados partícipes de la Empresa aportarán, con carácter mensual y doce veces al año la cantidad de 20,00 euros.

Los empleados partícipes podrán hacer aportaciones con carácter voluntario, ya sea en cuantía mensual o anual, pero siendo múltiplo del módulo fijado en el apartado anterior o su revisión.

2. Aportación Inicial de la Empresa. La aportación inicial realizada por la Empresa, calculada, por un lado, para el personal de procedencia Plus Ultra según el Acta de la entonces Comisión Promotora de 20 de abril de 2001, y por otro, el personal de procedencia Groupama Seguros calculada a 30 de junio de 2004, conforme a la reserva o dotación contable existente en el balance que se venía garantizando a efectos del artículo 61 del Convenio del Sector.

Para el personal de procedencia Gan, además de lo descrito en el párrafo anterior, tendrán como aportación inicial complementaria, el valor de rescate de la póliza calculada a 30 de junio de 2004, que se indica en la disposición transitoria primera de este Convenio.

El personal descrito en el párrafo anterior, en caso de no adherirse al Plan de Pensiones, mantendrá el derecho que se establece en la disposición transitoria primera de este Convenio.

3. Con carácter anual la Empresa, aportará al Plan de Pensiones el 20 por 100 de una mensualidad a cada empleado partícipe de los conceptos afectos en el artículo 61, del Convenio del Sector. La aportación de la Empresa se realizará fraccionada en la primera semana de los meses de junio y diciembre.

Las prestaciones del Plan serán las siguientes:

Jubilación.

Incapacidad Permanente.

Desempleo de larga duración.

Enfermedad grave.

Fallecimiento, en este caso los beneficiarios serían los familiares del asegurado o los que éste hubiera designado.

Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Despido por causas objetivas (individual).

Extinción del contrato de trabajo de la empresa en proceso concursal.

El importe de la prestación estará en función de los derechos consolidados por el partícipe en la fecha de causar el derecho y de la forma de percepción elegida.

Los empleados partícipes como contraprestación por la creación de esta Plan de Pensiones, renuncian a lo determinado en el artículo 61, del Convenio del Sector, y en su caso, al premio Gan que se detalla en la disposición transitoria primera de este Convenio, en tanto en cuanto la Empresa haya cumplido con las obligaciones de este artículo.

#### Artículo 27. *Ayuda para estudios.*

Plus Ultra Seguros abonará a cada empleado o por cada hijo de empleado que curse estudios, la siguiente ayuda escolar en los tramos que a continuación se definen:

1. Guardería y Educación Infantil que comprende desde el nacimiento hasta los seis años, en sus dos ciclos de cero a tres años y de tres a seis años: 223,64 euros.

2. Educación primaria que comprende tres ciclos de dos años cada uno, en total, seis cursos académicos: 267,86 euros.

3. Educación Secundaria Obligatoria (ESO) que consta de cuatro cursos académicos que comprende ordinariamente entre los doce y los dieciséis años: 267,86 euros.

4. Bachillerato que consta de dos cursos académicos que se realizan ordinariamente entre los dieciséis y dieciocho años de edad: 267,86 euros.

5. Formación Profesional a través de su estructura en veintiséis familias profesionales a través de los ciclos formativos de grado medio y los ciclos formativos de grado superior según establece el Sistema Educativo del Ministerio de Educación y Ciencia y su normativa al respecto: 267,86 euros.

6. Las Enseñanzas Artísticas, Deportivas y de Idiomas (Escuela Oficial de Idiomas) se contemplarán según establece el Sistema Educativo del Ministerio de Educación y Ciencia y su normativa al respecto: 267,86 euros.

7. Estudios Universitarios Oficiales de Grado, cuyo aprovechamiento y otras circunstancias se acreditará por los interesados con sus respectivos expedientes académicos.

a) Estudios de Grado Medio (antiguas diplomaturas o asimilados): 313,12 euros.

b) Estudios de Grado, (antiguas licenciaturas o asimilados): 357,85 euros.

c) Grados universitarios de conformidad con el Plan Bolonia según establece el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre: 357,85 euros.

d) Máster universitario. Se abonará únicamente el Máster Oficial Universitario cuando sea continuación de los estudios de Grado (antiguo quinto año de licenciatura), siendo requisito imprescindible para solicitar esta ayuda estar en posesión del título de Graduado de conformidad con el Plan Bolonia según establece el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, no sirviendo el título de Licenciado, Diplomado o equivalentes: 357,85 euros.

e) Tesis doctorales: 357,85 euros.

Las cantidades anteriores, se abonarán en un sólo plazo en el primer trimestre del curso matriculado. A estos efectos, se aportará el justificante de matrícula de secretaría y el recibo con el abono correspondiente.

Las ayudas indicadas en los apartados 3, 4, 5, 6 y 7 de este artículo, serán extensivas a los propios empleados afectados por este Convenio. Se establece el límite de una ayuda por estudios por beneficiario y titulación. Únicamente en los estudios universitarios oficiales de grado y cuando no se trate de matrícula gratuita o reducida por cualquier motivo (excelencia de estudios, causas económicas, familias numerosas...), si el importe

de la matrícula aportada por el empleado o hijo de empleado sea inferior a la ayuda por estudios, se abonará la cuantía reflejada en la matrícula.

Asimismo, las ayudas contempladas en los apartados 5, 6, 7 de este artículo quedarán supeditadas al correcto aprovechamiento que se entenderá en los mismos años que contemple el plan de estudios, más un año para formación profesional, cuando sea un ciclo superior de dos años de duración, y más dos años en los estudios universitarios. Excepcionalmente en aquellos grados que tengan un plan de estudios superior a cuatro años, como medicina, podrán disponer de tres años más para la concesión de la ayuda. Excepcionalmente y en los casos que el hijo del empleado oposite al MIR (medicina) y hubiese finalizado la titulación en seis años, podrá solicitar un año de la ayuda contemplada en el apartado 7 si se matriculase en una academia.

Si se produjese un cambio por el beneficiario de los estudios de titulación universitaria o formación profesional a otros de una titulación diferente, la ayuda será en igual número de años de los que hubiese correspondido si continuase los estudios de la anterior titulación (universitaria o de formación profesional). No se concederá nuevamente la ayuda escolar cuando ya se haya subvencionado una titulación del mismo tramo en años anteriores.

Por ello, si el beneficiario excediera el número de años contemplado en el plan de estudios de su titulación, más los años adicionales indicados anteriormente, se entenderá que el aprovechamiento no es el correcto y no procederá el abono de la ayuda por estudios. La Compañía podrá exigir la aportación documental en cada caso. Será necesario que el Empleado pertenezca a la plantilla de la Empresa el 1 de septiembre de cada curso.

Cuando los beneficiarios de estas ayudas sean cónyuges y ambos empleados de la Empresa, esta ayuda escolar la percibirá tan solo uno de ellos por cada hijo. Se extenderá esta ayuda a los hijos de los empleados, así como a los hijos de sus parejas de hecho o de derecho.

Estas cantidades corresponden a 2013 y se revisarán anualmente, durante la vigencia del Convenio, con el IPC del año precedente.

#### Artículo 28. *Ayuda a empleados con hijos o padres con minusvalía a su cargo.*

Será de aplicación esta ayuda a los empleados con familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan en el domicilio familiar del empleado con carácter permanente y tengan minusvalía acreditada mediante resolución según establece la Ley de Integración Social de los Minusválidos.

A tal efecto el empleado deberá aportar el certificado de empadronamiento, la resolución oficial de minusvalía y una declaración jurada en la que manifieste que el familiar vive permanentemente con el empleado y depende económicamente de éste.

Se establece la ayuda de 97,62 euros mensuales, por doce meses, al empleado que acredite tal condición en virtud de la resolución reconocida por el organismo administrativo correspondiente. Esta cantidad se revisará anualmente, durante la vigencia del Convenio, con el IPC del año precedente, y sólo se concederá una ayuda por empleado.

#### Artículo 29. *Préstamos.*

##### 1. Requisitos:

a) Antigüedad mínima de tres años. No obstante, en casos especiales y a juicio de la Dirección de la Empresa, podrá obtenerse este beneficio sin el cumplimiento de este requisito.

b) No tener otros préstamos o anticipos pendientes en la Empresa u otras sociedades del Grupo, ni embargos vigentes con organismos oficiales. No se considerarán a estos efectos los anticipos para el pago de primas de seguro suscritos con la Empresa.

2. Supuestos para los que podrá solicitarse: adquisición, mejora de vivienda y personales.

### 3. Características:

- a) Cuantía: En función de los ingresos líquidos percibidos anualmente, sin que la cantidad anual que se deduzca pueda superar el 25 por 100 de dichos ingresos. En casos especiales, la Empresa podrá aumentar dicho porcentaje hasta un 30 por 100.
- b) Plazo de amortización: Hasta un máximo de diez años para préstamos para vivienda, y cinco años para préstamos personales.
- c) Instrumentación: En pólizas de crédito por el tiempo de duración del mismo y garantía hipotecaria en caso de adquisición.
- d) Intereses: Los vigentes en cada momento, sirviendo como base para el cálculo de los intereses, el interés legal del dinero.
- e) Amortización: Mediante descuento en nómina de las cantidades convenidas doce veces al año.
- f) Seguro de vida: Seguro que garantice la amortización del préstamo.
- g) En el supuesto de que el prestatario pierda la condición de empleado de la Empresa, por cualquier causa, tendrá la obligación de reintegrar a éste el saldo vivo del préstamo al momento de dicha baja laboral.

#### Artículo 30. *Anticipos.*

Se establecen hasta el límite de dos mensualidades y sin devengo de interés alguno.

La amortización se efectuará en el plazo de un año, mediante descuento en nómina, sin que pueda solicitarse nuevo anticipo sin la cancelación del anterior, no computándose a estos efectos, los anticipos sobre primas de seguro.

#### Artículo 31. *Préstamos hipotecarios*

Préstamos hipotecarios para la compra de vivienda habitual para empleados, en las siguientes condiciones.

Se concederá, un capital máximo de hasta el 90 % del valor de tasación o del valor de la compra si este fuera inferior, con un tope de cuatro veces el salario anual fijo y con un mínimo de 57.286,88 euros y un máximo de 167.086,72 euros. El tipo de interés aplicable a estos préstamos de viviendas será el Euribor a un año más 0,10 puntos. Estos créditos no tendrán comisión de apertura, ni de agencia, ni penalización por cancelación, aunque se podrán repercutir los gastos de formalización del préstamo.

Para la concesión de los préstamos para la compra de la vivienda habitual indicada será necesario que se cumplan las siguientes condiciones:

Garantía Hipotecaria (1.ª hipoteca).

Subrogación de créditos hipotecarios preexistentes en las condiciones establecidas en este artículo.

Que sean formalizados con Bilbao Hipotecaria E.F.C.

Que el empleado tenga una antigüedad mínima de tres años.

Que la duración máxima del préstamo sea hasta la fecha que el empleado cumpla setenta años de edad.

Que no exista embargo salarial que afecte a la solvencia de la operación.

Sólo se podrá tener en vigor un préstamo de estas características.

En el caso de una solicitud que exceda estas cantidades, se analizará su concesión, y de aceptarse se aplicará a dicho exceso el mejor tratamiento que admitan las condiciones generales de contratación vigentes en cada momento para Bilbao Hipotecaria, E.F.C.

Las condiciones especiales establecidas para estos préstamos estarán vigentes mientras el empleado al que se le conceda el préstamo mantenga la relación laboral con una empresa del Grupo Catalana Occidente.

## Artículo 32. *Premios por permanencia.*

Con objeto de premiar los servicios a la Empresa, se abonarán a los empleados afectados por este Convenio, los premios que se detallan a continuación:

- Con 25 años de servicios prestados: 540,81 euros.
- Con 30 años de servicios prestados: 721,10 euros.
- Con 40 años de servicios prestados: 900,50 euros.

Para el año 2014, el incremento a aplicar será el resultante de aplicar el previsto artículo 38 del Convenio Colectivo Sectorial.

Para el año 2015, el incremento a aplicar será el resultante de aplicar el artículo 39 del Convenio Colectivo Sectorial.

Para el año 2016, el incremento a aplicar será del 1,5%.

El abono de las citadas cantidades se realizará automáticamente en la nómina del mes en el que se cumplan los años por permanencia.

La Dirección de la Empresa abonará con motivo de la Festividad del Seguro, a todos los jubilados, jubilados anticipados, viudas/os e inválidos, la cantidad de 193,24 euros. Dicha cantidad se abonará al personal jubilado, jubilado anticipadamente, viudas/os e inválidos existentes al 31 de diciembre de 1996, con independencia de la pensión de la Seguridad Social que perciban. El personal jubilado o jubilado anticipadamente conforme a la normativa de Seguridad Social vigente que hayan causado su estado a partir del 1 de enero de 1997, percibirán esta ayuda si sus respectivas pensiones no superan el doble del IPREM vigente en cada momento. Esta cantidad se mantendrá fija durante la vigencia del Convenio.

## Artículo 33. *Contratación temporal.*

Plus Ultra Seguros se compromete durante la vigencia de este Convenio a que la duración de los contratos temporales, de cualquier modalidad, que se realice al personal de nuevo ingreso, que el mismo o los mismos no tengan una duración superior a un año. Transcurrido dicho plazo la Empresa optará por la no renovación del contrato, o bien su transformación a la situación de fijo de plantilla, con todos los beneficios inherentes a la misma. Excepcionalmente, y previa consulta a la Representación de los Trabajadores, podrán prorrogarse dichas contrataciones temporales hasta un plazo máximo de dieciocho meses de duración.

## Artículo 34. *Fondo de atención social.*

La Dirección de la Empresa dotará anualmente, a este fondo, la cantidad de 14.773,69 euros.

Este fondo lo administrará la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio regulada en el artículo 7 de este Convenio, que se denominará Comisión de Asuntos Sociales y determinará el fin o los fines del mismo.

## Artículo 35. *Jubilaciones anticipadas.*

Se entenderá por jubilación las diferentes modalidades contempladas en la normativa de Seguridad Social Vigente: jubilación ordinaria, jubilación anticipada, jubilación parcial, jubilación flexible y jubilación especial a los sesenta y cuatro años.

Estas modalidades de jubilación ostentarán los mismos derechos que el jubilado, tanto los que se reconocen en el presente Convenio como los que se reconozcan en el Convenio del Sector.

## CAPÍTULO VIII

### Calendario laboral y vacaciones

Artículo 36. *Jornada laboral, calendario y distribución horaria.*

1. Jornada anual. La jornada laboral y su distribución horaria vendrán, en lo sucesivo, regulada por el presente Convenio, siendo la jornada anual máxima de trabajo efectivo de 1.700 horas para el año 2013 y máxima de 1692 horas para los ejercicios 2014, 2015 y 2016. Para el computo de dicha jornada anual máxima se tendrán en cuenta: los días reconocidos al personal con edad superior a sesenta años, que regula el artículo 53.8 del Convenio del Sector, el crédito de horas para asuntos sindicales y el día de vacaciones que viene regulado en el artículo 37 de este Convenio relativo a vacaciones en su apartado 10.

La Jornada anual máxima, que será la oficial y obligatoria para todos los empleados, se distribuirá en periodos de «jornada de invierno», del 16 de septiembre al 14 de junio, y «jornada de verano», del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, si bien las fechas indicadas de comienzo y final de la jornada de invierno y verano se establecen con carácter general laborable o no, dependiendo en todo caso de los ajustes de la jornada laboral que se den para cada año. De tal forma, el comienzo y final de la jornada de verano será el mismo en todos los centros de trabajo.

2. Distribución horaria. La distribución horaria de la jornada de trabajo se registrará por lo siguiente:

- Jornada de Invierno – horario partido, de 16 de septiembre al 14 de junio:

Lunes a jueves: Jornada efectiva de 8:30 horas:

Entrada: 08:00 horas.

Salida: 17:30 horas.

Flexibilidad entrada/salida: 60 minutos.

Comida: mínimo una hora, máximo dos horas, en el intervalo de 13:00 horas a 15:30 horas.

Viernes: Jornada efectiva de 6:30 horas:

Entrada: 08:00 horas.

Salida: 14:30 horas.

Flexibilidad entrada/salida: 60 minutos.

Se podrá anticipar hasta 30 minutos la salida de los viernes de jornada de invierno, siempre que se haya recuperado durante la semana el tiempo indicado y en fracciones mínimas de, al menos, 10 minutos por día. El tiempo de acumulación se generará, en todo caso, de lunes a jueves entre las 17:30 horas y las 19:00 horas.

- Jornada de Verano – horario intensivo, de 15 de junio a 15 de septiembre:

Lunes a jueves: Jornada efectiva de 7 horas:

Entrada: 07:45 horas.

Salida: 14:45 horas.

Flexibilidad entrada/salida: 60 minutos.

Viernes: Jornada efectiva de 6:30 horas:

Entrada: 07:45 horas.

Salida: 14:15 horas.

Flexibilidad entrada/salida: 60 minutos.

3. Pausa para el desayuno. El personal tendrá derecho a efectuar un descanso para el desayuno de 20 minutos, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Este descanso no podrá ser superior a 30 minutos, si bien, en este caso, la diferencia de tiempo deberá ser recuperada por el trabajador.

4. Los calendarios laborales de todos los centros de trabajo se confeccionarán por ambas representaciones antes del 15 de enero del año natural de que se trate y se colgarán en la Intranet Corporativa para su difusión.

Una vez confeccionado y difundido el calendario laboral, el personal disconforme con el mismo tendrá un plazo de siete días hábiles para hacer las impugnaciones o propuestas, las cuales serán estudiadas por la Comisión Paritaria y resueltas en el plazo de tres días hábiles.

Los calendarios laborales, se adaptarán a los distintos tipos de jornadas y distribución horaria establecidos en los apartados anteriores, con las particularidades de cada región o Comunidad Autónoma.

El posible sobrante de horas por acoplamiento del calendario se distribuirá en días de libre disposición. Si existiera sobrante de horas que no permitiera acumular un día de libre disposición, se empleará, preferentemente, en ajustar 15 minutos la salida de los viernes de jornada de verano.

5. Control de presencia: Para el efectivo control de presencia, todos los empleados deberán de fichar todos los marcajes de entrada y salida, comida, desayuno, gestiones comerciales y fumadores habilitados en la Intranet Corporativa.

6. Compensación por jornada partida y comida. El personal de jornada partida, disfrutará, con carácter general, de una compensación por comida durante los meses y días en que se realice dicho tipo de jornada cuya cuantía será la contemplada en el artículo 41 del Convenio del Sector. Excepcionalmente, la Comisión Paritaria, analizará anualmente los casos en que por razones personales, el trabajador que no utilice los vales restaurante, al objeto de que le sean compensados mediante su abono en nómina.

7. La Compañía tendrá que negociar con la Representación Legal de los Trabajadores, en el caso de que procediese a la aplicación de los artículos 47.14.1 y 47.14.2 regulados en el Convenio Sectorial.

8. El 24 y el 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables.

#### Artículo 37. *Vacaciones.*

1. Durante el mes de marzo de cada año, el departamento de administración de personal, a través de los departamentos, sucursales y centros de trabajo, requerirá que los empleados fijen sus vacaciones a través de la Intranet Corporativa.

2. Durante el mes de abril de cada año, la Dirección de la Empresa podrá impugnar las peticiones formuladas por los trabajadores, procurando llegar a un acuerdo con el afectado.

3. En caso de discrepancia en la fijación de las vacaciones, previo informe de la el departamento de administración de personal y de la Representación de los Trabajadores, se dejará en libertad al trabajador afectado para que defienda su derecho ante la jurisdicción laboral.

4. Fijado el plan de vacaciones, éste será respetado por toda la organización, admitiéndose tan solo modificaciones mediante acuerdo escrito entre el trabajador afectado y el Jefe del Departamento.

Las vacaciones siempre se disfrutarán durante el año, salvo que, por necesidades de la Empresa y con la conformidad del trabajador, se acuerde disfrutarlas al año siguiente, lo cual se efectuará siempre antes del 31 de enero.

5. Se excluyen de la aplicación de los anteriores apartados, el personal de baja por enfermedad o accidente, que no pueda iniciar su período de descanso por encontrarse en I.T., aplazándose su inicio hasta que lo solicite nuevamente y dentro del año natural de que se trate.

6. Con carácter general, las vacaciones de todo el personal serán de veinticuatro días laborables, incluyendo el día del seguro, su disfrute se ajustará al siguiente régimen:

Podrán fraccionarse hasta un máximo de tres periodos a petición de los trabajadores, siendo uno de los periodos de una duración mínima de 10 días laborables.

El periodo preferente de disfrute se establece en los meses de julio, agosto y septiembre.

El periodo máximo de disfrute continuado de las vacaciones será de 30 días naturales.

El posible sobrante de horas por acoplamiento del calendario se distribuirá en días de libre disposición.

7. De manera especial, el personal de las unidades previstas en las áreas afectadas por el calendario de cierre de ejercicio, (el cual será comunicado con suficiente antelación) podrá ver limitado el disfrute de los días de libre disposición y puentes, durante la última quincena de diciembre y primera de enero. Estas necesidades de dedicación extraordinaria serán objeto de un especial reconocimiento por parte de la Empresa, que se materializará una vez haya concluido el cierre del ejercicio. Para las personas afectadas por esta limitación tendrán las siguientes compensaciones:

El disfrute de dicho día o días con pleno derecho por parte del trabajador a elegir libremente, una vez concluido el cierre de ejercicio.

Compensación por comida conforme a la normativa interna de gastos de la Empresa.

8. Cualquier variación en el Plan de Vacaciones aprobado inicialmente, precisará el acuerdo de las partes, en caso de discrepancia, requerirá que la información de las nuevas vacaciones ofrecidas al empleado se efectúe, al menos, con dos meses de antelación al inicio del disfrute del período cuestionado, al objeto de darle plazo para su posible reclamación.

9. En caso de cese en la Empresa por cualquier causa, los días de vacaciones se valorarán en función de los días efectivos de trabajo fijados en el calendario aprobado, a los efectos de liquidación.

10. Los empleados que tengan cumplidos treinta o más años de servicio, disfrutarán anualmente de un día adicional de vacaciones para asuntos propios.

## CAPÍTULO IX

### Representación colectiva y derechos sindicales

#### Artículo 38. *Órganos de representación de los empleados.*

1. La Dirección de la Empresa y las Secciones Sindicales ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen entre sí como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la Empresa.

2. La Dirección de la Empresa reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente, teniendo derecho a denunciar y negociar el Convenio colectivo, así como a constituir las Comisiones y Comités paritarios previstos en la ley y en el citado Convenio.

3. La Empresa compensará los 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.

4. Dada la dispersión existente de los empleados de Plus Ultra Seguros en varios centros de trabajo, en el caso de que tuvieran que realizarse elecciones sindicales, éstas se efectuarían tomando como base un único censo electoral formado por los empleados de todos los centros de trabajo de la provincia donde hubiera que realizarlas.

#### Artículo 39. *Derechos sindicales.*

1. Locales y medios.—La Empresa facilitará lugares apropiados para que las Secciones Sindicales puedan ejercer sus funciones y los medios adecuados para ello. En

todo caso, les facilitará el acceso a salas de reuniones para que puedan ejercitar su derecho de reunión.

2. Comunicación y tabloneros de anuncios.—Para facilitar la comunicación con los trabajadores, cada Sección Sindical dispondrá de una carpeta pública de correo electrónico para insertar las comunicaciones que estime oportunas, sustituyendo al tablón de anuncios físico. En los centros de trabajo con representación unitaria sin afiliación sindical se instalarán tabloneros de anuncios que quedarán a disposición de los Delegados de Personal o, en su caso, de los Comités de Empresa. Cada Sección Sindical deberá nombrar a un Administrador que será el encargado del buen funcionamiento de la carpeta pública de correo electrónico.

3. Crédito sindical.—Además del crédito horario establecido para cada delegado, los delegados de Secciones Sindicales tendrán derecho a quince horas complementarias con carácter mensual para desarrollar su función. Asimismo, cada Sección Sindical podrá crear una bolsa de horas con el 100 % de las horas de los Delegados, miembros de Comité de Empresa y Delegados LOLS de cada Sindicato, que será administrada por cada Sección Sindical, en ese caso, deberá comunicar con una antelación de un mes la distribución correspondiente para cada trimestre.

4. Asambleas.—Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente, podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPÍTULO X

### Igualdad de oportunidades y conciliación vida profesional, personal y familiar

#### Artículo 40. *Lactancia.*

Las trabajadoras, por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora que podrán dividir en dos fracciones.

La trabajadora, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Las trabajadoras que opten por la opción anteriormente descrita, en caso de que durante los siguientes nueve meses causen baja laboral en la Empresa o soliciten una excedencia, en su liquidación se descontará el importe correspondiente a la parte proporcional del permiso disfrutado y no devengado.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre y por la madre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 41. *Permisos especiales.*

Con objeto de promover un equilibrio entre la vida profesional y personal, se establecen las siguientes medidas:

1. Permiso por paternidad. Este permiso será treinta días hábiles, de los cuales trece corresponden a la suspensión del contrato de trabajo recogida en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, dos días al permiso estipulado en el artículo 54.1.b del Convenio del Sector y quince días de permiso concedido por la Compañía.

La presente medida se configura como un anticipo de lo establecido en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, por lo que la entrada en vigor de la ampliación del permiso por paternidad compensará y absorberá el permiso de quince días concedido por la Compañía, siendo en conjunto y en cómputo global, de un máximo de treinta días naturales.

2. El permiso establecido en el artículo 54.1.b. del Convenio del Sector en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica

sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrá trasladar su utilización dentro de los 5 días laborables siguientes respecto de la situación que los origina, siendo obligatorio su disfrute de manera ininterrumpida sin posibilidad de fraccionarlos.

3. Medida de flexibilidad extraordinaria. Mediante esta medida excepcional, y con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional de los empleados que acudan a recoger a sus hijos a los centros de enseñanza en los supuestos de guarda legal que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, se establece la opción de adelantar en quince minutos el horario de salida, de lunes a jueves, en jornada partida de invierno, reduciendo la pausa de comida a cuarenta y cinco minutos. Esta medida tendrá que ser comunicada previamente el departamento de administración de personal para que en el plazo de quince días proceda, según el caso, a su autorización.

Artículo 42. *Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad de Oportunidades.*

Plus Ultra Seguros viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad de las personas, en el seno de la Empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Por ello y de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se constituye una Comisión Paritaria integrada por un máximo de ocho miembros, de los cuáles cuatro serán designados por la Dirección de la Empresa y cuatro por la representación social firmante del Convenio.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- Recibir la información relacionada con el seguimiento y evolución del Plan de Igualdad en relación al derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre las que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres de los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en Plus Ultra Seguros.
- Velar para que en el ámbito del Convenio Plus Ultra Seguros, no se apliquen normativas discriminatorias ni de forma directa ni indirecta, para lo que de manera anual se prevé la realización de una evaluación de seguimiento.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de la Empresa.
- Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores.

## CAPÍTULO XI

### Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.

El personal de procedencia de la Empresa Gan que tuviera reconocido el «Plus Gan 1», «Gan 2» y «Plus Acuerdo Jornada» y el personal que como consecuencia del convenio anterior tuviera reconocido un complemento «ad personam» conservará el derecho al percibo de los mismos.

Dicho pluses se percibirán prorrateados en 12 mensualidades y tendrán naturaleza de no compensables y no absorbibles y estarán sujetos a revalorización, en los mismos términos que el resto de la estructura salarial.

Disposición adicional segunda.

Una vez suscrito el presente convenio se procederá en el plazo de un 1 mes al abono de la regularización salarial de 2013 respecto de los conceptos: plus convenio, complemento por experiencia, plus cambio de residencia, plus gan 1, plus gan 2, plus acuerdo jornada y ad personam, respecto al incremento del 1,5 % que ya viene actualizado en el convenio para 2013.

## CAPÍTULO XII

### Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

El personal de procedencia de la extinta Gan España Seguros Generales y Vida Cia. Seguros y Reaseguros, S.A., tendrá derecho al percibo de un seguro colectivo por importe de 8.508,10 euros en caso de jubilación, despido improcedente, o expediente de regulación de empleo, de dicho trabajador, así como de gran invalidez e invalidez total, absoluta permanente ya sea por accidente o por enfermedad profesional, si los citados motivos se producen entre los cincuenta y ocho y sesenta y cinco años. Dicho capital se revisará anualmente por IPC del año precedente.

El trabajador no tiene derecho a la percepción del seguro al percibo del seguro colectivo en los siguientes supuestos:

Si se jubila con posterioridad a los sesenta y cinco años.

Si se marcha voluntariamente, por dimisión antes de los cincuenta y ocho años de edad.

En caso de despido improcedente declarado por Sentencia o acuerdo ante el Organismo Administrativo correspondiente y regulación de empleo que ocasione la baja en la Empresa, el trabajador tendrá derecho a recibir las aportaciones realizadas por él, así como el 10 % aportado por la Empresa, los rendimientos financieros y la parte del rescate sin penalización del capital de jubilación.

En todo caso, el trabajador que hubiese aportado alguna cantidad voluntaria al seguro colectivo, podrá rescatar este importe y sus rendimientos financieros correspondientes, con fecha en que se produzca su baja en la Compañía.

Esta disposición se reconoce, con carácter residual, y sólo a los trabajadores de la procedencia indicada. El personal afectado por esta disposición se detallará por la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio.

El personal que se adhiera al Plan de Pensiones, renuncia a este derecho, según se establece en el artículo 26 de este Convenio.

## CAPÍTULO XIII

### Disposiciones finales

Disposición final primera.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General para la Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo, o norma que lo sustituya, y demás disposiciones de carácter general.

## CAPÍTULO XIV

Disposición derogatoria.

El presente Convenio deroga, sustituye, absorbe y compensa todos aquellos acuerdos o convenios anteriores, en el momento de su formalización y aplicación.

Madrid, 30 de diciembre de 2013.

Por la Representación de la Empresa:

Fdo. Jacinto Álvaro Jiménez.  
Fdo. Pablo García Vegas.  
Fdo. Gerardo Ocaña Ayuso.  
Fdo. Ángela García Bárcenas.  
Fdo. Manuel Talavera Casado.

Por la Representación de los Trabajadores:

Fdo. Emilio Romero Garcia - CC.OO.  
Fdo. Jose L. Blanco Menéndez - CC.OO.  
Fdo. David Garcia de Blas - CC.OO.  
Fdo. Antonio Bernal Ortega - CC.OO.  
Fdo. Ángel Martín Gómez - CC.OO.  
Fdo. Desireé Sanmartín Martínez - CC.OO.  
Fdo. Marcial Gómez Ludeña - CC.OO.  
Fdo. Joaquín Moreno Achaques - U.G.T.  
Fdo. Emiliano Zafra Ibáñez - U.G.T.  
Fdo. Dolores Serra Morote - U.G.T.  
Fdo. Ana de Mingo Fernández - U.G.T.  
Fdo. David Roig Coronas - U.G.T.  
Fdo. Fernando Escudero Mons - CC.OO.  
Fdo. Jesús Sanz González - U.G.T.