

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6718 *Resolución de 29 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale (Reale Seguros Generales, S.A., Reale Vida Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, S.A y Reale ITES GEIE Sucursal en España), (código de convenio nº 90012383011999), que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección del Grupo empresarial, en representación de las empresas del mismo, y, de otra, por los representantes de los sindicatos UGT, CC.OO, CO.BAS, CIG y ELA, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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, 29 de mayo de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO GRUPO ASEGURADOR REALE

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Disposición preliminar.*

1. Las expresiones «REALE». «la Compañía» o «la/s Empresa/s» sin otra precisión, deben entenderse referidas a las Empresas del Grupo Asegurador Reale a las que el Convenio afecta, de conformidad con el contenido del artículo 2.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación al Grupo Asegurador REALE, conformado actualmente por Reale Seguros Generales, S.A., Reale Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, S.A. y Reale Ites Geie Sucursal en España en adelante indistintamente REALE, la Compañía o la Empresa, y constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo y las personas empleadas de las mismas incluidas en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la Representación Legal de los Trabajadores y de las Empresas, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Este Convenio Colectivo, por tanto, afectará a todo el personal que esté en alta en cualquiera de las Empresas mencionadas y resto de empresas que puedan crearse con personal del mencionado Grupo Asegurador Reale, en la fecha de la firma de este convenio, y a todo el personal que se incorpore durante la vigencia del mismo.

En el supuesto de que por parte del Grupo Asegurador Reale adquiriera en el futuro nuevas empresas que por su objeto social pudieran quedar incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, se arbitrarán, de acuerdo con la representación de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta del Convenio, los plazos y criterios de adaptación para que este pueda serles de aplicación.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los Centros de Trabajo que Reale Seguros Generales, S.A., Reale Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, S.A. y Reale Ites Geie Sucursal en España tienen establecidos o establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad del personal que forma parte de la plantilla de las Empresas relacionadas en el artículo 2 y que prestan sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente acuerdo se contempla.

Artículo 5. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día de su firma y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2017, acordándose una vigencia de cuatro años que concluirá el 31 de diciembre de 2020.

El Convenio se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que cualquiera de las partes formule denuncia del mismo por escrito, y con comunicación a la otra, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización de su vigencia.

Artículo 6. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mismos vinieran 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 no absorbibles. Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal reglamentaria, convencional o pacto, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 8. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas

de Accidentes de Trabajo (en adelante, Convenio del Sector de Seguros), las disposiciones del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Las partes se comprometen, durante la vigencia del Convenio, a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 3 y 4 del presente Convenio.

Artículo 9. *Comisión Paritaria Mixta de interpretación y seguimiento de Convenio.*

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituye una Comisión Paritaria Mixta compuesta por un máximo de 8 representantes, 4 designados por la Dirección de la Compañía y 4 por las representaciones sindicales firmantes del Convenio, garantizando que todas ellas estén representadas en dicha comisión con el voto ponderado correspondiente a su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora.

2. La Comisión quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

3. La Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas suficientes, y previa convocatoria. Las convocatorias de la Comisión Mixta serán efectuadas por su Presidencia, mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con diez días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

4. Dicha Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) La interpretación, vigilancia y control en la aplicación del contenido del presente Convenio.

b) La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el Convenio.

c) A petición de cualquiera de las partes, resolverá cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas para la negociación de la modificación de las condiciones establecidas en el presente Convenio así como cualquier discrepancia relativa a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Mixta dispondrá de un plazo de 7, días para emitir pronunciamiento a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán plantear la discrepancia ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la modificación o la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de la Compañía situados en más de una Comunidad Autónoma. La decisión adoptada por la Comisión tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas.

d) Asimismo, conocerá de los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en los períodos de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

6. Alcanzado acuerdo en la Comisión de referencia, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que puedan emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

7. Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas al sistema extrajudicial de solución de conflictos, conforme a lo establecido en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente y a los que pudieran sustituirle.

8. En lo no determinado en el presente artículo, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.—*Comportamiento ético y Corporate Compliance.*

El ejercicio de la actividad aseguradora y su especial relevancia en el desarrollo económico y social, exige del personal afectado por el ámbito funcional del presente convenio, un comportamiento especialmente íntegro.

Este comportamiento viene determinado tanto por la legislación vigente, como por una conducta profesional sujeta a principios deontológicos definidos como los valores y normas éticas que se han de interiorizar para alcanzar, mantener y mejorar el nivel de profesionalidad y ética que reclaman los clientes y la sociedad.

En consecuencia, la conducta profesional de la plantilla de Reale, en el desempeño de sus funciones, viene caracterizada por las siguientes pautas:

- Cumplimiento tanto de las leyes, normas, reglamentos y contratos, como de los valores y principios recogidos tanto en el Código Ético de Reale Group como en los procedimientos y normativas internas que se habiliten a estos efectos.

- Evitación por parte del personal, de posibles situaciones de conflicto de interés con los clientes o terceras personas. Se entenderá que existe conflicto de interés cuando la situación concreta pueda suponer la obtención por la persona empleada o sus familiares de algún beneficio o interés personal o privado y/o que pueda tener como consecuencia una pérdida o perjuicio potencial para los clientes, para la Compañía, o que pueda influir negativamente en las decisiones profesionales de la persona empleada relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones con la Compañía y que pudiera ser contrario a los intereses de la misma. Asimismo, se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la Compañía en lo relativo a los conflictos de intereses.

- Guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos y especialmente protegidos se conozcan en el ejercicio de la actividad profesional.

- Respetar, en las relaciones con los clientes y con las personas que trabajan en nuestro entorno, a la persona y a su dignidad y para ello se pondrá especial cuidado en no ejercer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión, convicción ideológica, política o religiosa, afiliación sindical, orientación sexual, educación, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

- Trabajar en todo momento con la diligencia, honestidad, honorabilidad, prudencia, transparencia y responsabilidad que requiere la profesión, evitando cualquier comportamiento que suponga descrédito de la misma.

Cualquier instrucción y/o comportamientos contrarios a los principios éticos establecidos en este artículo, o de los recogidos en el Código Ético de Reale Group, así como en los procedimientos y normativas internas que se habiliten a estos efectos, podrán ser puestos en conocimiento de la Compañía, por cualquier persona de la plantilla, a efectos de que se valore y analice la adecuación o no de dichas instrucciones a las buenas prácticas que deben regir la profesión.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 11. *Principios generales.*

1. La organización del trabajo compete a la Dirección de las Empresas, que la ejercerán de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente Convenio.

2. Reale, como se recoge en su Código Ético, promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todas las personas empleadas y el cumplimiento estricto de las leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, Reale seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no

discriminación, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar en su condición de empresa familiarmente responsable, y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

CAPÍTULO III

Sistema de Clasificación Profesional

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

1. El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos, según los principios y aspectos básicos contenidos en los artículos 10 y 11 del Convenio del Sector de Seguros, correspondiendo a la Compañía la clasificación y la asignación de puestos de las personas empleadas.

2. Dentro de cada grupo profesional, la Dirección de la Compañía podrá acordar la movilidad funcional de los empleados en las funciones a desarrollar, de acuerdo a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

3. La Dirección informará anualmente a las secciones sindicales acerca de la descripción de los puestos de trabajo de nueva creación, incluyendo el grupo y el nivel en el que estuviesen encuadrados.

Artículo 13. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

1. Con objeto de facilitar la movilidad interna de las personas empleadas, cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación correspondiente a los Grupos II y III que pueda ser cubierto por una persona de la plantilla, se informará del mismo al conjunto de la plantilla, indicando la ubicación, nivel y requerimientos del puesto.

2. Las personas interesadas en ocupar dicho puesto lo manifestarán a través de los mecanismos que se establezcan. La Dirección de Personas estudiará todas las peticiones recibidas, seleccionando aquellas que cumplan los requisitos del puesto, y dando traslado de las mismas a la unidad o área donde se haya producido la vacante o generado el puesto de nueva creación, al objeto de que valoren a los candidatos y candidatas y seleccionen, en su caso, a quien debe ocupar el puesto.

3. En circunstancias especiales o por razones de urgencia acreditadas, la Empresa podrá designar directamente a la persona empleada que deba ocupar la vacante.

4. La Compañía no está obligada a cumplir lo previsto en este artículo para los puestos que el Convenio del Sector de Seguros contempla como de libre designación.

5. El sistema de ascensos y de promoción profesional, que rige para todas las personas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, tal y como faculta el convenio del sector asegurador, será el publicado internamente en la empresa y a cuyo acceso tienen derecho todas las personas empleadas por la misma.

CAPÍTULO IV

Formación Profesional

Artículo 14. *Formación y desarrollo profesional. Principios generales.*

1. Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de las personas empleadas y permitir su promoción personal y profesional. Es, asimismo, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, contribuyendo a la adaptación de las nuevas formas de organización del trabajo y los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad aseguradora y, en definitiva, a posibilitar la consecución de los objetivos de la estrategia de la empresa.

2. La formación habrá de fundarse en los principios de universalidad, igualdad, continuidad, calidad, innovación y consideración en los sistemas de evaluación.

3. A tal efecto, la política formativa de la empresa contemplará los siguientes criterios:
- Los establecidos con carácter general en el Convenio del sector de seguros.
 - Se procurará que las acciones formativas se realicen siempre que sea posible en horario laboral y lugar de residencia del personal empleado. No obstante, dichas acciones de formación podrán ser realizadas tanto dentro como fuera del horario laboral y en la localidad donde radique el centro de trabajo o fuera de ella. El tiempo de duración de las acciones formativas se considerará tiempo efectivo de trabajo.
 - El personal que disfrute de excedencias conforme al art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Artículo 15. *Comisión de Formación y Desarrollo Profesional.*

Esta Comisión estará integrada por cuatro representantes, de los cuales dos se nombrarán por la Dirección de la Compañía y los dos restantes por la representación sindical, manteniendo el voto ponderado correspondiente a su representatividad ostentada en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio.

Sus competencias serán las siguientes:

- Conocimiento del Plan Anual de Formación.
- Seguimiento del desarrollo del Plan Anual de Formación.
- Propuesta de aquellas mejoras que estime convenientes para el correcto funcionamiento del Plan de Formación y que permitan un mayor aprovechamiento.
- Atender en términos de consulta, de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional, a las reclamaciones de categoría o grupo profesional que surjan en la empresa.

Será requisito previo y obligatorio a la interposición de la demanda sobre reclamación de categoría o grupo profesional, la remisión por parte de la persona empleada a la Comisión de Formación y Desarrollo Profesional de la enumeración, clara y concreta, de los hechos sobre los que verse su reclamación de categoría o grupo profesional. Transcurridos tres meses, desde la remisión de la consulta, y sin que se haya pronunciado la Comisión de Formación y Desarrollo, la persona empleada podrá tener por cumplido el trámite previo y obligatorio de consulta.

CAPÍTULO V

Tiempo de Trabajo

Artículo 16. *Jornada laboral y su distribución*

- Las condiciones de jornada serán las que se indican a continuación:
 - Con carácter general, el número de horas efectivas de trabajo anual será de 1680 horas, conforme al siguiente cómputo:

Un cómputo semanal de horas efectivas de trabajo, distribuidas de la siguiente manera:

- Horario de invierno: 39 horas semanales (1 de octubre a 31 de mayo).

Con carácter general, de 8:00 a 17:00 horas, y el viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Flexibilidad horaria: (i) hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas, (ii) y hora de salida de 16:30 a 18:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

El tiempo de comida será de una hora, con media hora de flexibilidad.

- Horario de verano: 35 horas semanales (1 de junio a 30 de septiembre).

Con carácter general de 8:00 a 15:00 horas. Flexibilidad horaria: (i) entrada de 7:30 a 9:30 horas y (ii) salida de 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

2. La recuperación de horas se realizará de forma quincenal.
3. Las interrupciones que puedan tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno serán como máximo de 20 minutos y no computará como tiempo efectivo de trabajo.
4. No obstante la flexibilidad horaria de entrada y de salida anterior, hay que garantizar en cada centro y área un horario presencial de (i) 9:00 a 17:00 horas en horario de invierno, excepto los viernes de 9:00 a 15:00 horas, y (ii) 9:00 a 15:00 horas en horario de verano.
5. En la celebración de la fiesta local principal de cada centro de trabajo, el horario de salida en la oficina correspondiente podrá ser a partir de las 15:00 horas, durante 3 días máximo, pudiendo recuperarse las horas en el plazo máximo de los diez días posteriores. Para ello, deberá asegurarse el servicio en todas las áreas y departamentos, pudiendo establecerse un régimen de turnos si fuera necesario.
6. El horario de salida del día de prestación de servicios inmediatamente anterior a la celebración de festivo nacional, siempre y cuando aquel coincida con día laborable y las necesidades del departamento o área lo permitan, podrá ser a partir de las 15:00 horas, pudiendo recuperarse las horas en el plazo máximo de los diez días posteriores.
7. La Dirección de la Compañía podrá implantar un sistema de teletrabajo para aquellos puestos cuya naturaleza permita trabajar a distancia, el cual será objeto de un régimen de desarrollo específico, informando del desarrollo del proyecto a las secciones sindicales.
8. Colectivos especiales. Centro de Atención Telefónica (Contact Center).

Con carácter general se establece el siguiente horario:

- De lunes a viernes, de 8 a 21 horas y los sábados de 9 a 14 horas.
- Para llevar a cabo la prestación de los servicios durante los períodos señalados, se efectuarán los correspondientes turnos alternativos.

Las interrupciones que puedan tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno serán, atendiendo a las especiales características del puesto, como máximo de 35 minutos y se considerará tiempo efectivo de trabajo, disfrutándose en función de las necesidades del servicio.

Artículo 17. Jornadas y horarios especiales por razones de conciliación de la vida personal y laboral.

1. Las personas empleadas, por cuidado de un hijo o hija menor de cinco años, podrán realizar una jornada laboral de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, durante el citado período, sin reducción de salario, siempre que no existan causas organizativas que impidan poder disfrutar de tal jornada.

A estas personas se les aplicará el siguiente régimen de flexibilidad:

- (i) horario de invierno: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida de 14:30 a 16:30 horas; y
- (ii) horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

2. Las empleadas, a partir de la semana 35 de gestación podrán disfrutar de una jornada de 8:00 a 15:00 horas, sin reducción del salario, hasta el momento del alumbramiento.

3. Durante el permiso de lactancia, el empleado o la empleada podrá optar por reducir en 1 hora el horario de salida o de entrada.

4. El personal, una vez finalizado/s el/los permiso/s del artículo 19, apartado/s d), e), f) y/o g) de este Convenio, en relación con su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, y siempre que acrediten el mantenimiento de la necesidad de atención a dicho familiar, podrán disfrutar de una reducción de jornada sin reducción de salario de un máximo de 30 días naturales, en los mismos términos del apartado 1 del presente artículo, siempre que las necesidades organizativas así lo permitan.

5. Las personas empleadas que se encuentren en tratamiento oncológico (tumores malignos, melanomas y carcinomas), podrán solicitar, mientras dure el tratamiento, una reducción de su jornada de trabajo, sin reducción de salario, en los términos indicados en el apartado 1 del presente artículo.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá reducir diariamente su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, pudiendo realizar dicha jornada de manera continuada, siempre que las necesidades organizativas así lo permitan.

Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación, en todo caso y como mínimo indisponible, lo dispuesto en el artículo 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o a un disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

8. Las personas empleadas que tengan hijos o hijas que deban permanecer hospitalizados por cualquier causa tras el parto, podrán solicitar una reducción de jornada de cómo máximo 2 horas, con la disminución proporcional del salario, que habrá de disfrutarse dentro de su jornada ordinaria, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 19.1.n) del presente Convenio Colectivo.

9. El progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo de al menos un 50 % de la misma con la disminución proporcional del salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del/la menor a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, y como máximo hasta que el/la menor cumpla la edad de 18 años. Esta reducción de la jornada de trabajo podrá acumularse en jornadas completas de acuerdo con las necesidades organizativas del departamento.

Artículo 18. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 26 días laborables, incluyendo el día de la Festividad del Seguro.

La distribución y organización de los días de vacaciones se efectuará de acuerdo con las necesidades organizativas y de servicio de cada departamento, contando con la aprobación de la persona responsable de quien las solicita, disfrutándose preferentemente durante el período estival. Si por razones justificadas no pudieran disfrutarse las vacaciones dentro del año natural, el plazo máximo para su disfrute será el 31 de marzo del año siguiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los

Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

2. Quien ingrese en la Compañía con posterioridad a 1 de enero y quienes cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicios prestados durante el año a que corresponden.

3. Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán festivos en los años de vigencia de este Convenio Colectivo.

4. Las personas empleadas que cumplan 60 años (en el año que cumplan tal edad) y hasta la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente aplicable en cada caso particular, verán incrementadas sus vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

- Desde que cumplen 60 y hasta los 62 años incluidos: 3 días laborables
- A partir de los 63 años y hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable en cada caso: 5 días laborables.

5. Se podrá solicitar el disfrute del período vacacional de forma continuada a la suspensión del contrato por maternidad o paternidad al que tenga derecho y/o al permiso por lactancia, cuando este se disfrute acumulado en jornadas completas.

6. Siempre que la organización del departamento lo permita, las personas que tengan el domicilio familiar en otro país, podrán disfrutar del periodo vacacional de forma continuada.

7. Asimismo, y cuando la organización del departamento lo permita, podrán acumularse los días de vacaciones a los que se tenga derecho con los días de permiso que correspondan o que se soliciten conforme a lo previsto en el artículo 19 de este Convenio Colectivo.

8. Si las necesidades organizativas y del servicio de su departamento lo permiten, se podrá solicitar el disfrute de días adicionales de vacaciones sin percibo de salario por tales días.

Artículo 19. *Permisos y licencias.*

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

- a) Matrimonio de la persona empleada: 15 días naturales.

También será de aplicación este permiso en el momento de la inscripción como pareja de hecho, acreditada la misma mediante el registro correspondiente de la Comunidad Autónoma. En este caso concreto, el permiso podrá disfrutarse una sola vez.

b) En caso de nacimiento de hijo: 3 días (2 de ellos laborables, garantizando el mínimo del Estatuto de los Trabajadores), o 5 días (3 de ellos laborables garantizando el mínimo del Estatuto de los Trabajadores) si el acontecimiento se produce en distinta localidad de residencia de la persona empleada. Este permiso deberá disfrutarse al momento del nacimiento del hijo.

Asimismo, podrá solicitarse hasta un mes de permiso no retribuido, a partir de la finalización del permiso de paternidad.

c) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días naturales, y 2 días naturales adicionales cuando por tal motivo la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto por producirse fuera de la localidad de su residencia.

Asimismo, a partir de la finalización de dicho permiso, se podrá solicitar hasta un mes de permiso no retribuido.

d) Enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente justificada del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona empleada: 4 días naturales, y 2 días naturales adicionales cuando por tal motivo la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto por producirse fuera de la localidad de su propia residencia.

Se podrá solicitar hasta un mes de permiso no retribuido a partir de la fecha del permiso que corresponda.

Se permitirá cierto grado de flexibilidad en el disfrute de este permiso siempre que se mantenga el hecho causante del mismo, admitiéndose tanto su disfrute fraccionado como la no coincidencia entre el inicio del disfrute del permiso con el momento del hecho causante e incluso su disfrute por horas siempre y cuando no haya desplazamiento. A estos efectos, cuando se opte por el disfrute por horas de este permiso, la determinación de las horas de presencia en el puesto de trabajo deberá estar consensuada con la persona responsable del área. Asimismo, en el supuesto de hospitalización, el disfrute del permiso podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convenga entre la Dirección de la Compañía y la persona empleada.

e) 3 días naturales, adicionales a los estipulados en el apartado anterior, en caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de la persona empleada, acreditado mediante el correspondiente justificante médico.

Quedarán excluidas de este permiso las intervenciones quirúrgicas que no requieran hospitalización, aun cuando precisen reposo domiciliario.

Los días totales que hayan de corresponderle a la persona empleada por este permiso podrán disfrutarse de forma fraccionada, e incluso sin que sea necesaria la coincidencia entre el inicio del disfrute del permiso con el momento del hecho causante.

f) Asimismo, y una vez finalizados los permisos de los apartados d) y/o e), por cada día de vacaciones que se solicitase corresponderá otro día de permiso retribuido, hasta un máximo de 5 días.

g) En el caso de que se solicite, hasta 30 días naturales no retribuidos, adicionales a lo estipulado en los apartados d), e) y/o f) anteriores y/o a la jornada especial recogida en el artículo 17.4 del presente Convenio, siempre que, igualmente, se aporte el justificante médico.

h) Matrimonio de hermanos o hermanas, hijos o hijas, hijos o hijas del cónyuge o pareja de hecho, padre y madre de la persona empleada o del cónyuge o pareja de hecho: 1 día natural, o 3 días naturales cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto por producirse fuera de la localidad de su residencia.

i) Cumplimiento inexcusable de deberes públicos o sindicales, por el tiempo indispensable para realizar dicho cumplimiento.

j) Traslado del domicilio habitual: 2 días naturales, ampliables a 2 días naturales adicionales cuando se produzca el traslado a otra localidad y la distancia supere los 50 km.

k) Las empleadas en período de gestación podrán solicitar 2 semanas de permiso retribuido anteriores al alumbramiento.

l) Para la asistencia médica en tratamientos de fertilidad y reproducción asistida, por el tiempo que sea necesario para ello, debiendo recuperarse las horas.

m) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, y por el tiempo indispensable para ello.

n) Una hora de permiso diario en el caso de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

o) Acogimiento y adopción: 3 días naturales, o 5 días naturales si se produce fuera del lugar de residencia de la persona empleada, ampliables como máximo hasta un mes sin sueldo a partir del cuarto o sexto día natural.

- p) Adopción internacional: hasta 60 días de permiso no retribuido.
- q) La persona empleada, previo aviso y siempre que las necesidades organizativas lo permitan, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares, hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, 24 horas.

A estos efectos y en el caso del disfrute por horas de este permiso, en un máximo de 15 horas de las 24 totales, la persona empleada puede reducir su jornada laboral en una hora diaria suprimiendo por parte de la Compañía la hora establecida como de comida, siendo el horario de salida a partir de las 15:00 horas.

En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán: (i) a cambio de recuperación, (ii) a cuenta de vacaciones, (iii) o sin derecho a remuneración.

Cualquiera de estas opciones, habrá de ser acordada con la Dirección de la Compañía.

- r) Para la realización de exámenes, se tendrá derecho a 1 día de permiso por examen en cada una de las asignaturas en las que esté matriculado, debiendo justificar su asistencia a los mismos.

s) Por el nacimiento de nieto o nieta: 1 día natural.

- t) Por asistencia a tutorías de hijos o hijas, o de hijos o hijas de cónyuge o pareja de hecho, de hasta 16 años de edad, hasta 2 días al año o 16 horas, debiendo recuperarse las horas y acreditar la tutoría.

- u) Para acompañar a visitas médicas a hijos o hijas, de la persona empleada o de su cónyuge o pareja de hecho, o ascendientes, por el tiempo necesario para ello, y debiendo recuperarse las horas.

La recuperación de horas en los supuestos previstos en este artículo habrá de realizarse en un plazo máximo de tres meses.

Artículo 20. *Excedencias.*

1. El personal tendrá derecho al siguiente régimen de excedencias:

a) Quien cuente con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin reserva de puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto, durante la totalidad del período de excedencia, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

c) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas empleadas para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En este caso, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando la persona empleada forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Las excedencias contempladas en los apartados b) y c), cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la Compañía generasen este

derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Compañía.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona empleada permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en estos apartados será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación se le deberá convocar, especialmente con ocasión de su reincorporación.

d) El personal tendrá derecho a un período de excedencia en caso de formación de hasta un año, sin que suponga reserva de puesto de trabajo.

e) El personal tendrá derecho a un período de excedencia en caso de voluntariado de hasta un año, sin que suponga reserva de puesto de trabajo. A la citada situación de excedencia le corresponderá reserva de puesto de trabajo cuando el voluntariado se realice en un Estado extranjero y tenga una duración mínima de un año. La reserva del puesto de trabajo queda limitada a una duración máxima de un año.

Los derechos recogidos en los apartados d) y e) no podrán superar el límite del 2 % de la plantilla.

2. Procedimiento de solicitud y comunicación de finalización de excedencia:

a) Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona empleada que reúna los condicionantes para acceder a la misma, deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto, indicando en la misma la fecha de inicio de la excedencia y su duración. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso, por escrito, de 15 días para el ejercicio del correspondiente derecho de reincorporación o preferente reincorporación en su caso.

b) Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si este no ha sido solicitado por el interesado o la interesada con la antelación prevista en el párrafo anterior sobre la fecha de finalización del plazo que fue concedido, excepto para los casos de excedencia por cuidado de hijos o de un familiar.

Artículo 21. *Medidas de ayuda a la dependencia o discapacidad de personas empleadas y familiares.*

A los efectos de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas con un familiar dependiente a su cargo, se establecen una serie de medidas para su atención según las necesidades específicas, y que son las siguientes:

1. Jornada y horario:

a) Si las necesidades organizativas y del servicio del departamento así lo permiten, quienes convivan en el domicilio familiar con su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con dependencia reconocida, podrán solicitar una reducción de jornada, sin reducción de salario, en los siguientes términos y condiciones:

– 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes. Con posibilidad de aplicar el siguiente régimen de flexibilidad:

(i) horario de invierno: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida de 14:30 a 16:30 horas.

(ii) horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

– Esta reducción de jornada podrá disfrutarse durante todo el año en el caso que la persona empleada tenga a más de un dependiente de cualquier grado (gran dependiente, dependiente severo o dependiente moderado) a su cargo.

– Si la persona dependiente a su cargo tiene reconocida una gran dependencia, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta 4 meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.

– Si la persona dependiente a su cargo tiene reconocida una dependencia severa, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta 3 meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.

– Si la persona dependiente a su cargo tiene reconocida una dependencia moderada, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta 2 meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.

La solicitud de esta jornada y horario se deberá realizar con una antelación de 15 días a su fecha de efectos, adjuntando a la misma el documento oficial sobre reconocimiento del grado de dependencia, así como la acreditación de que la persona dependiente se encuentra a su cargo durante al menos seis meses al año en el domicilio familiar, ya sea a través de una declaración jurada, certificado de empadronamiento, domicilio consignado en el documento nacional de identidad, o cualquier otra certificación de un organismo oficial de servicios sociales.

2. Flexibilidad horaria:

a) Cuando las necesidades organizativas y de servicio del departamento así lo permitan, quienes tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, podrá disfrutar del siguiente régimen de flexibilidad horaria especial, dentro de la jornada y horario general:

(i) Horario de invierno: hora de entrada de 7:00 a 10:00 horas y hora de salida de 16:00 a 19:00 horas.

(ii) Horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y hora de salida de 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

(iii) Mediante acuerdo con la dirección de la Compañía podrán acordarse la realización de horarios específicos, atendiendo a circunstancias excepcionales.

b) Asimismo, y siempre que las necesidades organizativas y del servicio del departamento así lo permitan, las personas que presten servicios en el Contact Center y tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a su cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, podrán solicitar la permuta del turno que les corresponda.

3. Permisos: Será de aplicación el siguiente régimen especial de permisos:

a) Por el tiempo indispensable y necesario durante la jornada ordinaria de trabajo, para atender situaciones de urgencia del cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento de algún grado de dependencia o discapacidad, acreditado mediante el correspondiente certificado médico.

b) Por el tiempo indispensable y necesario, para la realización de gestiones administrativas y médicas de reconocimiento de una situación de incapacidad o dependencia del cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con el correspondiente justificante del organismo competente, debiendo recuperarse las horas en un plazo de 3 meses.

c) Por el tiempo indispensable y necesario, para el acompañamiento a la pareja de hecho, cónyuge, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento de algún grado de dependencia o discapacidad a visitas y pruebas médicas, rehabilitación o tratamientos necesarios, con el correspondiente justificante médico y debiendo recuperarse las horas en un plazo de 3 meses.

4. Excedencias:

Podrá solicitarse una excedencia de hasta un máximo de 3 años, con reserva del puesto de trabajo durante la duración de la misma, para atender situaciones de dependencia o discapacidad de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad justificadas por edad avanzada, accidente o enfermedad que le impida valerse por sí mismo, y siempre que el familiar no desempeñe una actividad remunerada.

Esta excedencia podrá solicitarse de forma fraccionada, con el límite temporal total indicado anteriormente.

En caso de que dos o más personas empleadas solicitasen dicha excedencia para el mismo sujeto causante, la Compañía podrá limitar su disfrute por sólo una de ellas.

Cuando se produzca una nueva situación que dé lugar a la solicitud de una excedencia en los términos indicados anteriormente, se interrumpirá el período de 3 años máximo anterior, computándose a partir de ese momento, y de nuevo, el límite máximo de tres años.

La excedencia que se disfrute por esta causa y por el tiempo de su disfrute computará como antigüedad a todos los efectos laborales.

5. Ayudas económicas:

a) Se estipula el siguiente régimen de ayudas económicas consecuencia del reconocimiento oficial correspondiente de una situación de dependencia, a favor de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad en los siguientes importes según situaciones reconocidas:

- Gran dependencia: 3.000 euros.
- Dependencia severa: 2.000 euros.
- Dependencia moderada: 1.500 euros.

Estas ayudas se abonarán anualmente mientras persista la situación, y se abonará con efectos retroactivos desde la fecha de su solicitud a la Compañía, una vez que la misma se haya concedido. El abono de las cantidades percibidas por estos conceptos son de devengo anual (enero-diciembre), por lo que el abono será proporcional al tiempo de solicitud y duración de la situación de dependencia en cada uno de los grados.

El importe de las ayudas anteriores no será acumulable a las que tenga derecho el empleado por causa de hijo con discapacidad previsto en el artículo 36 de este Convenio Colectivo.

b) Adicionalmente a las ayudas anteriores, y siempre que el dependiente no conviva en el domicilio familiar, se abonará un importe anual de 1.000 euros, no acumulable a las ayudas económicas por hijo con discapacidad del artículo 36 del presente Convenio Colectivo, para sufragar la ayuda asistencial o residencial de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento oficial de dependencia, toda vez que se acredite el justificante del pago al centro asistencial, de cualquier índole, que atienda tal circunstancia. El abono de la cantidad percibida por este concepto es de devengo anual (enero-diciembre), por lo que el abono será proporcional al tiempo de solicitud y duración de la situación asistencial.

Asimismo, esta ayuda adicional se reconocerá en los casos en los que el familiar dependiente sea atendido en su domicilio o en el domicilio del empleado por un cuidador profesional, debiendo aportar en este caso la documentación que acredite dicha circunstancia.

6. Préstamos:

Quienes tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia o discapacidad reconocida, tendrán derecho a:

a) La concesión del préstamo del Fondo Social para situaciones de extrema gravedad previsto en el artículo 32.6 de este Convenio Colectivo, tanto cuando el motivo sea el cuidado de dicho familiar, como para sufragar los gastos derivados de un tratamiento oncológico.

b) La suspensión de las cuotas de amortización del préstamo que tenga concedido durante el primer año en el que se encuentre en la situación de excedencia por cuidado de familiar del apartado 4 del presente artículo.

7. Excepción a la movilidad geográfica:

Salvo acuerdo con la Dirección de la Compañía o petición expresa, quien tenga a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, tendrá derecho a que no se le traslade a otro centro de trabajo que implique movilidad geográfica, aun cuando existan razones objetivas para ello.

Artículo 22. *Discapacidad sobrevenida.*

En caso de producirse la discapacidad sobrevenida de una persona empleada (incluida la derivada de enfermedad o accidente profesional) que le permita seguir prestando servicios en la Compañía, se le reubicará en otro puesto para el cual esté correctamente capacitada de acuerdo a su nueva condición, siempre que organizativamente fuese posible.

Artículo 23. *Víctimas de violencia de género y de terrorismo.*

Las personas empleadas (i) que sean objeto de violencia de género, siempre que la misma esté acreditada mediante una denuncia del afectado/a o de oficio, y durante el tiempo en el que se sustancie el procedimiento judicial correspondiente, así como (ii) los que tengan la consideración de víctimas del terrorismo, tendrán derecho, si así lo solicitan, a:

- Una suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, por un plazo máximo de seis meses, que podrá ser ampliable, por decisión judicial.
- Flexibilidad horaria especial: (i) hora de entrada: 7:00 a 10:00 horas, y (ii) hora de salida: 16:00 a 19:00 horas, siempre que organizativamente sea posible.
- Posibilidad de solicitar anticipos salariales de hasta 4 mensualidades.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 24. *Retribuciones.*

1. Los incrementos salariales a aplicar serán los que se determinan en el Convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, para el mismo periodo de vigencia del presente convenio.

2. Para que se produzca incremento salarial tendrá que constatarse un crecimiento positivo del PIB, y acorde también con la evolución del índice de Precios al Consumo, referidos ambos indicadores a cada uno de los años 2017, 2018 y 2019, tal y como se establece en el convenio sectorial.

3. Los incrementos salariales serán abonables en el primer trimestre de cada año, y serán aplicables sobre los conceptos salariales de naturaleza no compensable y no absorbible que, en la actualidad, son los siguientes:

- Salario base.
- Complemento de experiencia.
- Complemento *ad personam*.
- Plus de inspección.

4. El personal podrá solicitar un anticipo anual por un importe de hasta tres pagas extraordinarias.

5. En relación con los sistemas de incentivos existentes en la Compañía, cualquier revisión del mismo será objeto de información y consulta de la representación de los trabajadores.

6. Asimismo, la Dirección de la Compañía podrá desarrollar un sistema de retribución flexible, que tendrá carácter voluntario y al que podrán adherirse quienes así lo consideren en los términos y límites que se estipule en su reglamento.

Artículo 25. *Participación en primas.*

El abono de este concepto salarial se continuará efectuando mensualmente y consistirá en la doceava parte de dos mensualidades compuestas por todos los conceptos salariales que la persona empleada tenga reconocidos a fecha 1 de enero del año de su devengo.

Artículo 26. *Pagas extras.*

1. Anualmente se abonarán tres pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas en los conceptos salariales fijos reconocidos al 1 de enero del año en curso, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y noviembre. El concepto de participación en primas señalado en el artículo anterior, no estará incluido en estas pagas.

2. El personal presente el 1 de enero percibirá la totalidad de dichas tres pagas extraordinarias.

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante dicho año.

4. En razón a lo expuesto en los números 2 y 3 anteriores, que constituyen fiel reflejo de lo establecido en el Convenio del Sector de Seguros, al personal que cese antes de finalizado el año natural de que se trate, se le practicará la liquidación final descontándose de la misma la parte proporcional de las pagas extras que hubiera percibido en exceso por corresponder su abono al año completo, tal y como refieren los números citados anteriores.

Artículo 27. *Dietas y gastos de desplazamiento.*

En sustitución de lo previsto en el Convenio del Sector de Seguros, los gastos de desplazamiento y dietas se compensarán de acuerdo con la política interna existente al respecto en Reale.

CAPÍTULO VII

Prestaciones Sociales

Artículo 28. *Ayuda de estudios para personas empleadas.*

Se establece un Fondo de Ayuda de estudios que estén vinculados a la actividad de la Compañía de 100.000 euros, que podrá ser solicitado con un límite de 1.000 euros por persona empleada.

En atención a la actividad de la empresa tendrán la consideración de estudios vinculados a la actividad de la Compañía el estudio del idioma tanto inglés como italiano.

Artículo 29. *Ayuda de estudios para hijos e hijas de personas empleadas.*

a) Se facilitará una ayuda en los casos de titulaciones académicas oficiales de hijos e hijas de personas empleadas o de sus cónyuges o parejas de hecho por los siguientes importes:

– 300 euros anuales para el período de Segundo Ciclo de Educación Infantil, Educación Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio, con el límite de 18 años.

– 500 euros anuales, para los cursos de Formación Profesional de Grado Superior y estudios universitarios, hasta el límite de 25 años.

Las edades anteriores se computarán a fecha 31 de diciembre del año en el que comience el curso correspondiente.

En cualquier caso, los estudios habrán de ser debidamente justificados.

b) Asimismo, se concederá una ayuda de 800 euros anuales para el pago de guardería a hijos e hijas de las personas empleadas o de sus cónyuges, menores de tres años, con la debida justificación. Este abono se prorrateará por once meses.

Artículo 30. *Fondo social de ayuda a la escolaridad.*

1. Se establece un Fondo de Ayuda de estudios a favor de los hijos o hijas de personas empleadas de la Compañía que, estando vigente su relación laboral, hayan fallecido por cualquier circunstancia.

Estas ayudas tienen como objetivo sufragar los gastos que suponga la enseñanza reglada de los beneficiarios hasta que cumplan la edad de 25 años.

Deberá presentarse la documentación acreditativa necesaria que justifique la realización de los correspondientes estudios.

2. Las cuantías de las ayudas serán para el año 2017, de 206,72 euros mensuales. Esta cantidad se revalorizará anualmente conforme al interés técnico previsto en la póliza suscrita a estos efectos, que es del 1 % en la actualidad pero que podrá sufrir modificaciones.

Artículo 31. *Ayudas económicas.*

Con motivo de los acontecimientos que se citan a continuación, el personal, previa presentación de los documentos justificativos, percibirán como pago único la cuantía que a continuación se señala:

– Matrimonio de la persona empleada o pareja de hecho (tras la inscripción en el Registro de la Comunidad autónoma correspondiente): una paga extraordinaria.

Este importe sólo se abonará en la primera inscripción como pareja de hecho, no siendo posible que se abone este mismo concepto por uniones, ya sean matrimoniales o de hecho, con la misma persona.

– Nacimiento de hijo o hija: 250 euros.

– Permanencia en la Compañía: a) una paga extraordinaria a los 25 años de antigüedad, y b) una paga extraordinaria a los 35 años de antigüedad. Esta paga no tendrá carácter retroactivo.

Artículo 32. *Fondo préstamo.*

1. Se constituye un Fondo para atender las solicitudes de préstamo por un importe de 1.000.000 de euros.

2. Las cantidades máximas que se podrán solicitar como préstamo serán de 10.000 euros por cada persona empleada.

3. El interés aplicable será el Euribor del mes anterior a la concesión más 0,50 %, con un mínimo resultante del 0,50 %. Dicho interés se mantendrá durante la vigencia del mismo.

4. Para acceder a este préstamo será requisito indispensable que la persona empleada carezca de préstamos pendientes de amortizar y que tenga como mínimo una antigüedad en la empresa de dos años.

5. La extinción del contrato de la persona empleada, sea cual fuere su causa, producirá la cancelación anticipada del préstamo a la fecha en que el cese se produzca, debiendo proceder la persona afectada a la devolución de la cantidad del préstamo que restare por liquidar a dicha fecha. La Compañía descontará de la liquidación final el importe del préstamo que restare por devolver y, si no alcanzara, la diferencia no compensada con la liquidación se abonará de inmediato.

6. Se creará un Fondo Social para situaciones de extrema gravedad, debidamente justificadas, de hasta 300.000 euros, cuyo tipo de interés en la concesión de préstamo será del 0 %, con independencia de los efectos fiscales.

7. El plazo máximo de amortización de los préstamos será de cinco años.

Artículo 33. *Seguro de accidente y seguro complementario.*

a) Seguro de Accidentes: Se suscribirá, a favor de las personas empleadas una póliza de seguros de accidentes con las garantías de fallecimiento e incapacidad permanente en los grados de permanente total, permanente absoluta y gran invalidez, con un capital de 105.000 euros para cada una de ellas. Este seguro será complementario al del Convenio Colectivo del sector.

b) Seguro Complementario: La Compañía aumentará y sustituirá el actual seguro de vida, establecido en el Convenio del Sector de Seguros, de forma que la garantía será de 35.000 euros, ampliable en 7.500 euros por cónyuge o pareja de hecho y por cada hijo o hija menor de 25 años que conviva con la persona empleada.

c) Estas garantías se encuentran articuladas en el «Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados de Grupo Asegurador Reale».

Artículo 34. *Comisión de Gestión.*

La gestión de lo dispuesto en los artículos 28, 29 y 31 se llevará a cabo por una comisión formada por una persona perteneciente a la Dirección de Personas, una persona que represente a la Dirección de Administración y una persona representante de los trabajadores.

Artículo 35. *Compensación por traslado.*

Se entregará a la persona empleada que haya sido trasladado por decisión de la Compañía la cantidad de 6.010,12 euros brutos.

Artículo 36. *Ayuda económica por hijo discapacitado.*

Se concederán anualmente ayudas al personal con hijos o hijas con una discapacidad reconocida por los siguientes importes:

- Discapacidad del 33 % al 50 %: 1.650 euros.
- Discapacidad del 51 % al 74 %: 2.200 euros.
- Discapacidad igual o superior al 75 %: 3.300 euros.

En el caso de nacimiento de un hijo o hija de persona empleada con un grado de discapacidad superior al 33 %, se abonará una ayuda por una sola vez de un capital de 6.000 euros.

Artículo 37. Asistencia sanitaria complementaria.

Como asistencia sanitaria complementaria a la que se viene prestando por parte de la Seguridad Social, hay suscrita una póliza de asistencia sanitaria individual para cada persona empleada con una entidad privada especializada, siempre que la persona reúna los requisitos de acceso a las coberturas que se establezcan.

Esta asistencia sanitaria será gratuita para cada persona empleada, y la Compañía subvencionará el 80 % del coste para su cónyuge o pareja de hecho, hijos e hijas menores de 25 años.

La asistencia sanitaria en los términos anteriores se aplicará igualmente en el supuesto de personal en situación de excedencia por cuidado de hijo o hija, durante el primer año de la misma.

Artículo 38. Descuento especial para personal del área comercial.

El personal comercial que, para su actividad laboral habitual realice desplazamientos con vehículo de su propiedad asegurado en esta entidad, tendrá derecho a una bonificación del 90 % de la prima del seguro, en las garantías de daños propios, incendio, robo y lunas, con franquicia de 60.10 euros en daños propios e incendio.

Artículo 39. Obsequio Navidad.

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a cada persona empleada de una cesta o un cheque regalo por valor de 175 euros.

Artículo 40. Compensación por comida.

El personal con jornada partida, tendrá como compensación por comida el importe que por tal concepto se estipule en el Convenio Colectivo del sector, con los incrementos que el mismo contemple.

El abono de esta compensación por comida será incompatible con el abono de dietas previsto en la política interna a la que se refiere el artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 41. Plan de Pensiones.

El sistema de previsión social de la Compañía se instrumentará en el actual «Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Asegurador Reale», con el régimen de aportaciones y prestaciones previsto en sus especificaciones.

En este sentido, se establece una aportación empresarial anual para la cobertura de la prestación de jubilación del 3 % del salario bruto anual de la persona empleada.

Asimismo, en dicho plan de pensiones se articulan las prestaciones en caso de fallecimiento e incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez que se establecen en el artículo 33 del presente Convenio.

Este sistema de previsión social tiene carácter sustitutivo en virtud de lo estipulado en el artículo 61.B. del Convenio del Sector de Seguros.

CAPÍTULO VIII

Igualdad de OportunidadesArtículo 42. *Igualdad.*

Comisión de Igualdad de Oportunidades: La Comisión de Igualdad de Oportunidades estará integrada por un máximo de 4 representantes: 2 designados por la Dirección de la Compañía y los otros 2 en representación de cada una de las secciones sindicales más representativas, de acuerdo con el voto ponderado de la representatividad ostentada en el momento de constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo.

Serán sus funciones:

- a) Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de las personas empleadas.
- b) Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas.
- c) Gestión y seguimiento en relación con el protocolo para la prevención de conductas derivadas de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

El Plan de Igualdad vigente será objeto de actualización durante el año 2017.

Artículo 43. *Supuestos especiales de movilidad geográfica.*

Se establece la imposibilidad de proceder al traslado de las empleadas en situación de embarazo, así como de las personas empleadas en situación de lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, prevista en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, o de reducción de jornada por cuidado de hijo o hija prevista en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que medie acuerdo entre las partes o que el traslado se produzca a petición de la persona interesada.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si prestase servicios en la Compañía, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

La empleada víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional que la Compañía tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Compañía comunicará a la empleada las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales se le reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la empleada.

Terminado este período, la empleada podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada reserva.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud en el TrabajoArtículo 44. *Salud laboral.*

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo con mención específica de cuanto afecte a la vigilancia del estado de salud de los empleados en función de los riesgos inherentes al trabajo, y en materia de

representación del personal, en cuanto a los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

El personal tendrá derecho a una revisión médica periódica a cargo de la Compañía, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, que se efectuará dentro del horario laboral y en el centro donde la misma se indique.

Artículo 45. *Seguridad y Salud en el trabajo.*

1. Disposiciones generales: En materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y en el Convenio Colectivo del Sector de Seguros.

La Política de Seguridad y Salud Laboral de la Compañía se basa en los valores «Personas» y «Ética empresarial» y se encuentra ligada al avance en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de Responsabilidad Social Corporativa.

La Dirección de Reale tiene el firme compromiso de continuar desarrollando el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Basado en los Principios de la Acción Preventiva, el Sistema de Gestión de la Prevención, requiere la participación de todos los departamentos de la empresa para su implantación y desarrollo, garantizando un ambiente de trabajo sano, seguro y eficiente.

2. Comité de Seguridad y Salud: El Comité Estatal de Seguridad y Salud tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

El Comité Estatal estará formado por dos miembros por parte de la Dirección de la Compañía y dos representantes de los trabajadores, siendo estos últimos designados entre los delegados de prevención de las dos secciones sindicales más representativas en la Empresa.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud se regirá por su reglamento de actuación y se reunirá con una periodicidad trimestral.

CAPÍTULO X

Derechos Sindicales

Artículo 46. *Derechos sindicales y representación colectiva.*

Sin perjuicio de los derechos y competencias atribuidos por la Ley a la representación unitaria del personal de la Empresa, la Dirección de la misma reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores de la Compañía, de acuerdo con lo estipulado en los arts. 76.4 y 77 del Convenio del Sector de Seguros, a la vez que como interlocución válida de cara a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Dichas Secciones Sindicales tendrán derecho a:

1. Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector, situación de la producción y de la siniestralidad, y evolución probable del empleo en la Compañía.

2. Conocer el balance y la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer al accionariado de la Compañía y en las mismas condiciones que a este.

3. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que utilice la Compañía, así como los modelos de documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

4. Emitir informe previo a la adopción de las medidas que se acometan en las siguientes materias:

- Reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, traslado total o parcial de instalaciones e implantación y revisión de sistemas de organización y de control de trabajo.
- Revisión de sistemas organizativos.
- Fusiones, absorciones o modificaciones del status jurídico de la Compañía, cuando las mismas impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen global de empleo.
- Absentismo y sus causas.

– Estudios de tiempos y establecimiento de nuevos sistemas de primas y/o incentivos y de valoración de puestos de trabajo.

5. Ser informadas por la Compañía de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

6. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo.

7. Constituir las Comisiones y Comités paritarios en los términos previstos en este Convenio.

La Compañía 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, para aquellas personas que formen parte de las mismas.

Artículo 47. *Tablones de anuncio y utilización de herramientas telemáticas.*

En todos los centros de trabajo se colocarán en lugares adecuados tablones de anuncios a fin de ser utilizados por las Secciones Sindicales. Dichos tablones quedarán a disposición de la representación de los trabajadores localmente constituida. Se definen también como tablones de anuncios los medios cualificados por parte de la Empresa.

La Compañía dotará, cuando así lo soliciten, de una cuenta de correo electrónico a las Secciones Sindicales representadas en la Empresa, a fin de que puedan a través de este medio, informar y comunicarse con las personas empleadas, en los términos que a continuación se indican:

1. Las Secciones Sindicales designarán las personas autorizadas para incluir y/o modificar la información contenida en sus respectivas cuentas y buzones de correo electrónico, dando cuenta de ello a la Dirección de Personas.

a) Las Secciones Sindicales serán responsables del contenido de sus envíos, del buen uso de ambos instrumentos, y normas generales en materia de utilización de correo electrónico que habrán de sujetarse en todo caso a las establecidas con carácter general en la Compañía. Asimismo serán responsables de los ficheros que la Empresa pudiera haberles puesto a su disposición, asumiendo enteramente la responsabilidad en cuanto a la observancia de las medidas de seguridad que existan en relación con la información, a efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, así como de cualquier otra disposición legal relativa a la confidencialidad de la información y del derecho a la intimidad de las personas, a quienes dicha información afecte.

b) Las comunicaciones emitidas desde los correos de las Secciones Sindicales podrá llevar el logo de su federación si así lo decidiesen, obteniendo previamente la aprobación técnica para su configuración, emitida por el Departamento Informático correspondiente.

c) La comunicación vía correo electrónico entre las Secciones Sindicales y el personal se hará necesariamente desde los respectivos Buzones Funcionales y la cuenta de correo personal de la persona empleada, puesta a su disposición por la Compañía, ajustándose a los criterios marcados por la jurisprudencia y respetando el buen funcionamiento organizativo de la Empresa y las normas establecidas para los usos informáticos en la misma.

d) El personal podrá hacer uso de su cuenta de correo particular para comunicarse con las Secciones Sindicales, con destino a sus respectivos Buzones Funcionales, siempre que no afecte a su normal desarrollo del trabajo.

e) La Compañía se compromete a reservar la confidencialidad de las comunicaciones efectuadas mediante los medios telemáticos mencionados en el presente acuerdo.

El servicio de mantenimiento técnico y de seguridad será efectuado por los servicios de la Compañía, sin que ello pueda suponer un menoscabo de los derechos sindicales.

Artículo 48. *Tiempo sindical.*

En cuanto al crédito horario de los Delegados y Delegadas de Personal y miembros de Comité de Empresa, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se constituirá una bolsa de horas sindicales con la totalidad de los créditos horarios de Delegados y Delegadas de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados LOLS por cada uno de los sindicatos presentes en Reale.

La Sección Sindical Estatal de dichos sindicatos comunicará semestralmente a la Dirección de Personas las personas que van a utilizar las horas sindicales y el monto que utilizará cada una de estas personas. En el caso que no se comuniquen en dicho periodo de tiempo, se entenderán prorrogadas las ya comunicadas en el período anterior.

La utilización de las horas sindicales habrá de comunicarse con la mayor antelación posible.

Artículo 49. *Labor sindical.*

La Compañía asume que la labor sindical, dentro de sus garantías y límites legalmente establecidos, es el medio más idóneo para canalizar el diálogo entre sus empleados y la Dirección de la Empresa, y por tanto forma parte importante de su proceso productivo. El ejercicio de las funciones sindicales no supondrá menoscabo del desarrollo profesional de las personas empleadas.

Artículo 50. *Asamblea de trabajadores/as.*

El personal de los distintos centros de trabajo, podrán celebrar asambleas dentro de la jornada laboral, previa comunicación y autorización por escrito de la Dirección de Personas, siempre que la misma sea convocada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y que no será sustituible por actividad distinta a aquella para la cual fue convocada la asamblea.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio Colectivo deroga y sustituye cualquier Convenio Colectivo o pacto anterior suscrito por la Compañía con la representación de los trabajadores.