

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

19972 *Resolución de 2 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Seguros Groupama Seguros y Reaseguros, SAU.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Seguros Groupama Seguros y Reaseguros, SAU, Código de convenio n.º 90016042012006, que fue suscrito con fecha 20 de septiembre de 2011, 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 UGT y CC.OO. 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 Trabajo 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, 2 de diciembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II CONVENIO COLECTIVO DE SEGUROS GROUPAMA SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.U.

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 Seguros Groupama Seguros y Reaseguros, S.A.U. (En adelante Groupama Seguros), y por otra, por la Representación Legal de los Trabajadores y las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT, que ostentan el 100% de la representación.

Este Convenio afectará a todos los empleados de Groupama 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 (T.R.E.T.).

No será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido, aprobado del citado T.R.E.T.

Quedan también excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a las que se refiere el artículo 2 del citado T.R.E.T., 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 9/1992, de 30 de abril, 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, asesores de vida con contrato mercantil, etcétera.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio es de aplicación a la totalidad de los trabajadores de Groupama 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 tres años, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

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 2010.

3. Prórroga y denuncias. Llegada la fecha de vencimiento inicialmente pactada en este Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, mientras no sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes firmantes, comunicándolo a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo con una antelación mínima de 15 días y máxima de 30 días con el preaviso de tres meses a su terminación o expiración de cualquiera de sus prórrogas.

Para la denuncia del presente Convenio será suficiente la comunicación de alguna de las Representaciones Sindicales de la Empresa.

Denunciado el presente Convenio y hasta que no se logre acuerdo, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Asimismo, se respetará como condición más beneficiosa las retribuciones brutas reguladas en este Convenio hasta la suscripción de un nuevo acuerdo que lo sustituya o reemplace, salvo aquellos conceptos de naturaleza variable.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes acuerdan someterse a lo dispuesto en el ASEC IV, una vez cumplidos los requisitos y normas establecidos para ello.

Artículo 4. *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 5. *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 21 de noviembre de 2008, que resulte de aplicación.

Artículo 6. *Comisión Paritaria y procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales.*

6.1 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 e) del T.R.E.T.

Serán Vocales de la misma cinco Representantes de los Trabajadores, elegidos entre los participantes en la negociación del Convenio y cinco Representantes de la Empresa, principalmente de los 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 sustitutos.

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 simple de los asistentes a la reunión 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 extrajudicial de conflictos laborales (ASEC – IV).

Los fines de la Comisión serán los siguientes:

1. Los que específicamente se recogen en el presente Convenio para dicha representación y los derivados 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, de acuerdo con lo dispuesto en el ASEC IV.

6.2 Procedimiento voluntario de solución de extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de

Conflicto Laborales (ASEC) 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 ASEC IV.

CAPÍTULO II

Organización y productividad

Artículo 7. *Organización en el trabajo, productividad y eficiencia.*

Ambas partes coinciden en la necesidad de una mejora general de la eficacia 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 8. *Plantilla.*

Constituye la plantilla de Groupama 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 9. *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 10. *Formación profesional.*

La formación profesional viene regulada por el capítulo V (artículos 20 al 24) del Convenio Colectivo General para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo o los que sean de aplicación en el Convenio del Sector vigente.

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.

Groupama 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 11. *Clasificación profesional.*

Se estará a lo dispuesto en los artículos 10 a 12 del Convenio del Sector, que se estructura según los principios, aspectos básicos y régimen jurídico.

Con el objeto de analizar y estudiar el sistema de puestos de trabajo de Groupama Seguros, se constituye una comisión de trabajo de clasificación profesional que estará formada por 3 miembros de cada representación y será paritaria, la cual elaborará un informe antes del 30 de septiembre de 2012.

Artículo 12. *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 al nuevo nivel. Dichas pruebas vendrán establecidas en las bases de la convocatoria a publicar.

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 nota.

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 enero de 2011 y de 1 de julio de 2012, 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.

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 celebrarán cada dieciocho meses.

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.

3. Por lo que respecta a los empleados procedentes de los centros de atención telefónica o Contact Center, desde su incorporación ostentarán la clasificación profesional

dentro del Grupo III con una permanencia máxima en este grupo de 2 años, transcurridos los cuales pasarán automáticamente al Grupo II, de conformidad con lo estipulado en el Convenio de Sector.

Artículo 13. *Tribunales calificadoros.*

Si bien los Tribunales calificadoros de los concursos-oposiciones, vienen regulados por el artículo 16.3.2 del Convenio del Sector o norma que lo sustituya, dichos Tribunales calificadoros tendrán competencia para todo tipo de convocatorias internas, incluidas las vacantes que puedan producirse con motivo de la aplicación de los artículos 8 y 9 de este Convenio.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 14. *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 mensuales ordinarias y tres extraordinarias en los meses de junio, septiembre y noviembre. Se podrá establecer otra forma de cobro, previa comunicación a la Subdirección General de Recursos Humanos antes del 20 de diciembre del año en curso, con efectos al año siguiente.

Artículo 15. *Participación en primas. Principios generales.*

El sistema de pagas de participación en primas será el establecido en el artículo 31 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 por compensación adicional en primas.

Los trabajadores de nuevo ingreso tendrán derecho a 2 pagas como compensación en primas. Una vez transcurrido el periodo de carencia de 2 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 16. *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 2011	
		Anual	Mensual
Grupo I	Nivel 1	1.926,84	160,57
	Nivel 2	1.899,96	158,33
	Nivel 3	1.867,56	155,63
Grupo II	Nivel 4	1.791,36	149,28
	Nivel 5	1.732,80	144,40
	Nivel 6	1.639,20	136,60
Grupo III	Nivel 7	1.639,20	136,60
	Nivel 8	1.542,48	128,54

Estas cantidades se revisarán en el año 2012 con el IPC del año precedente. La tabla anterior se le ha aplicado la revisión pactada correspondiente al 0,5% en 2010 y al 1,75% en 2011 sobre la tabla existente a 31 de diciembre de 2009.

Artículo 17. *Complemento por experiencia.*

El Complemento por experiencia regulado en el artículo 30 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 2011

Grupos	Niveles	Importe
		Unitario
Grupo I	Nivel 1	24,93
	Nivel 2	24,11
	Nivel 3	23,28
Grupo II	Nivel 4	22,75
	Nivel 5	17,29
	Nivel 6	15,47
Grupo III	Nivel 7	12,74
	Nivel 8	10,92

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.

Estas cantidades se revisarán en el año 2012 con el IPC del año precedente. La tabla anterior se le ha aplicado la revisión pactada correspondiente al 0,5% en 2010 y al 1,75% en 2011 sobre la tabla existente a 31 de diciembre de 2009.

Artículo 18. *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 19. *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 20. *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 y 41 del Convenio del Sector, disfrutarán de un Plus de cambio de residencia de 223,26 euros mensuales, a percibir doce veces al año, durante un periodo de 10 años, desde el momento de su traslado, y prorrogando a cinco años la ayuda por vivienda que regula el citado artículo 41.

Esta cantidad se revisará en el año 2012 con el IPC del año precedente. La cantidad anterior se le ha aplicado la revisión pactada correspondiente al 0,5% en 2010 y al 1,75% en 2011 sobre la cantidad existente a 31 de diciembre de 2009.

CAPÍTULO VI

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

Artículo 21.

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 la Subdirección General de Recursos Humanos, dentro de las ocho horas laborales siguientes a la no incorporación al trabajo.
- b) El documento de baja oficial deberá obrar en poder de la Subdirección General de Recursos Humanos 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 la Subdirección General de Recursos Humanos, 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 22. *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 23. *Seguro de vida y seguro de accidentes.*

1. Personal en activo. Los capitales del seguro de vida y complementario de accidentes se regulan para el año 2011 y 2012, para todos los grupos y niveles profesionales, en la cantidad de 22.000 euros y el doble en caso de fallecimiento por accidente, siendo este seguro complementario del establecido en el artículo 60 del Convenio del Sector, que también es de aplicación para todos los empleados pertenecientes al ámbito de aplicación descrito en este Convenio.

La Empresa emitirá en el plazo de dos 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, salvo para el personal jubilado o jubilado anticipadamente conforme a la regulación del apartado siguiente.

2. La cobertura del Seguro de Vida para los jubilados o jubilados anticipadamente que tengan tal condición reconocida por la Compañía, estará comprendida en los siguientes términos y tramos de edad:

- a. Desde la fecha de la desvinculación laboral hasta que cumplan 70 años, tendrá un capital asegurado del 50% del que le correspondería en situación de activo.
- 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.

Artículo 24. *Plan de pensiones.*

Se constituye un Plan de Pensiones promovido en la modalidad de sistema de empleo y aportación definida acogido a la normativa vigente, de planes y fondos de pensiones.

El personal de procedencia Plus Ultra, así como el personal de procedencia Groupama Seguros que se había integrado en el Plan, que ya tenía constituido un Plan de Pensiones, pasará a integrarse a este nuevo Plan de Pensiones trasladando al mismo los derechos consolidados de los partícipes. La entidad Gestora entregará a los partícipes un testimonio en el que consten los derechos económicos consolidados a fecha del mismo.

El promotor del Plan, Groupama Seguros, instará la creación del Plan y participará en su desenvolvimiento. Se creará una Comisión de Control que será paritaria y estará formada por 5 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 Groupama 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 cuál 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. Este importe será incrementado anualmente con la revisión salarial pactada para cada año.

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.B del Convenio del Sector.

Para el personal de Groupama Seguros 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 participe de los conceptos afectos en el artículo 61.B, 2, 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.
- Invalidez Permanente.
- Desempleo de larga duración.
- Enfermedad Grave.
- Fallecimiento, en este caso los beneficiarios serían los familiares del asegurado o los que éste hubiera designado.

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

La Comisión de Control confeccionará el reglamento y, en todo caso, se estará sujeto a las especificaciones del mismo.

Los empleados partícipes como contraprestación por la creación de esta Plan de Pensiones, renuncian a lo determinado en el artículo 61.B, 1 y 2, 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 25. *Ayuda para estudios.*

Se adaptan los tramos de las ayudas por estudios a la actual configuración del sistema educativo español (Plan Bolonia), asimismo se amplía el segundo tramo a partir de los 6 años en lugar de los 9 años del Convenio anterior, y se recogen las enseñanzas artísticas, deportivas y de idiomas de conformidad con la estructura del Plan Educativo del Ministerio de Educación y Ciencia.

Groupama Seguros abonará a cada empleado o por cada hijo de empleado que curse estudios, la siguiente ayuda escolar que se mantendrá fija durante la vigencia del Convenio, y los tramos quedarán de la siguiente manera:

1. Guardería y Educación Infantil que comprende desde el nacimiento hasta los 6 años, en sus dos ciclos de 0 a 3 años y de 3 a 6 años: 217,34 euros.
2. Educación primaria que comprende 3 ciclos de 2 años cada uno, en total, 6 cursos académicos: 260,31 euros.
3. Educación Secundaria Obligatoria (ESO) que consta de cuatro cursos académicos que comprende ordinariamente entre los 12 y los 16 años: 260,31 euros.
4. Bachillerato que consta de 2 cursos académicos que se realizan ordinariamente entre los 16 y 18 años de edad: 260,31 euros.
5. Formación Profesional a través de su estructura en 26 familias profesionales y estructurada en 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: 260,31 euros.
6. Las Enseñanzas Artísticas, Deportivas y de Idiomas se contemplarán según establece el Sistema Educativo del Ministerio de Educación y Ciencia y su normativa al respecto: 260,31 euros.
7. Estudios Universitarios Oficiales de Grado Superior o Medio, cuyo aprovechamiento y otras circunstancias se acreditará por los interesados con sus respectivos Expedientes Académicos.
 - a) Estudios de Grado Medio, diplomaturas o asimilados: 304,30 euros.

- b) Estudios de Grado Superior, licenciaturas o asimilados: 347,76 euros.
- c) Grados Universitarios de conformidad con el Plan Bolonia según establece el RD 1393/2007, de 29 de octubre: 347,76 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 RD 1393/2007, de 29 de octubre, no sirviendo el título de Licenciado, Diplomado o equivalentes: 347,76 euros.
- e) Tesis Doctorales: 347,76 euros.

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.

Las cantidades anteriores, se abonarán en un sólo plazo en el primer trimestre del curso matriculado.

Cuando el aprovechamiento de los estudios no sea el adecuado, la cuantía de la ayuda escolar podrá ser reducida total o parcialmente. Para ello habrá de considerarse especialmente la capacidad, aprovechamiento y aptitudes del beneficiario en sus estudios, para enjuiciar, lo cual se 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. Estas ayudas se hacen extensivas a jubilados, jubilados anticipados, viudas/os e inválidos. Sólo se reconocerá una ayuda por beneficiario.

Se extenderá esta ayuda a los hijos de los empleados, así como a los hijos de sus parejas de hecho o de derecho.

Artículo 26. *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.

Se establece la ayuda de 93,92 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 27. *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 éste beneficio sin el cumplimiento de este requisito.

b) No tener otros préstamos o anticipos pendientes en las Empresa. 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 detraiga 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 12 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 28. *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 29. *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: 532,82 euros.

Con 30 años de servicios prestados: 710,44 euros.

Con 40 años de servicios prestados: 887,19 euros.

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, jubilado anticipadamente, viudas/os e inválidos 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.

Estas cantidades se mantendrán fijas durante la vigencia del Convenio.

Artículo 30. *Contratación temporal.*

Groupama 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 18 meses de duración.

Artículo 31. *Fondo de atención social.*

La Dirección de la Empresa dotará anualmente, a este fondo, la cantidad de 14.020,83 euros. Esta cantidad se revisará anualmente, durante la vigencia de este Convenio, con el IPC del año precedente.

Este fondo lo administrará la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio regulada en el artículo 6 de este Convenio, que se denominará Comisión de Asuntos Sociales y determinará el fin o los fines del mismo.

Artículo 32. *Jubilaciones anticipadas.*

El personal jubilado anticipadamente ostentará 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 33. *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 tan sólo de aplicación automática, el cómputo anual de horas de trabajo que se regule en el Convenio del Sector o legalmente.

Si por motivos convencionales o legales, fuera modificado el número de mil setecientas horas de trabajo que aquí se regula, automáticamente será de aplicación al personal de Groupama Seguros.

La jornada anual máxima, durante la vigencia de este Convenio, será de 1.700 horas efectivas de trabajo. Para el cómputo de dicha jornada máxima anual 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 34 de este Convenio relativo a vacaciones en su apartado 10.

La Jornada anual, que será la oficial y obligatoria para todos los empleados, se distribuirá en periodos de «jornada de invierno», del 1 de octubre al 31 de mayo, y «jornada de verano», del 1 de junio al 30 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 regirá por lo siguiente:

- Jornada de invierno: Horario partido de lunes a jueves y jornada continua los viernes y vísperas de festivos.

- Lunes a jueves: 8 horas y 30 minutos diarios de trabajo efectivo con:

- Entrada flexible en intervalo de 1 hora, entre las 8:00 y las 9:00 horas.

- Interrupción mínima de 1 hora y máxima de 2 horas para comer, entre las 13:00 y las 16:30 horas. En el supuesto de que la interrupción fuera inferior a 1 hora, se computará la hora completa.

- Salida flexible en intervalo de 1 hora, entre las 17:30 y las 18:30.

- Viernes y vísperas de festivos: Horario continuo de 7 horas diarias de trabajo efectivo, con:

- Entrada flexible en intervalo de 1 hora, entre las 8:00 y las 9:00 horas.

- Salida flexible en intervalo de una 1 hora, entre las 15:00 y 16:00 horas.
- Se podrá anticipar 15 minutos la salida de los viernes de la jornada de invierno, siempre que se haya recuperado en una sola vez a lo largo de esa misma semana el tiempo indicado.

- Jornada de verano: Jornada intensiva de lunes a viernes de 7 horas diarias de trabajo efectivo, con:

- Entrada flexible en el intervalo de 1 hora, entre las 7:45 y las 8:45.
- Salida flexible, en función del cumplimiento de las 7 horas de trabajo efectivo, a partir de las 14:45.

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. Presencia obligatoria. En consecuencia, resulta un tiempo de presencia obligatoria coincidente para el personal de jornada partida, sin perjuicio de la flexibilidad horaria marcada para el comienzo y fin de la jornada, de entre las 9:00 y las 13:00 horas y las 16:30 y las 17:30 horas en jornada de invierno de lunes a jueves, de entre las 9:00 y las 15:00 horas los viernes de jornada de invierno, a excepción de lo regulado en el apartado 2 en esta materia, del presente Convenio, y entre las 8:45 y las 14:45 horas en la jornada de verano.

5. Los calendarios laborales de todos los centros de trabajo se confeccionarán por ambas representaciones antes del 15 de Enero del año 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 y/o puentes.

6. 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.

7. Compensación por 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 fijada anualmente por la Dirección de la Empresa con el acuerdo de la Representación de los Trabajadores. 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.

8. Horarios Especiales. División de Atención al Cliente. Contact Center.

a) Se establece una distribución de jornada diferente de la citada en el presente Convenio para los empleados que por la naturaleza de su función pertenezcan al centro de atención telefónica o Contact Center.

El horario de atención al cliente del Contact Center será de 08:00 a 22:00 horas de Lunes a Viernes y de 08:00 a 14:00 horas los sábados. A tal efecto, la distribución horaria a tiempo completo será en turno de mañana o turno de tarde.

Si por razones de servicio fuera necesario ampliar o modificar el horario de atención al cliente señalado anteriormente, se negociará con la Representación de los Trabajadores al efecto de regular y pactar las condiciones laborales que correspondieran.

b) Dada la necesidad de prestar un servicio de calidad y atención al cliente, se confeccionarán anualmente los calendarios laborales necesarios, que serán negociados con la Representación Legal de los Trabajadores, para adaptar las horas valle y punta de llamadas.

Todos los empleados tendrán asignado un calendario y turno fijo que será determinado a su incorporación al Contact Center.

Se podrá modificar el calendario y turno asignado cuando concurren circunstancias justificadas y/o sobrevenidas y se comunicará con una antelación mínima de 120 días. Para tal situación, la Empresa tendrá potestad de decidir quién debe realizar el cambio para cubrir la necesidad surgida, atendiendo primero las peticiones de empleados que voluntariamente puedan ofrecerse a dichos cambios. Se establece una compensación del 20% del Salario Base a aquellos empleados que se les cambie el horario y se mantendrá hasta que se les reponga el horario anterior.

c) Se tendrá derecho a la pausa por desayuno regulada en el art. 33.3 del Convenio Groupama Seguros para aquellas jornadas de más de 6 horas diarias. Para las jornadas diarias que estén comprendidas entre 4 y 6 horas, dispondrán de 10 minutos que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Dicha pausa será acordada con el supervisor, quedando el servicio cubierto en todo momento, no pudiéndose disfrutar la pausa en los primeros 30 minutos o en los últimos 30 minutos de la jornada, ni adelantando la salida o retrasando la entrada de la jornada.

d) No será de aplicación la compensación por comida establecida en el art. 40 del Convenio de Seguros, salvo que la jornada partida fuera aplicable a algún trabajador.

e) Respecto a las vacaciones se estará a lo dispuesto en el Convenio Groupama Seguros con las siguientes adaptaciones:

- Se solicitará a los empleados la fijación de vacaciones antes del 15 de febrero de cada año.
- La planificación definitiva se publicará antes del 28 de febrero de cada año.
- Se procurará establecer 12 días laborables en el periodo estival, de Junio a Septiembre, quedando cubiertas, en todo caso, las necesidades de servicio del departamento.

En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto el artículo 34.3 del presente convenio.

f) Plus de Idiomas. Se compensará el conocimiento en idiomas cuando la Empresa lo requiera en el puesto de operador telefónico, se sirva de ello para desempeñar su trabajo y lo utilice de manera habitual, siempre que no se hayan tenido en cuenta a la hora de fijar la retribución total, en cuyo caso se especificará en el recibo de salario el importe correspondiente a dicho concepto. Se establece en 1.000 € anuales, ya sea por uno o varios idioma. Dicho plus no será ni compensable ni absorbible.

La Compañía podrá realizar las correspondientes pruebas de nivel a los operadores telefónicos como requisito previo a la percepción del citado plus de idiomas.

g) Festivos - La Compañía podrá determinar por necesidades de atención al cliente, la prestación de servicios en festivos a aquellos empleados que no lo tuvieran establecido en su calendario laboral y que pertenezcan a los centros de atención telefónica, División de Atención al Cliente o Contact Center.

Se establece como compensación uno de los siguientes sistemas:

- Dos días de descanso por cada día festivo, pudiéndose disfrutar, previo acuerdo con el supervisor, en un plazo máximo de 90 días.
- Un día de descanso por cada día festivo, a disfrutar, previo acuerdo con el supervisor, en un plazo máximo de 90 días y una compensación adicional al salario que tuviera establecido el trabajador de 60 € por jornada completa o su proporción para jornadas a tiempo parcial

Igualmente, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos y se prestará servicio hasta las 16 horas.

9. Habida cuenta de la publicación del Real Decreto-ley, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en el periodo de redacción del presente Convenio, ambas partes, acuerdan, que durante la vigencia del mismo, se respetarán las 1.700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual establecidas en el art. 47.1 del Convenio de Sector Seguros, así como la distribución de jornada pactada en el presente Convenio, estableciendo la no aplicabilidad del art. 2 del citado Real Decreto Ley que modifica el art. 85.3.i) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Vacaciones.*

1. Durante el mes de marzo de cada año, la Subdirección General de Recursos Humanos, 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 Subdirección General de Recursos Humanos 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, este 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 periodo 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 y/o puentes.

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 Compañía.

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 35. *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 Groupama 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 36. *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 tablones 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 tablones 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 familiarArtículo 37. *Lactancia.*

Las trabajadoras, por lactancia y/o cuidado de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, 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 15 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 9 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 38. *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 30 días hábiles, de los cuales 13 corresponden a la suspensión del contrato de trabajo recogida en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, 2 días al permiso estipulado en el art. 54.1.b del Convenio del Sector y 15 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 15 días concedido por la Compañía, siendo en conjunto y en computo global, de un máximo de 30 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 10 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, se establece la opción de adelantar en 15 minutos el horario de salida, de lunes a jueves, en jornada partida de invierno, reduciendo la pausa de comida a 45 minutos. Esta medida tendrá que ser comunicada previamente a Recursos Humanos para que en el plazo de 15 días proceda, según el caso, a su autorización.

Artículo 39. *Comisión de Igualdad de Oportunidades.*

Groupama 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 Groupama Seguros.
- Velar para que en el ámbito del Convenio Groupama 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 Compañía Gan que tuviera reconocido el «Plus Gan 1», «Gan 2» y «Plus Acuerdo Jornada» conservarán el derecho al percibo de los mismos.

Dicho Pluses se percibirán prorrateados en 12 mensualidades y tendrán naturaleza de no compensable y no absorbible y estará sujeto a revalorización, en los mismos términos que el resto de la estructura salarial.

Disposición adicional segunda.

El personal que como consecuencia del I Convenio Colectivo Groupama Seguros tuviera reconocido el «complemento ad personam» conservará el derecho al percibo del mismo. Dicho complemento se percibirá prorrateado en 12 mensualidades y tendrá naturaleza de no compensable y no absorbible y estará sujeto a revalorización, en los mismos términos que el resto de la estructura salarial.

CAPÍTULO XII

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

El personal de Groupama Seguros, de procedencia de la extinta Gan España Seguros Generales y Vida Cía. 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 58 y 65 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 65 años.
- Si se marcha voluntariamente, por dimisión antes de los 58 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 25 de este Convenio.

Disposición transitoria segunda.

El personal de la Empresa de procedencia Plus Ultra que al 1 de enero de 1998 tenía cumplida la edad de cincuenta o más años, con independencia de la antigüedad en la Empresa, seguirá teniendo derecho a la percepción regulada en el artículo 61.B, 1 y 2, del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya. No obstante, el personal jubilado anticipadamente, según lo dispuesto en el artículo 24 de este Convenio, también podrá acogerse al percibo de las mensualidades que regula el artículo 61.B, 1 y 2, del Convenio del Sector o norma que lo sustituya.

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 a todos aquellos acuerdos o convenios anteriores, en el momento de su formalización y aplicación.

Madrid, 20 de septiembre de 2011.—Por la Representación de la Empresa: Jacinto Álvaro Jiménez.—Pablo García Vegas.—Enrique de Martín Sánchez-Patón.—Gerardo Ocaña Ayuso.—Julián Herrera García.—Ángela García Bárcenas.—Manuel Cruz Talavera Casado.—Por la Representación de los Trabajadores: Joaquín Moreno Achaques-UGT.—Emiliano Zafra Ibáñez-UGT.—Isabel Gamisel Vela-UGT.—Dolores Serra Morote-UGT.—José M.^a Blanch Pablos-UGT.—Moisés Pérez Fuentes-UGT.—Ángel Martín Gómez-CC.OO. José L. Blanco Menéndez-CC.OO.—Marcial Gómez Ludeña-CC.OO. Antonio Bernal Ortega-CC.OO.—Javier Perea Mate-Resp. Seg. UGT.—Manuel Jaraba Gallego—Sec. Estatal CC.OO.