

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7395 *Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Caja Laboral Bancaseguros, SLU.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Caja Laboral Bancaseguros, SLU (código de Convenio: 90101292012013), que fue suscrito con fecha 9 de enero de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado mediante Acta de fecha 25 de marzo de 2025, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 31 de marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE CAJA LABORAL BANCASEGUROS, SLU

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio regula las relaciones laborales entre Caja Laboral Bancaseguros, SLU (en adelante CLBS) y sus trabajadores/as, dentro del ámbito de las provincias de Bizkaia, Gipuzkoa, Araba y Navarra.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as de la Empresa CLBS que prestan sus servicios en las provincias mencionadas en el artículo anterior.

Artículo 3. *Vigencia.*

La duración del presente convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo denuncia realizada por escrito por cualquiera de las partes formulada con una antelación superior a dos meses a su vencimiento.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente convenio forman un todo indivisible, por lo cual deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de sus partes, desvirtuando su finalidad a juicio de cualquiera de las partes, el convenio quedará sin efecto en tanto en cuanto no se reconsidere o ratifique su contenido definitivo.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Empresa. El ejercicio de dicha facultad no tendrá más limitaciones que las derivadas del respeto a las leyes imperativas y a lo dispuesto en el presente convenio. No obstante, la Empresa informará y escuchará previamente a los Representantes Legales de los Trabajadores/as en aquellas cuestiones de organización o procedimiento que afecten de forma colectiva y directa a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores/as.

CAPÍTULO II

Condiciones retributivas

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas y de trabajo contenidas en el presente convenio absorberán, compensarán y neutralizarán, por considerarse más beneficiosas, todas aquellas que pudieran corresponder en función de otras normas de carácter convencional, reglamentario o consuetudinario.

Artículo 7. *Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas.*

Se respetará el total de las retribuciones brutas individuales percibidas por el personal con anterioridad a la fecha de formulación del convenio, en los términos pactados en el mismo, sin que las normas de este puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

Artículo 8. *Incremento salarial.*

Ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028.

La actualización a aplicar será la misma que la que se haga efectiva en Laboral Kutxa. (en cualquier momento del año).

En el año 2025 se llevará a cabo una regularización en relación con el incremento realizado en 2022 procediendo a un ajuste de -0,5 % sobre el incremento aplicado en 2022.

Artículo 9. *Estructura profesional y salarial.*

La tabla de los niveles profesionales y retributivos de CLBS recoge la información ficticia de 2024 una vez incluido el ajuste del -0,5 % sobre el incremento aplicado en 2022. A esta tabla se tendrá que aplicar la actualización acordada en el artículo 8 del presente convenio para obtener la tabla de 2025.

El salario base de los puestos de CLBS será siempre equivalente al salario base de los puestos homólogos en funciones y responsabilidad de Laboral Kutxa una vez valorados por el comité de valoración de Laboral Kutxa.

POLÍTICA RETRIBUTIVA DE CAJA LABORAL BANCA SEGUROS, SLU. 2024

Grupos profesionales	Niveles profesionales	Niveles retributivos		
		Hasta 6 meses	Entre 6 y 12 meses	Más de 12 meses
ADMINISTRATIVOS/AS.	JUNIOR.	20.388,73	23.433,20	26.489,65
	SENIOR.	STANDARD		
		30.565,05		
GESTIÓN.		FIRST	STANDARD	
	GES.	38.715,63	41.772,19	
	GES PRO.	40.753,30	43.809,81	
		FIRST	STANDARD	
	TECNICOS/AS D.	34.640,45	36.678,04	
		FIRST	STANDARD	
	TECNICOS/AS C.	40.753,30	42.791,11	
		FIRST	STANDARD	
	TECNICOS/AS B.	45.874,62	46.866,40	
		FIRST	STANDARD	
	TECNICOS/AS A.	47.885,29	48.903,96	
		FIRST	STANDARD	
	JEFES/AS C.	46.866,40	48.903,96	
		FIRST	STANDARD	
	JEFES/AS B.	50.941,66	52.979,36	
		FIRST	STANDARD	
DIRECTIVO/A.		FIRST	STANDARD	
	DIRECTORES/AS B.	57.054,76	60.111,24	
		FIRST	STANDARD	
	DIRECTORES/AS A.	65.384,21	69.778,98	

Durante la vigencia del convenio se publicarán las tablas que sustituirán a la anterior tan pronto como se cuente con la información sobre la actualización salarial referida en el artículo 8.

Artículo 10. *Salarios.*

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los descansos computables como trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los trabajadores/as en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral.

Artículo 11. *Paga Extra.*

Para toda la vigencia del presente convenio se establece anualmente una 15.^a paga de carácter variable cuya cuantía individualizada se obtendrá en función del valor punto y nivel de cumplimiento cuyo detalle se encuentra en la Normativa establecida al efecto.

Artículo 12. *Niveles profesionales y retributivos.*

La atribución (facultad exclusiva de la Empresa) a un trabajador/a un determinado nivel profesional, se realizará en función del trabajo efectivamente realizado y con independencia de su formación académica o de su antigüedad en la empresa. Por mutuo acuerdo entre trabajador/a y Empresa y debido a razones organizativas o de estrategia empresarial, podrá atribuirse temporal o definitivamente a un trabajador/a un nivel retributivo superior al correspondiente a su puesto de trabajo.

Cada uno de los trabajadores/as será asignado a un nivel profesional y a un nivel retributivo siguiendo los criterios que se exponen a continuación:

Tratamiento de nuevas incorporaciones:

Para el caso del nivel Junior, se establece un plazo máximo de 6 meses de permanencia en el nivel retributivo inicial. Transcurrido dicho plazo se alcanzará el siguiente nivel donde permanecerá un periodo de 6 meses. Posteriormente, se obtendrá el siguiente nivel retributivo una vez superados los 12 meses desde la incorporación, y siempre previo informe positivo de la Dirección de CLBS, en cada uno de los cambios.

El nivel administrativo senior STANDARD, se obtendrá una vez superados los 24 meses desde la incorporación, y siempre previo informe positivo de la Dirección de CLBS.

Finalmente, se obtendrá el nivel retributivo GES FIRST una vez superados los 48 meses desde la incorporación en CLBS y siempre previo informe positivo del Responsable RRHH de CLBS. Esta será su posición destino hasta que se consolide con carácter indefinido en la organización.

El nivel retributivo FIRST es un estado previo a la fase de consolidación en el puesto. La posición de consolidación en el puesto es el nivel retributivo STANDARD.

Artículo 13. *Fórmula Retributiva:*

Retribución total CLBS: Salario Base + (Antigüedad + Permanencia) + Plus de Antigüedad + Plus Diferencial + Complemento de Convenio + RVI.

Salario Base: Será equivalente a la retribución asignada al nivel retributivo y la posición que le corresponda.

(Antigüedad + Permanencia): Se suman las cuantías generadas y reconocidas por este concepto, y esta cuantía quedará congelada.

Plus de Antigüedad: Este concepto retributivo definido en el artículo 14 del presente convenio Colectivo se generará a partir del uno de enero de 2013.

Plus Diferencial: Componente Salarial de asignación especial, ligado a situaciones específicas que concurren, bien en los puestos de trabajo o en las personas y que no se hayan considerado en otros componentes retributivos.

Entre las situaciones susceptibles de aplicación del Plus Diferencial cabe citar las siguientes: situaciones susceptibles de disponibilidad, situaciones temporales de suplencia, penosidad, compensación de perjuicios económicos, o profesionales causados por motivos organizativos o empresariales.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las oficinas de Laboral Kutxa con horario continuado de mañana y tarde, percibirán una compensación salarial, en forma de Plus Diferencial, equivalente al valor en euros de un 0'15 de índice en Laboral Kutxa. La aplicación del plus diferencial permanecerá en vigor en tanto la persona realice este horario de mañana y tarde, no dando lugar a derechos adquiridos.

El Plus Diferencial permanecerá vigente, en tanto duren las circunstancias que lo generaron, se eliminará en otro caso y no será consolidable.

El Plus Diferencial puede utilizarse, con signo negativo, reduciendo el salario, en casos de promoción en período de prueba (máximo dos años) y por motivos disciplinarios, siempre con carácter temporal.

Complemento de convenio: Este componente retributivo se determinará por la diferencia entre el importe correspondiente al salario base de procedencia y la retribución del salario base de CLBS, asignada según la tabla del artículo 9 del presente convenio.

El Complemento de convenio será actualizado con el 100 % del incremento salarial pactado para cada año y será absorbido/amortizado por el incremento salarial derivado de la promoción en el nivel profesional y/o retributivo.

RVI: Este componente retributivo desarrollado en el artículo undécimo se refiere a la 15.^a paga de carácter variable, cuya cuantía individualizada se obtendrá en función del valor punto y nivel de cumplimiento cuyo detalle se encuentra en la Normativa establecida al efecto.

Artículo 14. *Plus de antigüedad.*

Todo trabajador/a de CLBS tendrá derecho a la percepción de un complemento salarial por cada cinco años de antigüedad en la Empresa.

Los periodos quinquenales se computarán a partir del 1 de enero de 2013, o la fecha de incorporación a CLBS, de ser esta posterior.

La cuantía de este Plus será equivalente al valor en euros del índice 0,05 vigente en las tablas retributivas de Laboral Kutxa, en el momento de su vencimiento. La aplicación de dicho complemento se efectuará a todos los trabajadores/as, indistintamente de si han tenido o no variaciones en su retribución.

Reconocido el primer quinquenio, este se percibirá en todas las nóminas de carácter mensual y en las dos extraordinarias.

Anualmente, se actualizará con los incrementos salariales acordados en el presente convenio colectivo.

A la entrada en vigor del primer convenio, se procedió a la liquidación de forma proporcional del plus de permanencia existente en el convenio 2009-2012 de SLA, para todos aquellos trabajadores/as que pertenecieron a dicha Empresa, y forman parte de CLBS.

Tal y como se indica en el artículo 13, el importe de este concepto permanecerá invariable en el tiempo.

La fecha de antigüedad a efectos indemnizatorios y otros efectos no retributivos será desde el ingreso de los trabajadores/as en SLA.

Artículo 15. *Retribución de horas extraordinarias.*

1. Se considerarán horas extraordinarias trabajadas, las que excedan cada mes de las horas normales a trabajar y sean autorizadas por el Director/a correspondiente y aprobadas por el Responsable de RR.HH. de CLBS.

2. Cuando en la determinación de cualquiera de los componentes retributivos, se haya tenido en cuenta la dedicación de horas superior a las normales establecidas y/o la exclusividad, el trabajador/a no tendrá derecho a percibir importes adicionales por horas

extraordinarias, ni podrá compensar las horas trabajadas en exceso por otras horas laborales.

3. Las horas extraordinarias se retribuirán con un complemento del 75 por ciento o se podrán compensar con horas normales de trabajo, a razón de 1,75 horas normales por hora extraordinaria, previa autorización del Director/a y aprobadas por el Responsable de RR.HH. de CLBS.

4. El número de horas extraordinarias retribuíbles anualmente a cada trabajador/a no superará las 80 horas, salvo autorización expresa del Director/a.

CAPÍTULO III

Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 16. Jornada, descansos y horario de trabajo.

En el año 2025 la jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.672 horas de trabajo efectivas, en los restantes años de vigencia del presente convenio colectivo, la mencionada jornada máxima será la que resulte de aplicación en Laboral Kutxa.

Los descansos y los horarios de trabajo tanto en jornada continua como partida, se ajustarán a los que sean de aplicación en todo momento durante la vigencia de este convenio, a los trabajadores/as de Laboral Kutxa en los Centros de Trabajo de esta Empresa en los que presten sus servicios los trabajadores/as de CLBS.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio y de la remisión efectuada en el párrafo anterior a los descansos y horarios de trabajo de aplicación en Laboral Kutxa.

Artículo 17. Vacaciones y días disponibles y de licencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los días de vacaciones anuales, días disponibles y de licencia retribuida, en los mismos términos que se establezca para cada año de vigencia de este convenio en las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa.

Tanto las vacaciones como los días disponibles o los de licencia deberán disfrutarse en todo caso por días completos, preferentemente en las fechas establecidas en las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa y según se establece en el documento «directrices generales para la gestión de vacaciones» en Laboral Kutxa.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

Se aplicará la regulación establecida en la normativa de Laboral Kutxa.

Permiso por causa especial: se establece un permiso de quince días naturales para atender a necesidades creadas por situaciones especiales relacionadas con el trabajador/a, parientes de primer grado o cónyuge. Las situaciones especiales que darán acceso al disfrute de este permiso (por ejemplo, adopciones) serán establecidas por una Comisión Mixta (formada por un miembro de RR.HH. y un RLT. elegido por quien solicite el permiso) que podrá, así mismo, acordar la ampliación de dicho permiso hasta el máximo de un mes de duración.

Todos aquellos que aparezcan o puedan aparecer recogidos con carácter necesario en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Para todos estos permisos se deberá presentar al Responsable de RR.HH. de CLBS., en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes o documentos legales o médicos de acreditación.

Artículo 19. Permisos no retribuidos.

Se aplicará la regulación establecida en la normativa de Laboral Kutxa.

Artículo 20. *Excedencias.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de las excedencias forzosas, voluntarias o negociadas en los mismos términos que los establecidos en el Reglamento de Régimen Interno para los empleados de Laboral Kutxa.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales

Artículo 21. *Incapacidad temporal.*

Cuando un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal o nacimiento o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancia, la Empresa abonará el complemento siguiente:

En los años 2025, 2026, 2027 y 2028 en el caso de contingencia común del día 1 al 90 la diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y el 90 % del sueldo neto que le correspondería de estar prestando servicios normalmente.

Del día 91 en adelante la diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y el sueldo neto que le correspondería de estar prestando servicios normalmente.

En el caso de contingencia profesional si la IT es por enfermedad profesional o accidente laboral el complemento será al 100 % desde el primer día.

El abono de este complemento no podrá prolongarse más de 18 meses.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la Empresa durante estas situaciones podrá suponer percepciones netas para el trabajador/a en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

Los trabajadores/as se comprometen a aceptar la supervisión de dicha incapacidad temporal por los Servicios Médicos que de manera general o para el caso concreto, establezca la empresa.

Cuando el disfrute de las vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal se procederá en la forma establecida en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Seguro de vida y accidentes.*

Fallecimiento por cualquier causa 65.386,02 euros.

Incapacidad permanente absoluta 65.386,02 euros.

Muerte por accidente 130.772,04 euros.

Muerte por accidente laboral o de tráfico 196.158,06 euros.

Incapacidad permanente por accidente (según baremo establecido en la póliza) 196.158,06 euros.

Enfermedad grave (anticipo de capital) 50.000 euros.

Los capitales garantizados en las distintas coberturas se verán revalorizados los años 2025, 2026, 2027 y 2028 de forma automática según el IPC Estatal del año anterior.

Artículo 23. *Descuentos en seguros.*

50 % de descuento sobre la prima neta en 8 pólizas de Seguros Lagun Aro siempre que el trabajador aparezca como tomador, sin superar en ningún caso 2 pólizas por ramo.

No se aplicarán los recargos de cartera.

El margen de migración se mantendrá en 1 y el recargo Bonus-Malus por siniestralidad tendrá un coeficiente límite de 1,5.

Asimismo, se garantiza a todos los empleados la posibilidad de suscribir dos Planes de Jubilación libres de gastos internos y con participación de beneficios del 100 por 100.

Artículo 24. *Asistencia sanitaria complementaria.*

La Dirección de la Empresa asume desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028 el compromiso de garantizar asistencia sanitaria complementaria como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, con una entidad privada de solvencia y garantía, para el colectivo de personas trabajadoras en activo con una antigüedad superior a un año incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo.

Las prestaciones sanitarias serán las incluidas en la anterior póliza colectiva gestionada por la representación legal de los trabajadores, sin que estén comprendidas otras prestaciones sanitarias o no estrictamente sanitarias, de carácter complementario.

Los trabajadores de la empresa que se beneficien de esta asistencia sanitaria complementaria podrán solicitar la inclusión en la póliza de sus hijos y cónyuge.

El pago del importe de la prima correspondiente a la persona trabajadora en activo de la empresa correrá a cargo de la empresa, y también se cubrirá el importe correspondiente a la prima de los hijos hasta la edad de 23 años. Una vez que el hijo/a alcance dicha edad, si desea continuar en la póliza, la empresa se hará cargo del 30 % del coste de la prima y el resto será a cargo y por cuenta de la persona trabajadora. En el caso de incluir al cónyuge la empresa también se hará cargo el 30 % del coste de la prima (hasta que el cónyuge cumpla 60 años) y el resto será a cargo y por cuenta de la persona trabajadora.

Artículo 25. *Condiciones financieras.*

Además de las condiciones financieras preferentes de Laboral Kutxa que ya se aplican al colectivo de trabajadores/as de CLBS se incluye una adicional que supone la Exención comisiones vigentes: testamentarias (80 euros) y alertas al móvil (3 euros) semestrales.

Artículo 26. *Anticipos de nóminas.*

Número máximo de nóminas anticipadas: Hasta 6 nóminas brutas.

Tipo de interés: 0,00 %.

Plazo máximo: 36 meses.

Justificación:

Enfermedad, Intervención quirúrgica, Accidente grave del Trabajador/a o parientes de primer grado de consanguinidad.

Matrimonio o inicio acreditado de convivencia, divorcio, separación o nulidad matrimonial.

Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad.

Otros casos a analizar y valorar por RR.HH.

Se aplicará la retención fiscal correspondiente, según la regulación vigente en cada momento.

Artículo 27. *Contrato de relevo.*

Siempre que la actual normativa sobre jubilaciones parciales permanezca vigente, los trabajadores/as de CLBS que cumplan los requisitos legales establecidos podrán optar por dicha jubilación parcial previo acuerdo entre la Empresa y dicho trabajador/a.

Artículo 28. *Política de empleo y nuevas contrataciones.*

La Empresa deberá informar a sus empleados, a través de los medios habituales utilizados para las comunicaciones de carácter interno, de las vacantes y puestos de nueva creación con antelación a su solicitud a la oficina de empleo o su publicación en la prensa. Con independencia de ese derecho de información, en ningún caso existirá un derecho preferente a ocupar dichas vacantes.

Artículo 29. Salud laboral.

En materia de salud laboral se observarán las normas previstas en la legislación vigente.

La Empresa se compromete a adoptar las medidas ambientales necesarias para evitar daños en la salud del trabajador/a, tales como sistemas de ventilación, luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Todas las pantallas de equipos informáticos que lo requieran deberán estar provistas de filtros antirreflejos.

Anualmente se realizará a cargo de la empresa un reconocimiento médico a todo el personal de la misma, incluyendo como mínimos las pruebas siguientes:

- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.
- Tensión arterial.
- Reconocimiento Oftalmológico anual y Control de Audición cada tres años.
- Electrocardiograma para el personal incluido en grupos de riesgo.
- Mamografías para trabajadoras entre 40 y 50 años con carácter bienal.
- PSA para trabajadores mayores de 45 años con carácter anual.

Artículo 30. Ayuda a Estudios Complementarios.

Los trabajadores/as de CLBS disfrutarán de las Ayudas para Estudios Complementarios en los mismos términos que los establecidos en cada momento durante la vigencia de este convenio para los empleados de Laboral Kutxa en su respectiva Normativa.

Artículo 31. Euskera.

Los trabajadores/as de CLBS podrán beneficiarse de las Medidas Laborales, Sociales y Económicas para el aprendizaje del euskera en los términos establecidos en cada momento durante la vigencia del presente convenio para los socios de Laboral Kutxa, en su correspondiente Normativa.

Artículo 32. Ayuda a la Previsión Social y Planes de Pensiones.

CLBS aportará a Arogestión Ahorro-Jubilación, E.P.S.V. en el año 2025 la cantidad de 120 euros mensuales a favor de todo trabajador/a que se comprometa a aportar a su costa, una cantidad igual o superior a 60 euros.

Para los demás años de vigencia del convenio las aportaciones, en las mismas condiciones descritas, ascenderán a los siguientes importes:

Año	Aportación mensual empresa – Euros	Aportación mensual trabajador/a
2025	120	60 euros, o más (múltiplos de 5)
2026	130	65 euros, o más (múltiplos de 5)
2027	140	70 euros, o más (múltiplos de 5)
2028	150	75 euros, o más (múltiplos de 5)

La empresa se compromete a realizar aportaciones extraordinarias a Arogestión Ahorro-Jubilación, E.P.S.V. o al plan de pensiones. Concretamente se realizarán aportaciones extraordinarias de 300 euros por año en los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028.

Para que estas aportaciones extraordinarias sean efectivas los trabajadores/as tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

- Ser suscriptores del plan a fecha 31 de diciembre anterior.
- Aportar a su costa una cantidad igual o superior a 300 euros.

En el caso de los trabajadores/as que residen fuera de la CAV la empresa incorporará un plan de pensiones lo más similar posible a la EPSV y aportando las mismas cantidades y en las mismas condiciones que las de la EPSV.

Las aportaciones empresariales establecidas en el presente artículo podrán ser interrumpidas durante un determinado año en el caso de que el beneficio del ejercicio anterior sea inferior al doble de la aportación correspondiente a la empresa en esta materia.

No se descarta la opción de cambiar el destino concreto de las aportaciones futuras, ante cambios legislativos, fiscales o de la coyuntura económica, al objeto de mejorar la rentabilidad y/o seguridad de la inversión, de acuerdo con la finalidad de previsión de este ahorro.

Artículo 33. *Compensación de gastos.*

- Kilometraje:

En los casos en que el trabajador/a tenga que utilizar su propio vehículo para el desarrollo de su actividad profesional, tendrá derecho a una compensación por kilómetro recorrido, en la cuantía fijada en las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa.

Se abonarán los kilómetros efectivamente realizados de acuerdo con los criterios establecidos en las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa.

- Dietas:

La dieta constituye la compensación que recibe el trabajador/a cuando, para el desempeño de su actividad profesional, se ve obligado a desplazarse de su puesto de trabajo y de su lugar de residencia, debiendo comer, cenar o pernoctar fuera de su casa.

Aquellos trabajadores/as que trabajen a jornada partida de manera habitual, y coman fuera de su domicilio, pero en su lugar de residencia o de trabajo habitual, no serán acreedores a dieta, sino a la ayuda por comida regulada en el punto 3.5 de las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa vigentes.

Aquellos trabajadores/as de jornada continua que de manera ocasional trabajen en horario de tarde (reuniones, formación, carga de trabajo, ...) y coman fuera de su domicilio, serán acreedores para compensar el ticket de comida, estableciendo como límite el 50 % de la dieta.

Para liquidar este gasto será imprescindible presentar las facturas correspondientes.

La cuantía de las dietas será diferente, según el ámbito geográfico al que se refiera el desplazamiento, distinguiéndose a estos efectos entre Madrid y Barcelona y el resto del Estado español y su cuantía será la establecida en las Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa.

En todo caso, los niveles establecidos en la tabla de las mencionadas Normas Laborales pueden ser excepcionados, tanto al alza como a la baja, con la aprobación del Responsable de RR.HH. de CLBS, o del Director. En concreto, tal modificación a la baja podrá producirse en los supuestos de estancias superiores a los cuatro días.

La dieta de Gastos Varios se abonará cuando, habiendo estado ausente de su residencia durante el día, tenga que pernoctarse fuera del domicilio.

- Suplidos:

Al margen de los conceptos señalados por las dietas, se compensarán en concepto de «Suplidos» aquellos que queden debidamente justificados, tales como invitaciones por comidas y cenas a personas relacionadas con CLBS, por ejemplo, clientes y, en

general, personas cuyas relaciones sociales, políticas y administrativas interesen a CLBS.

Dichos gastos solamente se pueden devengar con personal externo de CLBS y no entre trabajadores/as, quienes disponen de dietas.

– Parking, autopista y taxis:

Se incluyen en este concepto, los gastos que originan los desplazamientos, conferencias telefónicas, taxis, aparcamientos, autopistas, etc., que sean abonados por el trabajador/a. Para que sean reintegrados por CLBS se requerirá la justificación suficiente en cada caso.

– Excepciones:

Los gastos e invitaciones no justificables documentalmente, debido precisamente a su reducida cuantía, no serán en general susceptibles de compensación.

No obstante, se exceptuarán los supuestos en que tales gastos, por su carácter repetitivo en función del trabajo desarrollado, alcancen una cuantía relevante. En este caso, la compensación de dichos gastos precisará la previa autorización del director (en las Oficinas), y el responsable de RR.HH. de CLBS. (en la Sede Central).

– Gastos en el extranjero:

Los gastos hoteleros, de manutención y desplazamientos realizados en el extranjero causarán derecho a compensación íntegra, por la dificultad real de establecer dietas «a priori», pero deberán ser justificados, para lo cual su liquidación deberá producirse dentro del plazo de 8 días desde que finalizó el viaje.

– Condiciones para la liquidación:

Para la liquidación al trabajador/a de los gastos originados tanto por dietas como por compensación de vehículo u otros gastos será preciso que cada trabajador/a haga su propia liquidación en la forma que se determine, aun cuando el gasto se haya originado entre varios trabajadores/as.

– Ayuda por comida:

Esta ayuda supone la compensación a los trabajadores/as de CLBS, cuando como consecuencia de su horario de jornada partida, tienen que comer fuera de su casa y se percibirá en la cuantía determinada en la Normas Laborales Anuales de Laboral Kutxa.

La liquidación de esta ayuda se realizará al final de cada mes, previa presentación de las facturas de las comidas realizadas y del «visto bueno» de su responsable directo.

Artículo 34. *Derechos sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los gastos de desplazamiento de los representantes de los trabajadores/as, con motivo del desempeño de esta actividad, correrán a cargo de la empresa, abonándose de conformidad con lo establecido en las normas generales de la empresa.

Se habilitará un espacio en intranet a disposición de los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 35. *Modelo de trabajo flexible.*

Se aplicará la regulación establecida en Laboral Kutxa.

Disposición adicional primera. *Comisión Paritaria.*

Para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio colectivo se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.
- C) Seguimiento y evaluación de la adecuada implementación de las medidas planificadas en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, a las que se hace referencia en la disposición adicional cuarta.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Tanto la parte social como empresarial podrán ser asistidas de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales (BOPV de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

Disposición adicional segunda. *Descuelgue.*

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 ET.

En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Disposición adicional tercera. *Plan de Igualdad.*

En materia de Igualdad, se estará a lo previsto en el propio plan de igualdad de la empresa.

Disposición adicional cuarta. *Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo asumen el compromiso de promover una igualdad efectiva y real en el marco de la empresa, que favorezca la diversidad y contribuya a erradicar cualquier situación de discriminación directa o indirecta en su ámbito, en particular, por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En este sentido, entre otros aspectos, la empresa adoptará las siguientes medidas, con independencia de las medidas adicionales que se puedan establecer por el convenio colectivo estatal de empresas de mediación de seguros privados:

– Acceso al empleo:

Se revisarán los procedimientos de selección y contratación, al objeto de detectar y, en su caso, erradicar, estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Los procedimientos de selección y contratación se regirán por criterios claros y concretos, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Al objeto de llevar a cabo una adecuada revisión de los procedimientos de selección y contratación, la empresa formará a las personas que participan en los referidos procesos en materia de igualdad y diversidad sexual y de género.

– Clasificación y promoción profesional:

Se regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones a todas las personas.

– Formación, sensibilización y lenguaje:

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que contendrá dicha formación serán:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

También se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

– Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

A este respecto, se procederá a la revisión de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo de aplicación en la empresa, para la inclusión específica de medidas para las personas LGTBI.

– Permisos y beneficios sociales:

Los permisos y beneficios sociales de aplicación en la empresa se disfrutarán por igual por todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

– Régimen disciplinario:

La empresa aplica el régimen disciplinario del convenio colectivo estatal de empresas de mediación de seguros privados, cuya vigencia actual es del año 2023 al 2026.

En tanto que no se proceda a la revisión del régimen disciplinario del referido convenio para la mención expresa como infracción sancionable a los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras como infracciones, esta Dirección subsumirá dichos comportamientos en los tipos recogidos en los apartados K) y L) del artículo 70.3 del convenio colectivo estatal de empresas de mediación de seguros privados, que califican como infracción muy grave:

«k) Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral o psicológico (*mobbing*) cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio y directo para la persona trabajadora, así como las conductas discriminatorias establecidas en la legislación vigente. Tal hecho deberá ser puesto inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, ya directamente o a través de la representación legal de las personas trabajadoras.

l) Actos de acoso sexual o por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.»

Por la representación de la empresa, Iñaki Egizabal Zinkunegi, Alejandro Elejabarrieta Goyeneche, Luis Angel Díaz Romero.—Por la representación legal de los trabajadores/as: Delegados de Personal de Araba, Gaizka Pomares Zulueta; Comité de Bizkaia, Fernando Rodríguez López, Idoia Unibaso Suárez; Comité de Gipuzkoa, Izaskun Tellería Leiceaga, Rufino Fernández Carrasco.—Delegado de Personal de Navarra, María Aranzazu Lozano Vicente.