

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8386** *Resolución de 4 de julio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo del Grupo de empresas Generali España.*

Visto el texto del VI Convenio colectivo del grupo de empresas Generali España –Generali España, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España A.I.E.; Gensegur, Agencia de Seguros del grupo Generali, Sociedad Anónima; Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales y Vitalicio Torre Cerdá, Sociedad Limitada– (código de Convenio número 90014213012002), que fue suscrito, con fecha 26 de mayo de 2017, de una parte por los designados por la dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT en el grupo Generali, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –BOE del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de julio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### VI CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO GENERALI

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo (en adelante, el «Convenio de grupo»), constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las siguientes empresas del grupo mercantil Generali: Generali España, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; grupo Generali España A.I.E.; Gensegur, Agencia de Seguros del grupo Generali, Sociedad Anónima; Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales; y Vitalicio Torre Cerdá, Sociedad Limitada (en adelante, todas ellas «las empresas del grupo») y el personal de las mismas incluido en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los trabajadores y de las citadas empresas, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores; con la eficacia que le confiere el artículo 37.º de la Constitución Española; y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.º1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio de grupo será de aplicación a todos los centros de trabajo que las empresas del grupo tienen establecidos o establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado español.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El Convenio de grupo será de aplicación a todo el personal de las empresas del grupo vinculado por relación laboral común, de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio de grupo:

(a) Las personas que realicen actividades o mantengan relaciones descritas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

(b) Las relaciones laborales de carácter especial descritas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, y, de forma expresa el personal de Alta Dirección, sin que puedan considerarse excluidas las que se hallan integradas en el grupo profesional 0, aunque sean de alto nivel y responsabilidad.

(c) Los Agentes y Mediadores de seguros privados y sus auxiliares externos debidamente autorizados, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros Privados 26/2006, de 17 de julio, así como el personal que los mismos puedan tener a su servicio.

La exclusión de Agentes y Mediadores establecida en el párrafo anterior tiene su causa y justificación en las disposiciones de la propia Ley antes referida, así como en la obligación de ejercer y generar producción propia de pólizas de seguros, sin perjuicio de la actividad complementaria de tutela, apoyo, formación y supervisión que pudieran realizar respecto a la actividad de otros agentes y mediadores, respondiendo del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

(d) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros Privados, pueda desarrollar con tal carácter el personal de las entidades aseguradoras a favor de las empresas del grupo, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

(e) Las personas o actividades vinculadas a las empresas del grupo por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como puedan ser, entre otras, los asesores externos, en el ejercicio de una profesión liberal (Abogados, Economistas, Actuarios, Ingenieros, Médicos, Procuradores, etc.); los Peritos Tasadores de seguros; Comisarios y Liquidadores de averías o cobradores; etc.

Y, en general, quienes ejerzan su actividad o servicios al amparo de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

#### Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración de este Convenio de grupo será desde la fecha de su publicación en el BOE hasta el 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio de los efectos retroactivos sobre materias concretas cuando así se establezca en el propio Convenio, como, por ejemplo, los aspectos económicos referidos en la disposición transitoria cuarta.

El presente Convenio de grupo se entenderá prorrogado de año en año, de no mediar denuncia expresa en forma por quienes estén legitimados para ello, notificada a las partes. La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

Producida la denuncia del Convenio, una vez llegado el vencimiento del mismo o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas, se mantendrá la aplicación ultraactiva de todo su contenido durante el plazo máximo de un año a computar desde la fecha de la constitución de la Comisión Negociadora y, en todo caso, a los 45 días desde que el Convenio fuera denunciado. Transcurrido este año sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se extenderá por seis meses adicionales el periodo de negociación.

Durante dicha extensión, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

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

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad y procedimiento de inaplicación.*

Las condiciones del presente Convenio de grupo 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, comprometiéndose las partes al mantenimiento de la paz social, sin que tal compromiso constituya renuncia de las partes firmantes al derecho fundamental de acceso a la justicia, y sin perjuicio de las acciones que pudieran responder a convocatorias que tengan su origen y causa en ámbitos superiores a los regulados en el presente Convenio colectivo de grupo.

Sin perjuicio de lo anterior, durante la vigencia del presente Convenio colectivo de grupo, las partes legitimadas firmantes podrán acordar su revisión referida a materias concretas y especificadas en el citado acuerdo. Ambas partes reconocen que uno de los aspectos que pueden llevar a dicha re-evaluación y revisión puede ser el régimen horario, materia en la que se han producido notables avances y mejoras muy relevantes en relación con la flexibilidad y la conciliación de la vida profesional y personal, pero que al mismo tiempo pueden tener impacto y afectación en la productividad y organización de las empresas del grupo, que ambas partes entienden esenciales.

Todo ello, sin perjuicio de la facultad empresarial para utilizar los instrumentos jurídicos previstos en la Ley para la flexibilización y adecuación de las condiciones de trabajo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, declarara la nulidad total del presente Convenio de grupo, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a constituir la Comisión Negociadora encargada de negociar uno nuevo ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio de grupo deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere expresamente.

La inaplicación en las empresas del grupo de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo, y en particular conforme lo previsto, específicamente, en los párrafos siguientes.

El acuerdo, tras el correspondiente período de consultas con la representación legitimada, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en las empresas del grupo y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

## Artículo 6. *Prioridad aplicativa del Convenio de grupo.*

Las partes firmantes del presente Convenio de grupo, como sujetos legitimados en su ámbito de negociación, declaran la prioridad aplicativa de las condiciones pactadas en el presente Convenio de grupo, respecto a cualesquiera otras contenidas en el Convenio general del Sector de Seguros, o en cualquier otra norma de rango autonómico o inferior que pudiera ser de aplicación, en los términos establecidos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores; salvo las materias en que expresamente el presente Convenio de grupo se remite al Convenio general.

Las partes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio de grupo, a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 1, 2, 3 y disposiciones correspondientes de este Convenio de grupo.

## Artículo 7. *Absorción y compensación.*

1. Los incrementos y mejoras que experimenta este Convenio de grupo, o que pueda experimentar en sus sucesivas renovaciones, así como cualesquiera otras puedan aprobarse convencional, reglamentaria y/o legalmente, podrán ser objeto de absorción y compensación con las superiores condiciones que individual o colectivamente pueda tener reconocidas el personal, en virtud de norma legal o pactada que pudiera resultar de aplicación y sea cual fuere la naturaleza y origen del devengo, incluidas las condiciones de trabajo, retributivas, mejoras de acción y previsión social y restantes estipuladas en este Convenio de grupo, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones o condiciones, a cuyos efectos, todas las enunciadas se considerarán homogéneas en su naturaleza.

2. La comparación en forma conjunta y en cómputo anual de dichas condiciones, al objeto de conocer en todo momento lo más favorable, se valorará por el coste global que suponen para las empresas del grupo unas y otras. Se reputará como lo más favorable, lo que suponga un coste superior.

3. En aplicación del principio de equilibrio de costes, cualquier efecto derivado de la legislación que resulte aplicable, y determine un aumento de costes, cargas o gravámenes respecto de las condiciones y beneficios contenidos en el presente Convenio de grupo, se repercutirá tanto a la empresa, como al personal a quien, en su caso, le afecte, en la parte que corresponda.

## CAPÍTULO II

### Comisión Mixta Paritaria del Convenio de grupo

## Artículo 8. *Comisión Mixta Paritaria del Convenio de grupo.*

Con el fin de administrar convenientemente el cumplimiento y aplicación del presente Convenio de grupo, se crea una Comisión de Interpretación y Seguimiento de naturaleza mixta y paritaria compuesta por cinco representantes de la parte sindical y cinco representantes de las empresas del grupo. Los titulares de la parte sindical serán designados por y entre las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio de grupo en la proporción derivada de su representatividad a la fecha de constitución de la Comisión Negociadora del mismo. Ambas partes podrán designar miembros suplentes en igual número a los titulares. Preferentemente, los suplentes, deberán haber formado parte, igualmente, de la Mesa de Negociación de este Convenio de grupo.

Esta Comisión Mixta y Paritaria, que se configura competencialmente como única para la interpretación, administración, seguimiento y gestión del presente Convenio de grupo, y en todo el ámbito al que el mismo se extiende, tendrá las siguientes funciones:

- (a) La valoración del cumplimiento, aplicación, vigilancia y control del contenido del presente Convenio de grupo.
- (b) Interpretación del presente Convenio de grupo.

(c) La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el presente Convenio de grupo.

(d) El derecho de información y seguimiento de los artículos 19.1.4.b), 1.5 y 1.7.a) y, en especial, del volumen y determinación de los retenes en las distintas Unidades de Servicio en las empresas del grupo.

(e) El derecho de información y consulta sobre aquellas materias que estén expresamente previstas en el articulado del presente Convenio de grupo.

(f) Hacer propuestas sobre la organización y estructura de la representación legal de los trabajadores en el ámbito de las empresas del grupo.

(g) La valoración de supuestos específicos que puedan plantearse en relación con el seguro de vida previsto en el artículo 33 del Convenio de grupo.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes cuando existan causas suficientes.

La Comisión deberá resolver de forma razonada en el plazo máximo de 30 días las cuestiones que se sometan a su consideración, exceptuando el supuesto previsto en el penúltimo párrafo del artículo 5 del Convenio de grupo, en el que el plazo máximo será de 7 días.

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

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

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), y en su caso, al de arbitraje, si así lo aceptaran expresamente ambas partes.

Los miembros titulares de la Comisión Mixta Paritaria disfrutarán de las horas necesarias para ejercer sus funciones como miembros de la misma a cuyo efecto podrán disponer de un crédito adicional de 40 horas, y los miembros suplentes de la Comisión Mixta Paritaria de un crédito adicional de 20 horas.

Las empresas del grupo dotarán los medios necesarios y razonables para sufragar, previa autorización, los gastos derivados de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, concretamente para los desplazamientos de sus miembros, comprometiéndose las partes a su minoración mediante la utilización de medios tecnológicamente adecuados para su comunicación y/o interlocución, así como a someterse a la política de viajes y gastos que en cada momento esté vigente en las empresas del grupo.

La Comisión Mixta Paritaria queda constituida por las siguientes personas:

Representación de las empresas del grupo	Representación de los trabajadores	
Alberto Ogando García.	Carlos Andreu Bofill.	(CC.OO.)
Francisco Pinilla Blázquez.	Jorge Moyano Cabrera.	(CC.OO.)
Javier Zubicoa Miqueleiz.	Ramón Guirado Gich.	(CC.OO.)
Gabriel Costa Juste.	José Luis Castelló Zarza.	(CC.OO.)
Nuria Vila Camino.	Antonio Tovar Bustos.	(UGT)

### CAPÍTULO III

#### Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Artículo 9. *Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia.*

Se estará a lo dispuesto en el capítulo II del Convenio general.

Ambas partes reconocen que el teletrabajo constituye una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

En consecuencia, previa información y consulta a las Secciones Sindicales de grupo, las empresas del grupo podrán implementar un sistema o régimen de teletrabajo, respetando lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre trabajo a distancia y en el artículo 20 del Convenio general sobre teletrabajo, así como los siguientes criterios:

- (i) El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el personal como para las empresas del grupo.
- (ii) La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto al personal comparable que trabajan en las instalaciones de la empresa.
- (iii) La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

En orden a la consideración y desarrollo de estos criterios, las partes coinciden en tener como referencia a estos efectos los contenidos que integran la «Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector seguros el 10 de febrero de 2015 y la declaración suscrita por Generali con el Comité de empresa europeo de fecha 16 de mayo de 2017 sobre promoción del teletrabajo.

Artículo 10. *Prestación de funciones y/o actividades indistintas.*

El personal tendrá la obligación de prestar sus servicios y realizar funciones indistintas y simultáneas correspondientes a su mismo grupo profesional de cualquiera de las empresas del grupo, garantizándose los mismos derechos y obligaciones para todo el personal, de acuerdo con el presente Convenio de grupo, y conservando cada empresa del grupo su propia personalidad jurídica.

#### CAPÍTULO IV

##### Sistema de clasificación profesional

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

1. Sistema general de clasificación. El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos, según los principios y aspectos básicos contenidos en el Convenio general.

Los grupos profesionales son los 0, I, II, III y IV previstos en el Convenio general, con las descripciones allí contenidas.

En aplicación de la articulación y de las facultades que el Convenio general atribuya a la empresa en materia de clasificación profesional como desarrollo de los principios generales contenidos en aquél, las partes legitimadas firmantes del presente Convenio acuerdan la adaptación de un Sistema de clasificación profesional propio, basado en los acuerdos existentes sobre mapa e inventario de puestos para las empresas del grupo, y su correspondencia con los grupos profesionales según funciones desempeñadas, que se incorporan al presente Convenio de grupo como anexos I y II.

El citado mapa de puestos incorpora el desarrollo del sistema de promoción profesional para las empresas del grupo, fijando el recorrido profesional para cada uno de los puestos.

2. Sistema de promoción y ascensos

2.1 De conformidad con lo establecido en el artículo 16.6 del Convenio general, se acuerda un sistema propio de ascensos y promociones que prevalecerá respecto al previsto en el Convenio general y se efectuará atendiendo a los principios de no discriminación, igualdad de trato, corrección y lealtad en su desempeño, y en base a los siguientes criterios:

- Formación mínima necesaria para cada puesto y función.
- Experiencia mínima necesaria.
- Conocimientos técnicos y habilidades.

Trabajo en equipo.  
Actitud.  
Iniciativa.  
Desarrollo y competencia profesional.  
Adecuación al puesto.  
Desempeño.

Con objeto de facilitar la movilidad y promoción interna, cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación correspondiente a los grupos II y III, que pueda ser cubierto por una persona en plantilla, se informará del mismo al conjunto del personal del grupo, indicando la ubicación y características del puesto.

El personal que desee concurrir al proceso de selección anunciado se dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos por los cauces que al efecto se establezcan.

La candidatura del personal que participe en los procesos de selección será valorada de acuerdo con los principios y criterios establecidos en el Sistema de Promociones y Ascensos, y se informará a los interesados y a la Comisión Mixta Paritaria.

Las empresas del grupo no están obligadas a seguir el procedimiento previsto en este apartado 2.1 para los puestos calificados de libre disposición (grupos 0 y I).

En cualquier caso, las empresas del grupo favorecerán la promoción interna para la cobertura de plazas vacantes que se produzcan en el grupo.

2.2 Toda promoción interna al nivel 4 del grupo II, a los niveles 3, 2 y 1 del grupo I y al grupo 0 se llevará a cabo con un periodo de prueba de 6 meses.

De este modo, al ocupar el nuevo puesto se percibirá, mediante el abono de un complemento (complemento de promoción), la retribución por la diferencia entre el nivel de procedencia y el nivel inmediatamente superior.

Durante estos seis meses, la empresa del grupo estará facultada para comunicar al trabajador que no ha superado el periodo de prueba, en cuyo caso, éste se reincorporará a su anterior puesto o uno equivalente perteneciente a su mismo grupo profesional, con el salario correspondiente al mismo, dejando por tanto de percibir el complemento de promoción.

Tan sólo una vez hayan transcurrido de forma satisfactoria estos seis meses, se entenderá superado el periodo de prueba y el personal consolidará el nuevo puesto de trabajo y el salario correspondiente al mismo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al personal durante el referido periodo de prueba de seis meses, interrumpen el cómputo del mismo.

## CAPÍTULO V

### Condiciones de trabajo

#### Sección 1.<sup>a</sup> Movilidad geográfica y funcional

##### Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

###### 1. Principios generales.

1.1 La movilidad geográfica se configura como una facultad empresarial adoptada en caso de necesidad debidamente acreditada, derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan, en su aplicación, implicaciones funcionales y personales para las empresas del grupo y el personal.

1.2 La movilidad geográfica se considera igualmente como un derecho que asiste al personal a obtener de las empresas del grupo el traslado o desplazamiento por razones personales o de promoción, mediante mutuo acuerdo.

1.3 Dentro de la misma población, las empresas del grupo podrán disponer el cambio de destino del personal de una a otra oficina, o a otra empresa del grupo, siempre que se respeten los derechos que tuviere reconocidos el personal.

1.4 No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o de un radio de hasta 25 kilómetros, a contar desde el centro de trabajo donde el personal preste sus servicios a la firma del presente Convenio de grupo, o desde donde se traslade voluntariamente; y para el ingresado con posterioridad, desde donde sea destinado.

## 2. Modalidades.

2.1 La movilidad geográfica podrá ejercerse a través de las modalidades de traslados y de desplazamientos, en función de los límites fijados legal y convencionalmente.

2.2 Los traslados podrán ser calificados como individuales o como colectivos, atendiendo a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y del presente Convenio de grupo.

2.3 Cuando el traslado se realice, sin que medie convocatoria pública previa, por mutuo acuerdo entre el personal y la empresa del grupo, con origen en la solicitud voluntaria del personal, expresada formalmente, y aceptada por la empresa del grupo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. Dichos traslados se comunicarán a la representación legal de los trabajadores en el plazo de 5 días hábiles.

2.4 Las empresas del grupo para hacer efectivo este derecho en el ámbito de la Unión Europea, desarrollarán políticas concretas encaminadas a facilitar el desplazamiento a cualquiera de los centros de trabajo de los diferentes Estados miembros en los que las empresas desarrollen su actividad aseguradora.

## Artículo 13. *Traslados.*

1. Concepto. Se considerará traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa o de cualquier otra empresa del grupo que requiera variación de residencia, fuera de los supuestos comprendidos en el número 1.4 del artículo 12 del presente Convenio de grupo, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

### 2. Traslados individuales por necesidades objetivas.

2.1 Los traslados individuales por necesidades objetivas de la empresa requerirán la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2.2 La empresa deberá comunicar el traslado al trabajador afectado con una antelación mínima de 30 días hábiles a la fecha de su efectividad.

2.3 Con esta misma antelación, la empresa comunicará igualmente a la representación legal de los trabajadores el propósito del traslado, a efectos de que ésta pueda contrastar la concurrencia de las necesidades objetivas.

2.4 El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador afectado, debiendo ser respetadas, en todo caso, las condiciones que tuviera reconocidas hasta el momento de producirse dicho traslado, debiendo adaptarse a la jornada y distribución horaria que tenga el puesto de trabajo, el centro o la empresa de destino.

2.5 Los cambios individuales de lugar de trabajo en un radio de entre 26 y 99 kilómetros, que superen los límites temporales establecidos para los desplazamientos, en los que el trabajador opte por no cambiar su residencia habitual, serán compensados por la empresa mediante el abono de una única compensación económica total por un importe de 2.500 euros brutos.

2.6 Los cambios individuales de lugar de trabajo superiores a 99 kilómetros, que superen los límites temporales establecidos para los desplazamientos, en los que el trabajador opte por no cambiar su residencia habitual, y siempre que sea viable y seguro el desplazamiento diario, serán compensados por la empresa mediante el abono de una única compensación económica total por un importe de 4.000 euros brutos.

2.7 Las compensaciones reguladas en los apartados 2.5 y 2.6 del presente artículo se abonarán de forma prorrateada a lo largo de los dos años siguientes de permanencia y prestación efectiva de servicios en el centro o localidad de destino.



En estos supuestos, y durante el primer año, el trabajador tendrá la opción de cambiar su residencia habitual, percibiendo las compensaciones establecidas al efecto en el presente Convenio de grupo, con paralización del abono de las compensaciones reguladas en los apartados 2.5 y 2.6 del presente artículo y deducción de los importes percibidos hasta el momento en que se haga efectivo el cambio de residencia.

2.8 Asimismo, en el caso de traslado de uno de los cónyuges, el otro, si trabaja en las empresas del grupo, tiene derecho al traslado a la misma localidad en el plazo máximo de seis meses, si existiera vacante. En este último caso, el traslado tendrá la consideración de traslado de mutuo acuerdo, con aplicación de las condiciones previstas en el artículo 12.2.3 del presente Convenio de grupo.

2.9 En los traslados que, en razón de su fecha de notificación, deban hacerse efectivos a partir del 1 de septiembre, el trabajador afectado que tenga hijos que cursen estudios escolares, de formación profesional o universitarios podrá acogerse, durante un período de tiempo que no podrá exceder del 30 de junio siguiente, al régimen de desplazamiento.

2.10 Después de un traslado, el trabajador afectado no podrá ser nuevamente trasladado durante un período de un año si hubo cambio efectivo de residencia, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o a propuesta de la empresa. En caso de un segundo traslado en un periodo de un año, la empresa abonará por una sola vez, además de lo establecido en el presente artículo, 4.500 euros brutos.

2.11 Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que, como consecuencia de un traslado no voluntario, quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otro trabajador o trabajadora en un período de un año, salvo que el trabajador trasladado manifieste por escrito su voluntad de no retornar a su centro de origen.

### 3. Traslado colectivo.

3.1 El traslado colectivo se comunicará previamente a la representación legal de los trabajadores, al menos con treinta días hábiles de antelación, debiendo hacer entrega la empresa, en ese mismo momento, de la documentación que lo acredite. Durante un período de quince días se contrastará por la representación legal de los trabajadores la documentación aportada, iniciándose a continuación un período de consultas debatiéndose sobre la concurrencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para el personal afectado.

3.2 Durante el proceso de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

3.3 Finalizado el período de consultas con acuerdo, se abrirá un plazo de quince días para la adscripción voluntaria del personal a las plazas o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Este sistema de adscripción voluntario, afectará a la totalidad de la plantilla. No obstante lo anterior, la empresa tendrá derecho a excepcionar la aplicación de esta medida, para supuestos individuales, siempre que existan razones de perfil profesional, capacitación, idoneidad para el puesto u otros criterios de racionalidad objetiva.

3.4 Concluido dicho periodo y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que habrán de ser ocupados, en función de los requerimientos profesionales del puesto, dando comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores.

Los criterios a considerar para la citada designación serán: cargas y condicionamientos familiares; personal con discapacidad que acredite la necesidad de recibir un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad; experiencia y menor antigüedad en la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores, en los procedimientos a que se refiere este capítulo, tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

4. Condiciones del traslado. Los supuestos de movilidad geográfica regulados en el presente artículo darán derecho al trabajador al juego de las compensaciones económicas

y garantías que a continuación se indican, para lo cual constituirá elemento esencial de determinación la distancia existente entre el centro de origen y el centro de destino.

4.1 Compensaciones económicas: Las compensaciones económicas aplicables a los supuestos regulados en el presente artículo que conlleven, en cualquier caso, cambio de residencia y el personal proceda a dicho cambio efectivo de residencia habitual, se determinarán de acuerdo con la siguiente Escala:

- Entre 26 y 99 km: 7.500 euros brutos.
- Entre 100 y 500 km: 15.000 euros brutos.
- Más de 500 km: 25.000 euros brutos.

El derecho al percibo de las citadas compensaciones por parte del trabajador quedará vinculado a la prestación efectiva de servicios en el centro y/o localidad de destino al que hubiera sido trasladado y a la acreditación de su cambio de residencia.

Dado su carácter compensatorio, dichas cuantías se abonarán de forma prorrateada a lo largo de los dos años siguientes de permanencia y prestación efectiva de servicios en el centro o localidad de destino.

4.2 Compensaciones de orden social: Adicionalmente, el personal afectado que proceda efectivamente a su cambio de residencia habitual con motivo del traslado dispondrá de las siguientes ayudas:

Abono de una compensación económica que permita al personal cubrir los gastos originados por el propio traslado, así como los de la mudanza de enseres y mobiliario, una vez justificados debidamente mediante la correspondiente factura del proveedor o empresa de portes o mudanza, y en cualquier caso, con un tope máximo de 3.000 euros brutos.

Abono de una compensación económica de 2.500 euros brutos, como apoyo técnico y económico para la búsqueda de vivienda y colegio para los hijos.

Ayuda escolar y de guardería: Abono de 100 euros brutos mensuales por hijo, hasta el término del año en que cumpla la edad de 18 años, que se hará efectiva, en todo caso, una vez se acredite la matriculación de escolaridad en el Centro Educativo elegido o la matriculación en una guardería para los hijos menores a 3 años.

Reembolso de gastos para la realización de un viaje al año a la ciudad de origen para la unidad familiar (que incluye cónyuge o pareja de hecho e hijos a cargo menores de 20 años o discapacitados), de acuerdo con la norma general de gastos de la empresa, y por el periodo máximo de dos años a partir del traslado efectivo.

El personal que materialice el traslado, cuando se produzca una vacante en la localización de origen o procedencia de su grupo, nivel, especialidad y perfil profesional, tendrá derecho preferente a su ocupación, con el tratamiento de un traslado de carácter voluntario, cesando en tal momento el derecho a las compensaciones establecidas en el punto 4.1. y 4.2 del presente artículo.

5. Extinción del contrato de trabajo por traslado. Notificada la decisión empresarial del traslado, el trabajador que rechace la misma, tendrá derecho a la extinción de su contrato de trabajo, con una indemnización bruta equivalente al resultado de aplicar el módulo de 36 días de salario bruto anual por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades.

6. Impugnación de los traslados.

(a) En cualquier momento, las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que el trabajador y los representantes legales de los trabajadores pudieran ejercitar, en su caso, ante la jurisdicción competente.

(b) La impugnación del traslado no impedirá que éste se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

Artículo 14. *Desplazamientos.*

1. Tendrán la condición de desplazamientos los supuestos de movilidad geográfica temporal de naturaleza individual que se efectúen dentro de los límites fijados legalmente.

Su regulación se sujetará a lo previsto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio de grupo.

2. Los desplazamientos requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

3. Salvo que ello no fuera posible, por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de la efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. De la comunicación se dará copia a la representación legal de los trabajadores.

4. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediéndose igualmente a facilitar copia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores.

5. La empresa abonará todos los gastos justificados derivados del desplazamiento (viajes, estancia, manutención, etc.) según la norma general de gastos.

6. El trabajador también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

7. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en las disposiciones legales y en el presente Convenio de grupo para los traslados.

#### Artículo 15. *Movilidad funcional ordinaria.*

Los supuestos de movilidad funcional, de carácter individual, se sujetarán en el procedimiento, límites y efectos a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 14 del Convenio general.

#### Artículo 16. *Movilidad funcional extraordinaria.*

Los supuestos de movilidad funcional extraordinaria que excedan de los límites que para la movilidad funcional ordinaria prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores se sujetarán al procedimiento, límites y efectos a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del derecho a la tutela judicial efectiva del personal afectado por los supuestos de movilidad funcional extraordinaria contemplados en el presente artículo, los trabajadores o trabajadoras que rechacen la decisión empresarial tendrán derecho a la extinción de su contrato de trabajo, con una indemnización bruta equivalente al resultado de aplicar el módulo de 36 días de salario bruto anual por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades.

Esta situación se equipara a la de modificación sustancial de condiciones de trabajo en lo referente a la naturaleza y efectos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 17. *Movilidad entre empresas.*

El personal que, por necesidades organizativas, pase a otro puesto o centro de trabajo dentro de la misma empresa o a otra empresa del grupo conservará la misma, retribución, antigüedad y plan de previsión, debiendo adaptarse a la jornada y distribución horaria que tenga el puesto de trabajo, el centro o la empresa de destino, sin que, durante el período de dos años, dicho cambio de destino determine por sí mismo, una incidencia directa e individual en su estabilidad de empleo por causas objetivas.

#### Artículo 18. *Garantías de proyección individual y estabilidad en el empleo.*

En el supuesto de producirse cualquier cambio de destino o integración en otras empresas del grupo no incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, ya existentes, o que pudieran crearse en el futuro; así como a las filiales o entidades participadas por el mismo; al personal incluido o afectado por el ámbito de aplicación del

presente Convenio, y con contrato vigente y prestación efectiva de servicios durante el periodo de vigencia de este Convenio, se le garantiza el mantenimiento íntegro de los derechos adquiridos y/o expectativas de los mismos derivados del presente Convenio de grupo, así como la preservación del empleo, mediante su permanencia en la unidad de contratación del mismo.

Idénticas garantías serán de aplicación en los supuestos de segregación, filialización o migraciones de adscripción administrativa, de dependencia funcional o jerárquica respecto de órganos o estructuras pertenecientes a las empresas especificadas en el párrafo anterior o a la matriz del grupo.

La no aceptación por el trabajador de las modificaciones contempladas en el mismo o la imposibilidad de cumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones contenidas en el presente artículo, conllevará la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización bruta equivalente al resultado de aplicar el módulo de 36 días de salario bruto anual por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades.

### *Sección 2.ª Tiempo de trabajo*

#### *Artículo 19. Jornada laboral y su distribución.*

Ambas partes reconocen y manifiestan que la regulación de la jornada laboral y su distribución contenida en el presente Convenio de grupo, y reflejada de forma esquemática y gráfica en el anexo IV al mismo, constituye un avance notable y muy positivo en relación con la flexibilidad y la conciliación de la vida profesional y personal.

No obstante, tales mejoras han de acompañarse y garantizar, al mismo tiempo, la productividad y organización de las empresas del grupo que ambas partes entienden esenciales.

De este modo, y sin perjuicio de la flexibilidad prevista en el presente Convenio de grupo, todo empleado y empleada será responsable de cumplir, tanto la jornada de trabajo efectivo anual como los periodos de coincidencia, regulados en el presente Convenio de grupo, todos los días laborables del año natural.

A los efectos del presente Convenio colectivo se entiende por «Periodo de Coincidencia Horaria» el horario laboral diario mínimo exigible y de obligado cumplimiento que han de realizar los trabajadores y trabajadoras todos los días laborables de enero a diciembre de cada año.

En el supuesto de el que se produzca un incumplimiento de la jornada de trabajo efectivo anual o del «Periodo de Coincidencia Horaria» será de aplicación el régimen disciplinario previsto en el Convenio general en materia de retrasos y ausencias.

Sin perjuicio de la fecha de publicación del presente Convenio colectivo en el BOE las disposiciones de la presente sección («Sección 2.ª Tiempo de trabajo» del capítulo V. Condiciones de trabajo) entrarán en vigor a partir del 15 de junio de 2017.

#### 1. Jornada laboral: normas de general aplicación.

1.1 La jornada será de 1.650 horas de trabajo efectivo anual. En dicho cómputo se consideran ya deducidas:

(i) Las horas correspondientes a los catorce días festivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores;

(ii) los 25 días laborables de vacaciones y la festividad del día del seguro. A partir del 1 de enero de 2018, pasarán a ser 26 días laborables de vacaciones al adicionar un día en sustitución del día del seguro, conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 53.1 del Convenio general;

(iii) la jornada del día 24 de diciembre que tiene carácter de festivo;

(iv) un máximo de 20 minutos diarios de interrupción de la jornada, que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo en caso de disfrute efectivo por parte del personal.

El disfrute de este descanso no podrá fraccionarse ni acumularse al inicio o finalización de la jornada y se realizará en horario de mañana, salvo para el turno de tarde.

Como complemento al régimen de jornada:

(a) Los días laborables de la semana en que se celebre la fiesta patronal de cada población tendrán el tratamiento de jornada de verano.

Cualquier variación sobre la fecha concreta de disfrute de la semana patronal requerirá el acuerdo formal previo con la Dirección de Relaciones Laborales.

(b) Los días inmediatamente anteriores a los festivos tendrán el mismo régimen que los viernes.

(c) Se dispondrá de dos días de libre disposición de naturaleza recuperable, a disfrutar dentro del año natural en curso.

Para la debida organización del servicio, el disfrute de los días de libre disposición deberá ser comunicado al responsable superior con una antelación mínima de 48 horas y autorizado por éste.

(d) Con independencia de la condición de recuperable del día 31 de diciembre, dicho día se trabajará, en años alternos, exclusivamente en jornada de mañana, debiendo garantizarse que el servicio de cada unidad funcional quede cubierto, al menos, con el 50% del personal adscrito a la misma.

Aquellas personas que, por razones de servicio, no pudieran disfrutarlo en la citada fecha, lo podrán compensar por la libranza de un viernes o víspera de festivo hasta el último día del mes de febrero del siguiente año natural, comunicando la modificación a la Dirección de Relaciones Laborales, previa autorización de su responsable.

Al inicio de cada anualidad, la empresa elaborará un calendario laboral, teniendo en cuenta la casuística de los festivos no nacionales, semana patronal, víspera de festivos, etc.

De dicho calendario se informará a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

1.2 Gestión horaria: Las empresas del grupo tienen establecido un sistema de gestión horaria, a través del cual el personal deberá registrar todos los movimientos de entrada o salida del centro de trabajo, así como cualquier incidencia horaria que se produzca durante la jornada de trabajo.

Los registros en el sistema de gestión horaria se realizarán de acuerdo con el procedimiento y normativa establecidos por la empresa, y deberán ser aprobados por el responsable/validador del empleado o empleada.

1.3 El personal deberá utilizar los periodos de flexibilidad horaria establecidos en el presente Convenio para realizar la jornada anual convenida cumpliendo los periodos de coincidencia pactados todos los días laborables del año natural y sin que se produzca una superación o disminución del total anual de horas convenidas.

Sin perjuicio de la necesidad de recuperar en el siguiente año natural las horas no trabajadas en el año natural finalizado, el incumplimiento de lo previsto en el párrafo precedente dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que resulten de aplicación.

1.4 a) Sin perjuicio de su adscripción a los parámetros generales de distribución de jornada que le sean aplicables, el personal que desempeñe funciones comerciales, de negociación o representación de las empresas y/o ejerza sus funciones fuera de las oficinas, desarrollará su jornada con la suficiente flexibilidad horaria para que puedan ser atendidas las necesidades variables que en cada momento exija la debida atención a los clientes y al público.

b) El personal incluido en el grupo 1 que tenga asignadas tareas dotadas de autonomía propia y que cuente con responsabilidad sobre un ámbito o unidad de trabajo concreta, o a quien la empresa le asigne tales tareas, así como a quien cuya colaboración o auxilio resulte absolutamente imprescindible, tendrá la consideración de «personal con disponibilidad horaria», sin que tal condición suponga exclusión de los parámetros generales de distribución de jornada, pacto expreso de prolongación de jornada y todo ello sin perjuicio de lo que pudiera establecer el contrato individual de trabajo.

1.5 Para hacer posible la prestación de servicios regulada en el punto anterior 1.4.a) y b), así como para procurar la debida atención al cliente, la prestación podrá realizarse en

el centro de trabajo fuera de los límites horarios establecidos con carácter general en el presente artículo y no supondrá contravención de los mismos.

1.6 En cualquier caso, se respetarán los descansos e interrupciones de jornada establecidas reglamentariamente por Convenio o por la legislación vigente.

1.7 a) El personal que, de forma expresa, individual y voluntaria así lo manifieste y al objeto de cumplir con el cómputo de horas de trabajo efectivo anual, respetando los periodos de coincidencia, tendrá habilitado como periodo de recuperación todos los viernes laborables del año en horario de tarde.

b) Cuando el personal, para cumplir su jornada anual de trabajo efectivo, utilice los períodos de recuperación/flexibilidad establecidos en viernes, semana patronal, víspera de festivo o jornada de verano, y siempre con interrupción mínima de una hora para comer y un mínimo de una hora y media de trabajo efectivo en jornada de tarde, tendrá derecho a la compensación por comida, de acuerdo con las condiciones, importe y efectos que se establecen en el artículo 20 del presente Convenio de grupo.

1.8 Para asegurar una aplicación adecuada a los fines que se regulan y contemplan en los apartados 1.4.b); 1.5 y 1.7.a), se atribuye una específica función de información y seguimiento a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio de grupo, en acción trimestral, incorporando dicha función a las que se establecen en el artículo 8 del presente Convenio de grupo.

2. Distribución horaria. Los regímenes de distribución horaria, vacaciones, calendario laboral, etc. serán los que a continuación se exponen para el ámbito las empresas del grupo, según los siguientes criterios:

2.1 Distribución horaria para Generali España (excepto Territorio), Holding, Hermes, AIE, Gensegur y Vitalicio Torre Cerdà: La distribución de la jornada se regirá por los siguientes criterios:

(a) Jornada de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre).

Flexible: Entre 08:00 y 08:30 horas.

Periodo de coincidencia: Entre las 08:30 y las 15:00 horas.

Flexible: Entre las 15:00 y las 15:30 horas, salvo los viernes en los que la hora de salida podrá ser a partir de las 14:00 horas.

(b) Jornada de invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio). El horario de trabajo se regirá por las reglas siguientes:

De lunes a jueves:

Flexible: Entre 08:00 y 9:00 horas.

Periodo de coincidencia: Entre las 09:00 y las 14:00 horas.

Flexible: Entre las 14:00 y las 15:30 horas, disponiendo el empleado como mínimo de una hora para comer, libremente elegida por él, a excepción de lo dispuesto en el artículo 19.2.1.1b) para la Unidad de Servicio de Gestión de Siniestros.

Periodo de coincidencia: Entre las 15:30 y las 17:00 horas, salvo para la Unidad de Servicio Gestión de Siniestros en la que el periodo de coincidencia será de 15:00 a 17:00 horas.

Flexible: Entre las 17:00 y las 19:00 horas.

Viernes: La distribución horaria de los viernes en jornada de mañana será la misma que la establecida de lunes a jueves, con flexibilidad de 14:00 a 15:30 horas.

(c) Fuera de los períodos de coincidencia, se podrán recuperar las horas necesarias de 08:00 a 19:00 horas, de lunes a viernes.

2.1.1 Para las Unidades de Servicio (Gestión de Siniestros, Informática, Centros de Servicios y de Gestión de Cobros).

a) Teniendo en cuenta que la función de las Unidades de Servicios, como centros estratégicos de las empresas del grupo, es la de prestar apoyo, soporte y servicio, con los

mejores estándares de eficacia y productividad, a las distintas empresas del grupo, clientes, mediadores y otros colaboradores, garantizando el servicio y la atención continuada durante 24 horas todos los días del año, las jornadas de trabajo y horarios habrán de contar con la necesaria flexibilidad y libertad para adaptarse a las cargas de trabajo y a las necesidades presentes y futuras que en cada momento precise el grupo, en aplicación de lo establecido en el artículo 48 del Convenio general.

b) Las excepciones al régimen general de jornada y horario para estas Unidades son las que a continuación se indican, según los siguientes criterios, de conformidad con lo establecido en el artículo 48 del Convenio general para los supuestos especiales:

El horario de comida para la Unidad de Servicio de Gestión de Siniestros será de 14:00 a 15:00 horas.

Para estas Unidades de Servicio, el disfrute de los días de «libre disposición» no podrá coincidir con el periodo de jornada de verano; asimismo, no podrán suponer una ausencia por tal disfrute superior al 12% del personal adscrito al respectivo régimen horario o retén, debiendo establecerse en el ejercicio del derecho el sistema de alternancia que garantice el principio de igualdad de trato entre iguales.

La cobertura de los festivos intersemanales que deban trabajarse en las citadas Unidades de Servicio se efectuará, preferentemente, de forma voluntaria, siendo definidas las necesidades de cobertura del servicio por la Dirección de la empresa.

Al objeto de evitar perjuicios para el personal en su planificación de los tiempos de descanso, las adscripciones voluntarias para la cobertura de los festivos intersemanales que deban trabajarse en estas Unidades, se efectuarán con una antelación mínima de una semana a la fecha prevista.

En el supuesto de que no se cubra el servicio con adscripciones voluntarias, la empresa designará la plantilla necesaria para dicha cobertura.

La distribución horaria en los festivos intersemanales que deban trabajarse en estas Unidades de Servicio, se ajustará a las necesidades del servicio, respetando en lo posible, la jornada habitual del personal.

A estos efectos, se establece una compensación económica del 125% del salario bruto establecido en el artículo 31 del presente Convenio de grupo, con el mínimo de 130 euros brutos por jornada completa de trabajo.

Alternativamente, se establece una compensación en tiempo de descanso, que será equivalente al 125% de la jornada efectivamente realizada, conforme a los siguientes criterios:

– Con carácter general, el tiempo de trabajo en los festivos intersemanales será de 7 horas efectivamente trabajadas, computándose los 20 minutos de descanso como tiempo de trabajo efectivo.

– En una jornada de 7 horas efectivamente trabajadas, la compensación en tiempo de descanso será de 8 horas y 45 minutos.

– La fecha de disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre la empresa y el personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y sin que pueda acumularse con otras compensaciones por festivos trabajados.

– El tiempo de descanso compensatorio que exceda de una jornada ordinaria de trabajo, se disfrutará al inicio de la jornada inmediatamente posterior a la fijada para compensar el festivo.

– El régimen de cobertura de festivos intersemanales en estas Unidades será aplicable a la jornada del día 24 de diciembre.

2.1.1.1 Retenes para Unidades de Servicio (Gestión de Siniestros, Informática, Centros de Servicios y de Gestión de Cobros).

1. Adicionalmente a la distribución horaria regulada en los apartados anteriores, y en atención al carácter flexible de la misma, con objeto de garantizar la debida atención en estas Unidades de Servicio, la empresa podrá establecer retenes de lunes a jueves

durante todo el año, de hasta un máximo del 25% de la plantilla de cada Unidad, con horario máximo de finalización hasta las 19:30 horas.

2. Adicionalmente, en Informática, los retenes podrán establecerse también los viernes en jornada de invierno con horario máximo de finalización hasta las 19:30 horas.

3. Excepcionalmente, para aquellos retenes establecidos hasta las 19:30 horas, el horario de entrada será flexible hasta las 10:00 horas.

4. Las Partes firmantes del presente Convenio acuerdan otorgar a la Comisión Mixta Paritaria establecida en el artículo 8 las facultades específicas de información y seguimiento con carácter trimestral de la aplicación del régimen de retenes en las diferentes Unidades de Servicio.

5. La cobertura de los retenes que deban trabajarse en las citadas Unidades de Servicio se efectuará, preferentemente, de forma voluntaria, siendo definidas las necesidades de cobertura del servicio por la Dirección de la empresa.

Al objeto de evitar perjuicios para el personal en su planificación de los tiempos de descanso, las adscripciones voluntarias para la cobertura de los retenes que deban trabajarse en estas Unidades de Servicio, se efectuarán con una antelación mínima de dos semanas a la fecha prevista, salvo que por necesidades del servicio se deba hacer con una anticipación menor.

En el supuesto de que no se cubra el servicio con adscripciones voluntarias, la empresa designará la plantilla necesaria para dicha cobertura.

6. Cualquier circunstancia, salvo enfermedad acreditada con parte de baja médico, que impida al personal la realización del retén en la fecha prevista, implicará la realización del mismo en la fecha que determine la Dirección, en base a las necesidades del servicio.

2.1.1.2 Turno de tarde en la Unidad de Servicio de Gestión de Siniestros: La regulación de la distribución horaria del turno de tarde establecido en la Unidad de Servicio de Gestión de Siniestros será:

De 14:00 a 21:30 horas. Se establece un periodo de flexibilidad horaria de 21:30 a 22:00 horas de lunes a viernes.

De mutuo acuerdo con la empresa y respetando las necesidades del servicio, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada se desarrollará en los siguientes tramos horarios:

De 14:00 a 21:00 horas (flexible hasta 22:00 horas)  
De 15:00 a 22:00 horas (flexible desde 14:00 horas)

De mutuo acuerdo con la empresa y respetando las necesidades del servicio, los días laborables de la semana en que se celebre la fiesta patronal de cada población, la jornada se desarrollará en los siguientes tramos horarios:

De 14:00 a 20:45 horas (flexible hasta 22:00 horas)  
De 15:15 a 22:00 horas (flexible desde 14:00 horas)

El personal que esté prestando trabajo en este turno de tarde y que no perciban ninguna compensación económica específica por adscripción a dicho turno, tendrá derecho a una compensación equivalente a 150 euros brutos por 12 mensualidades.

2.1.1.3 Descanso compensatorio en las Unidades de Servicio: Respetando las necesidades del servicio y, de mutuo acuerdo con la empresa, el exceso horario que pudiera producirse sobre las 1.650 horas anuales de trabajo efectivo se compensará, preferentemente, con los días de libre disposición conforme a la regulación contenida en el artículo 19.1.1.c); o en horas, cuando el exceso no alcance las horas que conforman la jornada diaria de trabajo.

En todo caso, y con objeto de ajustar la jornada anual, el exceso horario deberá estar compensado antes del 15 de diciembre de cada año.



2.2 Distribución horaria para Territorio (Direcciones Territoriales y sucursales). La distribución de la jornada se regirá por los siguientes criterios:

(a) Jornada de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre).

Flexible: Entre 08:00 y 08:30 horas.

Periodo de coincidencia: Entre las 08:30 y las 15:00 horas.

Flexible: Entre las 15:00 y las 15:30 horas, salvo los viernes en los que la hora de salida podrá ser a partir de las 14:00 horas.

(b) Jornada de invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio). El horario de trabajo se regirá por las reglas siguientes:

De lunes a jueves:

Flexible: Entre 08:00 y 9:00 horas.

Periodo de coincidencia: Entre las 09:00 y las 14:00 horas.

Flexible: Entre las 14:00 y las 16:00 horas, disponiendo el empleado como mínimo de una hora para comer, libremente elegida por él.

Periodo de coincidencia: Entre las 16:00 y las 18:00 horas.

Flexible: Entre las 18:00 y las 19:00 horas.

Viernes: La distribución horaria de los viernes en jornada de mañana será la misma que la establecida de lunes a jueves con flexibilidad de 14:00 a 15:30 horas.

(c) Fuera de los períodos de coincidencia, se podrán recuperar las horas necesarias de 08:00 a 19:00 horas, de lunes a viernes.

2.3 Horarios especiales diferentes a los establecidos con carácter general. Los trabajos a turnos, trabajo nocturno así como el trabajo en festivos, se efectuarán tomando como referencia los criterios y orientaciones marcadas en el Convenio general y, salvaguardando, en todo caso, los principios y garantías que para estas modalidades se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

Con respecto a los horarios y jornadas especiales, en aquellos departamentos, servicios o puestos de trabajo en que las necesidades del servicio lo justifiquen, el establecimiento por las empresas del grupo de turnos u horarios especiales, partidos, continuados o intensivos, se aplicará con sujeción a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 49 del Convenio general.

2.4 Distribución irregular de la jornada. Con independencia de los regímenes jurídicos reguladores de la jornada de trabajo, su distribución y sistemas horarios establecidos en los epígrafes anteriores, las partes convienen someter la facultad de distribución irregular de jornadas y horarios, reconocida a las empresas en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, al siguiente procedimiento:

Por acuerdo entre la empresa del grupo y la representación legal de los trabajadores del presente Convenio, se podrá establecer otra distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Para ello, la empresa del grupo iniciará un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, con la comunicación de sus propuestas razonadas, tanto si se refieren a una distribución irregular a lo largo del año, como si estuvieran referidas a una distribución irregular limitada en el tiempo o para supuestos concretos, con motivación de las causas que la justifiquen.

Se establece un periodo de consultas de 15 días naturales, salvo que la naturaleza de las circunstancias que lo origine aconseje un periodo inferior, en el que se negociará de buena fe con vista a la consecución de un acuerdo. El acuerdo que, en su caso, se alcance deberá incorporar los tiempos de la distribución irregular llevada a cabo y las formas de recuperación o compensación horaria de los mismos.

La interlocución ante la Dirección de la empresa del grupo en el procedimiento de consultas corresponderá a la representación legal de los trabajadores afectados.

La empresa del grupo y la representación legal de los trabajadores podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación de la Comisión Mixta Paritaria establecida en el artículo 8 del presente Convenio de grupo.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 150 horas de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo se realizará procurando el acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo, la compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de 4 meses siguientes a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso, en unidades de tiempo equivalentes a las que se compensan, situándose su disfrute dentro de dicho periodo en función de las necesidades organizativas de la empresa del grupo que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.

#### 2.5 Realización de guardias por circunstancias extraordinarias.

1. Por circunstancias extraordinarias derivadas de accidentes climatológicos, incendios, graves averías, o circunstancias que, aún previsibles, resulten inevitables y determinen efectos de aumentos sensibles sobre la actividad ordinaria, las empresas del grupo estarán habilitadas a implementar la realización de guardias en sábados y domingos. Dichas guardias se compensarán con el salario correspondiente a la jornada diaria, en los términos establecidos en el artículo 31 del presente Convenio de grupo, con el mínimo de 106 euros brutos por jornada completa de trabajo, o alternativamente, en tiempo de descanso.

2. A estos efectos, el diferencial de horas entre las 1.650 de respeto de jornada más reducida de este Convenio de grupo, y hasta el límite de las 1.700 horas de la jornada máxima ordinaria establecida en el Convenio general vigente, tendrá consideración de horas ordinarias, debiendo ser autorizadas como tales por la Dirección de RR.HH.

3. Se considerarán horas extraordinarias las realizadas a partir del cumplimiento de las 1.700 horas de jornada máxima anual del Convenio general, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la normativa interna para la calificación y control de dichas horas y en todo caso sin perjuicio del régimen especial de flexibilidad horaria establecido en el presente Convenio y la normativa interna de aplicación.

#### Artículo 20. *Compensación por ayuda de comida.*

Las partes acuerdan ratificar los acuerdos que en su momento se alcanzaron estableciendo la indemnización compensatoria («Compensación por ayuda de comida»), por la supresión de la obligación de mantenimiento de «Comedores de empresa», así como la extensión de dicha compensación a la totalidad del personal, con independencia del centro de trabajo al que esté adscrito.

En aplicación del derecho de opción reconocido en el apartado 2 del presente artículo, cualquier efecto derivado de la legislación que resulte aplicable, y determine un aumento de costes, cargas o gravámenes, se repercutirá tanto a la empresa, como al personal al que, en su caso, afecte, en la parte que corresponda.

Régimen jurídico:

1. El personal con jornada partida y que disponga de un período de descanso para comida no inferior a 1 hora ni superior a 2 horas, tendrá derecho a una compensación por comida de acuerdo con las condiciones, importe y efectos que se establezcan en el Convenio general.

2. El personal podrá optar por percibir la «Compensación por ayuda de comida» mediante alguna de las siguientes alternativas:

(a) Percibir diferenciadamente en la nómina la asignación por «Compensación por ayuda de comida».

(b) Percibir la citada compensación mediante tickets de restaurante.

3. El personal podrá escoger a principio de cada anualidad natural y preavisando con un mes de antelación, la modalidad en que deseen percibir la «Compensación por ayuda de comida» conforme lo previsto en el apartado 2 del presente artículo.

## Artículo 21. Vacaciones.

1. El personal disfrutará de un período anual de vacaciones de 25 días laborables, dentro del cómputo de días naturales que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de 2018, incluido, el personal disfrutará de un día adicional de vacaciones en sustitución del día del seguro, pasando a ser, por tanto, el periodo anual de vacaciones de 26 días laborables, desapareciendo el día del seguro como tal.

Además, el personal que en el transcurso del año de que se trate cumpla 60 o más años, y hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación, verá incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

60 y 61 años: 3 días laborables.

62 y 63 años: 4 días laborables.

64 o más años, hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 6 días laborables.

A efectos de este Convenio de grupo se entenderá por «edad ordinaria de jubilación» la establecida en cada momento por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, tanto la contemplada para el supuesto ordinario regulada en la referida normativa, actualmente artículo 205 de la Ley General de la Seguridad Social, como la contemplada para los supuestos de minusvalía en el artículo 206.2 siempre que, en este caso, el acceso a la jubilación no se produzca más allá de la edad ordinaria de jubilación de un trabajador similar sin discapacidad.

Asimismo, el personal con un grado de discapacidad certificada igual o superior al 33% verán incrementadas sus vacaciones anuales en un día laborable adicional.

A efectos del cumplimiento de la jornada anual pactada, los días de vacaciones adicionales previstos en los párrafos anteriores se descontarán del cómputo de las 1.650 horas de trabajo efectivo anual.

2. Para el régimen de disfrute y distribución del periodo anual de vacaciones se estará a los criterios establecidos en el artículo 53 del Convenio general.

Las mujeres gestantes tendrán preferencia a la hora de elegir período vacacional.

3. Para permitir la adecuada organización del servicio, la empresa del grupo deberá conocer la totalidad de las fechas de vacaciones a disfrutar por los trabajadores antes del 1 de mayo de cada anualidad.

A través de la normativa interna de la compañía y del calendario laboral anual se establecerán los periodos preferentes de vacaciones, en función de los diferentes niveles de actividad.

4. Cuando el periodo de vacaciones establecido de acuerdo con las previsiones contenidas en el número anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal (que no derive del embarazo, parto o lactancia natural) que imposibilite al personal disfrutarlo, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Cuando por necesidades del servicio las vacaciones planificadas para el mes de diciembre no hayan podido ser disfrutadas en la fecha prevista, los respectivos responsables podrán autorizar, excepcionalmente, el traslado de hasta un máximo de 5 días laborables de vacaciones no disfrutadas, hasta el último día del mes de febrero del siguiente año, comunicando la modificación a la Dirección de Relaciones Laborales.

6. Para disfrutar de días sueltos de vacaciones será necesario el mutuo acuerdo entre el empleado y su responsable.

Artículo 22. *Permisos y excedencias.*

## A) Permisos

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

(a) Por matrimonio del empleado: Doce días laborables ininterrumpidos. Esta licencia podrá ser acumulable a un período reglamentario de vacaciones que no podrá exceder del 50 por 100 del total, aunque no coincida con la fecha en que se produzca el matrimonio.

(b) Permiso por nacimiento de hijos o adopción: 2 días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

(c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días laborables.

Por intervención quirúrgica que no requiera hospitalización: Dos días laborables.

En los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los días de permiso podrán disfrutarse como días sueltos mientras permanezca el hecho causante que origina el permiso.

Para familiares no previstos en el párrafo anterior, pero que convivan o dependan del empleado: Un día natural.

(d) Por fallecimiento del cónyuge o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad; cinco días naturales.

Por fallecimiento hasta 2.º grado, tres días naturales ampliables a cinco si es preciso un desplazamiento.

Por fallecimiento de colaterales de tercer grado: Un día natural, ampliable a dos si convive con el empleado y siempre que se encuentre a su cargo.

(e) Por traslado del domicilio habitual del trabajador: Dos días laborables. Se podrá disfrutar de esta licencia como días sueltos, siempre y cuando se acredite la realidad del cambio de domicilio.

(f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

(g) Para el ejercicio de funciones sindicales o de representación de personal, en los términos legalmente establecidos.

(h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto con una antelación de cuarenta y ocho horas.

(i) Se establece una bolsa de hasta un máximo de 10 horas al año como permiso retribuido, previo aviso y justificación, para:

– Visitas médicas o de rehabilitación del empleado o para acompañamiento a visitas médicas de familiares (cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad y afinidad).

– Asistencia a tutorías escolares de hijos.

(j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

(k) Para trámites de adopción: permiso retribuido en casos de adopción, acogimiento o guarda con fines adoptivos, para asistir a las preceptivas sesiones de información, preparación, realización de informes psicológicos y sociales para la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

(l) En los otros casos no mencionados en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en el Convenio general vigente.

Las causas de los permisos deberán ser justificadas documentalmente a la Dirección de Relaciones Laborales, con la antelación suficiente en los supuestos de ser posible. En todo caso, la referida justificación podrá ser exigible al término de los mismos.

Los días de permiso retribuido regulados en el presente artículo, deberán disfrutarse en la fecha en la que se produzca la situación que los originan, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos, con las excepciones previstas en los literales a) c) y e) del presente apartado.

2. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(a) Por asuntos particulares, hasta un máximo de 21 horas anuales. En estos supuestos, las horas que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

(b) Se establece una licencia de un mes sin sueldo para los casos de enfermedad prolongada o lesión inmovilizadora del cónyuge o familiar en primer grado, que esté a cargo y cuidado exclusivo del empleado.

(c) Asimismo, y como complemento a lo establecido en el apartado 1.b) y k) del presente artículo, se establece una licencia de hasta 30 días sin sueldo para la realización de los trámites de adopción internacional, debidamente acreditados. Esta licencia podrá disfrutarse en periodos mínimos de 15 días.

(d) Se establece una única licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de 15 días, para sometimiento a técnicas de reproducción asistida, para aquel personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa del grupo.

3. La concesión de cualquier otra licencia de las establecidas legalmente será facultad exclusiva de la empresa, a través de la Dirección de Relaciones Laborales.

La resolución de concesión de la licencia hará constar si tiene o no carácter retribuido, indicando su duración y demás condiciones de disfrute.

4. Los permisos o licencias que por su naturaleza o concesión deban ser recuperados, lo serán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, dentro de los periodos de flexibilidad y recuperación establecidos en el presente Convenio de grupo.

#### B) Excedencias.

1. Se estará a lo establecido en la legislación en vigor y, especialmente, en el Convenio general.

2. Con carácter complementario, se establecen los siguientes supuestos de excedencia voluntaria:

(a) Cuidado de hijos: El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto, el derecho a reserva de puesto de trabajo se amplía de uno a dos años.

(b) Cuidado de familiares: El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

(c) El personal con al menos un año de antigüedad en las empresas del grupo tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.

Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa del grupo, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el personal deberá tener al menos una antigüedad de dos años en las empresas del grupo.

No podrá disfrutar de esta clase de excedencias, simultáneamente, más del 10% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados/as de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

(d) La persona víctima de violencia de género podrá acogerse a una excedencia voluntaria para hacer efectiva su adecuada protección, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

3. Tal y como dispone el Convenio general, para la obtención de cualquier clase de excedencia, el personal deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa del grupo con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo. En el supuesto de excedencias voluntarias, si no se solicitase la reincorporación o si se solicita incumpliendo el citado plazo de preaviso, el personal perderá el derecho a la reincorporación.

### Sección 3.ª Ingresos y ceses

#### Artículo 23. Ingresos y ceses.

1. Período de prueba. La duración del período de prueba vendrá determinada por la naturaleza de los puestos de trabajo a cubrir, sin que, en ningún caso, pueda exceder de los periodos que a continuación se señalan:

- Grupo profesional 0: 12 meses.
- Grupo profesional I: 6 meses.
- Grupo profesional II: 3 meses.
- Grupo profesional III: 2 meses.
- Grupo profesional IV: 1 mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, paternidad y riesgo durante la lactancia natural que pudieran afectar al empleado o empleada durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

2. Cese voluntario. El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa del grupo, deberá ponerlo en conocimiento de Recursos Humanos, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso en función del grupo profesional de adscripción:

- Grupos profesionales 0, I y II: 1 mes.
- Grupos profesionales III y IV: 15 días.

Recibido el aviso por la empresa del grupo, esta podrá prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el plazo aludido. En tal caso, la empresa deberá abonarle lo que reste hasta la finalización del mismo.

Si fuera el empleado quien incumpliera la obligación del preaviso indicado, se descontará de la liquidación o, en caso de no ser suficiente, se reclamará al empleado la parte del salario mensual correspondiente al número de días del plazo de preaviso no cumplidos.

3. Contratación. Se estará a lo establecido en la legislación general y, especialmente, a lo dispuesto en el artículo 19 del Convenio general.

4. Empresas de Trabajo Temporal. Las empresas del grupo podrán contratar a través de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal la cobertura de necesidades puntuales derivadas de acumulación de tareas, interinidades y obras o servicios que pudieran producirse.

## CAPÍTULO VI

### Condiciones retributivas

#### Artículo 24. *Principios generales.*

1. La política de retribución en el grupo se orientará por los siguientes principios:

(a) Una estructura salarial racionalizada, simplificada y adaptada a lo determinado en el Convenio general.

(b) La atribución de carácter de referencia a los conceptos y cuantías regulados en el Convenio general.

2. Los conceptos integrados en la estructura salarial quedarán sometidos al régimen jurídico establecido en el presente capítulo.

3. Retribución flexible: Las empresas del grupo, previa información y consulta con las Secciones Sindicales de grupo, podrán proponer para el conjunto de la plantilla la posibilidad de poder sustituir, mediante acuerdo reversible con el personal interesado, parte de los conceptos salariales regulados en el presente Convenio por las retribuciones en especie que tuvieran un tratamiento fiscal favorable conforme a la normativa de aplicación, sin que ello pueda suponer alteración del montante bruto anual del salario del presente Convenio que le corresponda percibir, y siempre dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

La anterior regulación lo será sin perjuicio de propuestas concretas de retribución en especie que las empresas del grupo puedan ofrecer a determinados colectivos en función de sus características profesionales, o de la naturaleza del producto.

Los conceptos en cada caso resultantes figurarán en nómina como retribución en especie, con identificación de los conceptos a que respondan.

#### Artículo 25. *Estructura salarial.*

La estructura salarial estará integrada por los siguientes conceptos:

- (a) Salario base.
- (b) Complemento funcional de carácter personal.
- (c) Complemento por experiencia.
- (d) Complemento de adaptación de Convenios.
- (e) Complemento voluntario.
- (f) Complemento de promoción.

#### Artículo 26. *Salario base.*

El salario base de cada nivel retributivo será la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos profesionales y niveles retributivos, en la cuantía que se establece en la tabla salarial recogida en el anexo III del presente Convenio de grupo.

El importe de cada mensualidad será el resultante de multiplicar el salario base mensual que figura para cada uno de los niveles retributivos en la tabla salarial recogida en el anexo III del presente Convenio de grupo por diecisiete, y dividir su resultado entre catorce.

*Artículo 27. Complemento funcional de carácter personal.*

El «Complemento funcional de carácter personal» vino a integrar el antiguo concepto «Complemento salario base», que tuvo como finalidad una tendencia homogeneizadora entre colectivos de empresas sujetas a procesos de integración de plantillas y que fue derogado una vez que las partes consideraron cumplida aquella finalidad.

Se mantiene para aquellos que venían percibiéndolo efectivamente a 31 de diciembre de 2012 como un complemento ad personam no absorbible, no compensable y no revalorizable.

*Artículo 28. Complemento por experiencia.*

Su definición y régimen jurídico se establecen en el artículo 30 del Convenio general.

Su cuantía será la que se recoge en la tabla salarial que se incorpora como anexo III al presente Convenio de grupo.

*Artículo 29. Complemento de adaptación de Convenios.*

Es un complemento personal que integra el antiguo complemento de adaptación individualizado (CAI) y los conceptos salariales que, en el ámbito de los Convenios precedentes, tenían naturaleza de inabsorbibles, no compensables y revalorizables en los mismos porcentajes que la tabla salarial.

Este mismo régimen de inabsorbible, no compensable y revalorizable en el mismo porcentaje que la tabla salarial, se mantiene para este complemento.

*Artículo 30. Complemento voluntario.*

Integran este concepto todos los complementos salariales que, cualquiera que fuera su origen y naturaleza, tuvieran un carácter absorbible y compensable, tales como los asignados en función de circunstancias personales, del puesto de trabajo, en función de objetivos, gratificaciones y, especialmente, las mejoras que las empresas del grupo vinieran abonando con carácter voluntario y/o graciable.

Las cantidades que abonen las empresas del grupo en tal concepto servirán para absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualquier devengo al que se pudiera tener derecho, sea cual fuere el origen y naturaleza de éste.

*Artículo 31. Percepción de la remuneración anual.*

El total de la remuneración anual correspondiente a los respectivos niveles retributivos por los conceptos de salario base, complemento funcional de carácter personal, complemento por experiencia, complemento de adaptación de Convenios y complemento de promoción, regulado en el artículo 11.2.2 del presente Convenio, además de los complementos voluntarios, si los hubiere, será distribuido en catorce pagas, que se harán efectivas el último día laborable de cada mes natural, el 15 de junio y el 15 de diciembre.

La percepción de las pagas extraordinarias será proporcional al tiempo de servicio prestado en la empresa del grupo durante el año natural de que se trate.

## CAPÍTULO VII

### **Complementos de la acción protectora de la Seguridad Social y de acción social y asistencial**

*Artículo 32. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, paternidad y riesgo durante la lactancia natural.*

Durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, paternidad y riesgo durante la lactancia natural y mientras duren dichas



circunstancias y no se haya extinguido la relación laboral, la empresa del grupo abonará al personal afectado la diferencia entre la prestación a que tenga derecho del Régimen General de la Seguridad Social y el salario que le correspondería de estar prestando sus servicios con normalidad, sin que la obligación pueda prolongarse por plazo superior a 18 meses.

El abono del citado complemento a cargo de la empresa quedará condicionado a la remisión en tiempo y forma debidos por parte del trabajador de los partes de baja, confirmación y alta, cesando dicha obligación entre la fecha en que se sobrepase el plazo reglamentario para entregar el parte de baja sin haber procedido a dicha entrega y la fecha de entrega efectiva del mismo.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa del grupo durante estas situaciones podrá suponer para el personal percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente, ni aumento de cargas o gravámenes para la empresa del grupo.

#### Artículo 33. *Seguro de vida.*

1. Las empresas del grupo otorgarán a su exclusivo cargo, para el personal en activo, y para aquel que se jubile anticipadamente, en ambos casos hasta que cumplan la edad ordinaria de jubilación, un seguro de vida, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que den lugar a la extinción (y no suspensión) del contrato de trabajo, por los siguientes capitales:

- Grupo I. Niveles 1 y 2: 96.639,35 euros.
- Grupo I. Nivel 3: 82.102,62 euros.
- Grupo II. Nivel 4: 82.102,62 euros.
- Grupo II. Niveles 5 y 6: 67.777,61 euros.
- Grupo III. Niveles 7 y 8: 67.777,61 euros.
- Grupo IV. Nivel 9: 67.777,61 euros.

2. Los capitales asegurados serán revalorizables con el porcentaje de incremento que se aplique a la tabla salarial.

3. La presente cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para el personal.

4. Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que den lugar a la extinción (y no suspensión) del contrato de trabajo, la obligación de la empresa del grupo derivada de este artículo habrá quedado cumplida respecto del afectado, no correspondiendo abono adicional alguno posterior.

5. La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para el personal que permanezca en activo tras alcanzar la edad ordinaria de jubilación y para aquel que pase a la condición de jubilado o jubilado anticipadamente, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, siendo personal de cualquiera de las empresas del grupo, hasta que cumplan 70 años de edad en los términos siguientes: Por un capital asegurado del 50 por 100 del que tuvieran en el momento del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

6. En caso de fallecimiento, y salvo el supuesto previsto en el apartado 4 del presente artículo, los beneficiarios percibirán de forma inmediata un anticipo equivalente al 10 por 100 del capital asegurado.

7. Este artículo con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto una vez transcurridos 30 días desde la publicación del Convenio en el BOE, prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

## Artículo 34. *Seguro de accidentes.*

Las empresas del grupo otorgarán a su exclusivo cargo, para su personal en activo, un seguro de accidentes, complementario al seguro de vida establecido en el artículo anterior, que alcance las cuantías siguientes:

(a) Por muerte, un 50 por 100 del capital del seguro de vida que tuviera asegurado en el momento del accidente.

(b) Por incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, un 100 por 100 del capital del seguro de vida que tuviera asegurado en el momento del accidente.

Este artículo, con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto una vez transcurridos 30 días desde la publicación del Convenio en el BOE, prorrogándose hasta dicho momento de entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

## Artículo 35. *Jubilación.*

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo, mitigando en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación, se generarán a su favor los derechos pasivos complementarios que se regulan en el artículo siguiente, así como los que se incorporan en la disposición adicional tercera del presente Convenio de grupo.

2. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, los derechos recogidos en el plan de previsión del artículo 36 del Convenio de grupo, se mantendrán, en su legal consideración, tanto en la condición de partícipes, partícipes en suspenso y beneficiarios, como en los derechos que dichas condiciones incorporan, en los términos que establece el citado plan de pensiones, los cuales podrán modificarse por decisión legal y legítimamente adoptada, de acuerdo con lo que establezca la legislación y el Reglamento aplicable.

3. La empresa del grupo dejará de hacer aportaciones al plan de previsión regulado en el artículo 36 del Convenio de grupo desde el momento del acaecimiento de la primera contingencia protegida, así como en caso de extinción de la relación laboral del personal, sea cual sea la causa. En todo caso, la empresa del grupo dejará de hacer aportaciones respecto del personal que continúe en plantilla una vez transcurrido el mes en el que cumpla la edad ordinaria de jubilación.

4. Quedan excluidos de la situación que se regula en el apartado 1 anterior el personal que no tuviera acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación, mientras no les alcance este derecho.

## Artículo 36. *Plan de previsión complementaria interno.*

Grupo Generali, a la fecha de la firma del presente Convenio de grupo, tiene un plan de pensiones denominado «Plan de pensiones de los empleados de las empresas del grupo Generali», cuyo ámbito de aplicación se extiende a todas las empresas del grupo y que sustituye al previsto en el artículo 62 del Convenio general de conformidad con lo dispuesto en su apartado 3.

El citado plan de pensiones, por razón de las obligaciones estipuladas y de lo establecido en los dos subplanes que instrumenta el plan, se encuadra en la modalidad de plan mixto y está parcialmente asegurado. En consecuencia, integra dos subplanes:

Subplán del colectivo uno: Está totalmente asegurado a través de varios contratos de seguro, y garantiza un interés mínimo para las prestaciones de jubilación, así como el importe de las prestaciones de fallecimiento (prestación definida). Está integrado por las personas que se adhirieron al antiguo plan de pensiones del personal de Banco Vitalicio antes del 1 de enero del 2006, cuyo plan se integró en el año 2010 en el presente plan de

pensiones de los empleados de empresas del grupo Generali, y que no hubieran solicitado el traspaso al subplán del colectivo dos, independiente de la empresa del grupo Generali promotora del presente plan de pensiones en la que se encuentre prestando sus servicios.

Subplán del colectivo dos: Se encuadra en la modalidad de aportación definida, de acuerdo con el compromiso de contribución asumido por el promotor, y está integrado por el resto de personal de las empresas indicadas en el apartado a) anterior, excepto las que se hallen integradas en el subplán del colectivo uno.

El nuevo personal de las empresas promotoras que se adhiera al plan de pensiones se integrarán en el subplán del colectivo dos.

Optativamente, los partícipes adscritos al subplán del colectivo uno podrán acogerse al régimen de aportaciones previsto para los partícipes del subplán del colectivo dos.

El ejercicio de esta opción deberá manifestarse por escrito, dirigido a la entidad promotora, en el que el partícipe solicitará su adscripción al subplán del colectivo dos, a efectos de acogerse al régimen de aportación única del promotor previsto para este colectivo, con renuncia expresa a las aportaciones adicionales a partir de los 55 años de edad previstas exclusivamente para los partícipes del subplán del colectivo uno, manteniendo los derechos consolidados que ostenten en el momento del cambio.

El ejercicio de esta opción tendrá carácter definitivo e irrevocable.

(a) La aportación del promotor para los partícipes del subplán del colectivo uno consistirá en una aportación del 3% del salario pensionable más una aportación adicional a partir de los 55 años de edad que está en función de la fecha y de la edad en el momento de adherirse al plan, en la forma y condiciones establecidas en el Reglamento del plan.

La aportación del promotor para los partícipes del subplán del colectivo dos ingresados con posterioridad al 1-1-2001 consistirá en una aportación del 3,2% del salario pensionable, en la forma y condiciones establecidas en el Reglamento del plan.

La aportación del promotor para los partícipes del subplán del colectivo dos ingresados antes de 1-1-2001 consistirá en un 3% del salario pensionable más una aportación adicional a partir de que el partícipe cumpla 31 años de antigüedad en la empresa. Estos partícipes podrán optar voluntariamente por adherirse a lo dispuesto en el párrafo anterior para los partícipes ingresados con posterioridad al 1-1-2001. En ese caso, su régimen de aportaciones será del 3,20% y se mantendrá constante en el citado porcentaje mientras el promotor deba realizar aportaciones, según lo dispuesto en el apartado b) del presente artículo. Esta opción deberá ejercitarse mediante escrito dirigido a la Comisión de Control o a la entidad gestora y en el mismo el partícipe deberá renunciar de forma expresa y simultánea a su actual sistema de previsión, que quedará sustituido a todos los efectos. Una vez ejercitada, la opción no podrá ser revocada o modificada.

Independientemente de las aportaciones para la prestación de jubilación que asignará la empresa, los partícipes, en cualquier momento a partir de la fecha de su adhesión al presente plan de pensiones, podrán efectuar aportaciones voluntarias para la contingencia de jubilación, que podrán ser periódicas y extraordinarias.

El partícipe podrá formalizar la suscripción de aportaciones voluntarias, previa presentación del certificado individual de pertenencia al plan de pensiones, en cualquier oficina de la entidad gestora del fondo, efectuando el pago de las mismas mediante domiciliación bancaria.

(b) En todos los supuestos previstos en el presente artículo 36, el promotor dejará de hacer aportaciones a favor del personal desde el momento del acaecimiento de la primera contingencia protegida, así como en caso de extinción de la relación laboral del personal, sea cual sea la causa. En todo caso, el promotor dejará de hacer aportaciones respecto del personal que continúe en plantilla una vez transcurrido el mes en el que cumpla la edad ordinaria de jubilación.

(c) Las prestaciones cubiertas por el plan de pensiones son:

Jubilación.

Fallecimiento.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez.

Dependencia severa y gran dependencia.

Pudiendo percibirse en forma de capital, renta o una combinación de ambas.

(d) Las empresas otorgarán a su exclusivo cargo para los empleados miembros de la Comisión de Control, un seguro de responsabilidad civil.

#### Artículo 37. *Descuentos en seguros suscritos por el personal.*

El personal se beneficiará del sistema establecido por las empresas del grupo regulando la contratación de los seguros por parte del personal, suscribiendo los mismos exclusivamente de acuerdo con la normativa que para este fin sea de aplicación en cada momento en la empresa del grupo.

Asimismo, el personal jubilado o jubilado anticipadamente de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, que pase a esta condición siendo personal de cualquiera de las empresas del grupo, tendrá derecho a los mismos descuentos que se apliquen sobre la contratación de los seguros al personal en activo.

El porcentaje de descuento podrá ser modificado cada anualidad para alcanzar el equilibrio técnico, variando en función de los resultados del ramo, producto o flota, evitándose así pérdidas en la cuenta de resultados del producto (no beneficio, no pérdida).

Dicho porcentaje se practicará respetando los límites establecidos por la legislación fiscal, laboral y de Seguridad Social, y aplicando las deducciones y retenciones que correspondan a estos efectos. Para los posibles excesos que pudieran producirse, se utilizarán los instrumentos legales previstos en la legislación aplicable; y todo ello sin que puedan derivarse aumentos de cargas o gravámenes para las empresas del grupo.

En caso de familias numerosas o monoparentales, el empleado disfrutará de un 10% de descuento adicional en el seguro de su vivienda habitual y de un automóvil.

La Comisión Mixta Paritaria establecida en el artículo 8 del presente Convenio de grupo realizará una labor de seguimiento sobre la correcta aplicación de los descuentos en los seguros del personal, de acuerdo con la normativa que sea de aplicación en cada momento.

#### Artículo 38. *Premios de permanencia.*

1. Al cumplir los empleados veinticinco años de servicio en el grupo recibirán la cantidad de 1.282,14 euros brutos.

2. Al cumplir los empleados treinta y cinco años de servicio en el grupo recibirán la cantidad de 2.175,43 euros brutos.

3. Los empleados que a la entrada en vigor del presente Convenio de grupo ya hayan cumplido los treinta y cinco años de servicio en el grupo y no hayan percibido el correspondiente premio de permanencia establecido en el anterior apartado 2, lo percibirán en el momento de la jubilación o de su baja en el grupo.

4. Las cantidades recogidas en el presente artículo se actualizarán en función del incremento que se aplique a la tabla salarial.

#### Artículo 39. *Préstamos.*

1. Se constituye un «Fondo de préstamos», con una dotación total para todo el grupo de 967.908,85 euros brutos, que se distribuirá entre las empresas según el número de empleados/as, para la concesión de los siguientes préstamos:

(a) Préstamos de hasta 20.000 euros brutos, para hacer frente a la adquisición de vivienda para el propio personal, a devolver en cinco años.

(b) Préstamos de hasta 6.000 euros brutos, para hacer frente a otras necesidades extraordinarias y justificadas del propio personal, a devolver en dos años.

2. La cuantía del fondo creado en el apartado uno del presente artículo se revalorizará en el mismo porcentaje aplicado a la tabla salarial.

3. Igualmente se concederán préstamos fuera del fondo anteriormente mencionado para las siguientes contingencias:

(a) Préstamos por un máximo de seis mensualidades del sueldo fijo que perciba el personal, para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por razón de accidente o enfermedad del propio personal, su cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan de él económicamente, a devolver mediante una cuota mínima del 10 por 100 del salario base de tabla de cada mensualidad ordinaria y extraordinaria que perciba.

(b) Idéntico préstamo al previsto en el párrafo precedente se concederá al personal víctima de violencia de género, para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por dicho motivo.

(c) Préstamos por un máximo de cuatro mensualidades del salario base de tabla por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse separación judicial o divorcio, a devolver mediante una cuota mínima del 10 por 100 del salario base de tabla de cada mensualidad ordinaria y extraordinaria que perciba.

(d) Préstamos de hasta 15.000 euros brutos, a devolver en cuatro años, para la compra del vehículo del personal que lo utilice en el desarrollo de su actividad dentro de la empresa del grupo.

4. Todos los préstamos a que se refiere el presente artículo, devengarán el interés legal del dinero, y su concesión estará sujeta a las siguientes reglas:

(a) No podrán solicitarse préstamos hasta completar los dos años de prestación efectiva de servicios en la empresa del grupo.

(b) No podrán solicitarse préstamos en el caso de que se tenga otro pendiente de cancelación, a excepción de los préstamos por razón de accidente o enfermedad.

(c) En todos los casos, la empresa del grupo se reservará el derecho de requerir los comprobantes que procedan, así como de establecer la garantía que estime oportuna para el supuesto de fallecimiento o cese del empleado.

(d) En los casos de concesión de préstamos para adquisición de vivienda y compra de vehículo será obligatorio contratar un seguro del bien adquirido con reserva de indemnización a favor de la empresa del grupo hasta el límite del importe del préstamo pendiente de cancelación.

(e) La deuda que se genere por amortización de estos préstamos será líquida, vencida y exigible a todos los efectos; y en cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo de cualquiera de los prestatarios, la empresa del grupo podrá detraer el importe pendiente de amortización respecto de cualquier derecho o beneficio salarial o extrasalarial, incluidos los indemnizatorios o derivados de la liquidación reglamentaria de partes proporcionales, así como de productos y seguros de cualquier naturaleza, incluido el seguro de vida, los sistemas de previsión, ahorro y/o Inversión contratados con la empresa del grupo, que pudieran generar derechos o devengos a favor del personal. En caso de que tales deducciones no sean suficientes para cubrir la deuda pendiente, la misma podrá reclamarse al personal devengando a favor de la empresa del grupo en caso de mora el tipo de interés previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 40. *Anticipos.*

1. El personal tendrá derecho a anticipos por un importe máximo de una mensualidad ordinaria, más los salarios devengados en el momento de la petición. Estos anticipos deberán ser reintegrados en el plazo máximo de un año.

2. La solicitud de un nuevo anticipo no podrá formalizarse antes de haber producido la completa amortización del preexistente.

3. Resultará de aplicación a los anticipos regulados en el presente artículo lo previsto en el apartado 4.e) del artículo 39 del Convenio de grupo.

#### Artículo 41. *Fondo asistencial.*

Las empresas del grupo Generali tienen constituido un «Fondo asistencial», con una dotación anual para todo el grupo de 18.000 euros para la cobertura de situaciones de

necesidad derivadas de enfermedad grave, no cubiertas por los Servicios Públicos de Salud que afecten al propio empleado, su cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado, y que dependan de él económicamente, así como aquellas otras situaciones de naturaleza o condiciones similares.

A estos efectos, en el seno de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio de grupo se creará un grupo de trabajo paritario al objeto de valorar y determinar las situaciones merecedoras de la asistencia prevista en el párrafo anterior, así como el destino del fondo acumulado a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio de grupo, pudiendo acordarse su uso para actividades de voluntariado social o vinculadas a la responsabilidad social corporativa.

#### Artículo 42. *Cheque regalo.*

La empresa del grupo entregará en el mes de noviembre de cada anualidad al personal que se encuentre en alta y en activo en dicha fecha, un «cheque regalo» por un importe anual de 110 euros brutos. La empresa del grupo informará previamente a la representación legal de los trabajadores de la forma concreta de abono de este cheque regalo.

Cualquier efecto derivado de la legislación que resulte aplicable, y determine un aumento de costes, cargas o gravámenes, se repercutirá tanto a la empresa del grupo, como al personal a quien, en su caso, le afecte, en la parte que corresponda. A estos efectos, se aplicarán las retenciones o deducciones que legalmente correspondan.

### CAPÍTULO VIII

#### Formación profesional

#### Artículo 43. *Formación profesional y Comisión de Formación.*

1. Principios y objetivos. La formación profesional se desarrollará conforme a los siguientes principios y objetivos:

- (a) Promoverá el desarrollo profesional del personal.
- (b) Contribuirá a la mejora de la competitividad empresarial, en términos de eficiencia y productividad.
- (c) Asumirá la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos.
- (d) Facilitará la adaptación de los recursos humanos a los cambios motivados por la innovación tecnológica y nuevas formas de organización del trabajo, contribuyendo a la mejor profesionalización y desarrollo profesional de sus plantillas.
- (e) La formación se desarrollará a través de cursos internos o externos, (presenciales, semipresenciales, e-learning o a distancia), así como a través de cualquier otra metodología o recurso formativo que se considere oportuno en cada momento.
- (f) La formación actuará como elemento referencial necesario en los sistemas de clasificación y promoción profesional y de estructura salarial.
- (g) El desarrollo de las acciones formativas garantizará el principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier discriminación por razón de género, edad, estado civil, procedencia territorial o cualquier otra causa de discriminación de las previstas en el código de conducta de Generali.
- (h) Se atenderán especialmente los supuestos de movilidad funcional, de forma que el personal afectado por la misma, en el momento de la adscripción a su nuevo puesto, reciba toda la formación necesaria para el desempeño adecuado de las nuevas funciones encomendadas.
- (i) La representación legal de los trabajadores colaborará con la Dirección del grupo para la extensión y aprovechamiento de las acciones formativas y para la obtención de las ayudas públicas y otras colaboraciones en beneficio del plan de Formación del grupo.

2. Tiempo de formación. El régimen jurídico regulador de la materia relativa al tiempo dedicado a la formación será el establecido en el artículo 22 del Convenio general.

3. Comisión de Formación.

(a) Objeto. A fin de regular la participación del colectivo de empleados en las tareas de planificación y gestión de la formación a realizar, se constituye la «Comisión de Formación de grupo Generali». La representación legal de los trabajadores asume la representatividad del colectivo de empleados de las empresas del grupo en este ámbito específico. Este órgano actuará como interlocutor en todos los temas relacionados con la formación del personal interno.

El objetivo es garantizar la debida comunicación e información, con carácter mutuo, respecto a la planificación y ejecución de las acciones formativas destinadas al personal interno, contempladas en los correspondientes planes anuales de formación.

(b) Composición. La Comisión de Formación estará compuesta por cinco miembros en representación de la empresa y cinco en representación de los trabajadores.

La Comisión de Formación podrá elaborar sus propias normas internas de funcionamiento.

(c) Funciones y competencias.

1. Asumir la debida y necesaria interlocución con la Dirección de las empresas, en relación con la planificación de actividades formativas y participación a título consultivo en la elaboración del plan o planes de formación.

2. Realizar propuestas de actuación, prestando su asesoramiento en todos aquellos temas que incidan en la formación del personal interno del grupo.

3. La representación legal de los trabajadores asumirá la representación de los trabajadores, como interlocutores con la Dirección de las empresas del grupo, en la presentación, por parte de las mismas, de las peticiones de ayudas y subvenciones –sea cual sea su naturaleza– que exijan el conocimiento previo, información o conformidad de la representación legal de los trabajadores, en función de los requerimientos específicos de cada plan o sistema de financiación. A tal fin, las empresas del grupo aportarán a la Comisión de Formación la documentación y/o información pertinente.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

Artículo 44. *Principios generales de la representación laboral.*

1. Los derechos, funciones y garantías de los representantes legales de los trabajadores se regirán por lo dispuesto en este Convenio de grupo y en las demás Normas que resulten de aplicación.

2. Son representantes de los trabajadores a los efectos de la LOLS, del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio general, los Delegados de Personal, los Comités de empresa y los/las Delegados/as de las Secciones Sindicales de grupo.

3. Dada la configuración del ámbito funcional del presente Convenio de grupo, corresponde a las Secciones Sindicales de grupo legalmente constituidas conforme a los criterios, principios y requisitos previstos en la LOLS, la negociación de las condiciones laborales de los trabajadores perteneciente a las empresas del grupo; así como la negociación de cualquier instrumento o expediente de carácter colectivo que pudiera afectar al empleo o a las condiciones del mismo dentro del ámbito del grupo.

4. Las obligaciones de información y restantes competencias se canalizarán a través de la representación legal de los trabajadores en la empresas del grupo. Todo ello, sin perjuicio de los instrumentos de delegación de funciones y competencias que resulten aplicables de acuerdo con la Comisión Mixta Paritaria establecida en el artículo 8 del mismo y la legislación aplicable.

5. Sin perjuicio de todo lo anterior, y con independencia de los derechos y garantías establecidos en la Ley para la representación legal de los trabajadores, los miembros de

los Comités de empresa y Delegados/as de Personal podrán disponer de los siguientes derechos:

(a) Los representantes unitarios del personal dispondrán del crédito horario mensual establecido por la legislación vigente en cada momento.

(b) Las horas que expresamente sean cedidas, podrán acumularse hasta un máximo de 50 horas por persona y mes en uno o varios miembros del Comité o Delegados/as de Personal del mismo centro de trabajo.

(c) Comunicarse mediante correo electrónico, dentro de su ámbito de representación, bien sea desde la Dirección del Comité de empresa, o desde el del/la Presidente/a del Comité de empresa o del/la Delegado/a de Personal pero, en todo caso, en su condición de órgano colegiado. Su uso, que estará presidido por el principio de prudencia, y estará limitado por la prioridad de uso en función de las necesidades de las empresas del grupo, concretándose en la forma siguiente:

El uso deberá realizarse fuera de los periodos de coincidencia.

El número máximo de utilización será de tres correos al mes.

#### Artículo 45. *Órganos de representación sindical de grupo. Secciones Sindicales de grupo.*

1. Definición. Se considera representación sindical de grupo a las Secciones Sindicales legalmente constituidas conforme a los criterios, principios y requisitos previstos en la LOLS.

Las Secciones Sindicales de grupo representan al conjunto de los/las afiliados/as a un mismo sindicato en el ámbito del grupo.

Cada Sección Sindical de grupo designará a los delegados sindicales que correspondan según lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, entre los mismos, a un representante, cuya denominación vendrá determinada por cada Sección Sindical, que será el/la interlocutor/a ante las empresas del grupo.

En virtud de lo establecido en el presente artículo, no podrán coexistir las Secciones Sindicales de grupo, una vez constituidas, con Secciones Sindicales de ámbito inferior.

2. Competencias. Las Secciones Sindicales de grupo legalmente constituidas, tendrán las competencias, derechos, obligaciones y garantías establecidas en el presente Convenio de grupo, y en concreto las siguientes:

(a) Recibir trimestralmente de la Dirección información sobre movimientos de altas y bajas de personal, índice de absentismo, premios, ascensos y traslados, ingresos y ceses y contrataciones de Empresas de Trabajo Temporal, conforme a lo establecido en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

(b) Recibir anualmente y de forma amplia información sobre la marcha económica de las empresas del grupo, que pondrá a disposición de los/las Delegados/as y de los Comités, cuando estén aprobados, los Balances, Memorias y cuentas de resultados de cada ejercicio económico.

(c) Emitir informes en las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional y ante las propuestas de reestructuración de plantillas o modificaciones de las empresas del grupo que afecten al volumen de empleo.

(d) Emitir informe previo en los supuestos de implantación de modificaciones de los sistemas de trabajo y creación o modificación de primas e incentivos.

(e) Recibir informe previo a su aplicación o ejecución sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, fusiones y modificaciones del estatuto jurídico de las empresas del grupo.

(f) Intervenir en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones en los términos establecidos en el artículo 48 del presente Convenio de grupo.

(g) Así como canalizar los derechos de información, consulta, emisión de informes, y cualquier otro derecho atribuido por la legislación a la representación unitaria de los trabajadores en las empresas del grupo, y cuantas competencias le sean atribuidas por delegación de la citada representación unitaria.



3. Garantías. El/la representante de cada Sección Sindical de grupo podrá acumular en su persona las horas necesarias para ejercer sus funciones de las que correspondan al resto de los representantes de los trabajadores de su mismo Sindicato. Asimismo podrá disponer de un crédito horario adicional máximo de 40 horas, en el supuesto de que no pudiera acumular horas suficientes en su propia Sección Sindical de grupo.

Las garantías en el ejercicio de su función serán las establecidas en el artículo 77 del Convenio general.

Las Secciones Sindicales de grupo podrán celebrar con una representación de sus afiliados que sean miembros del Comité de empresa y/o Delegados/as de Personal una reunión anual de una duración máxima de un día. Los gastos que se originen con motivo de dicha reunión correrán a cargo de las empresas del grupo, según la Norma Interna de Gastos de la empresa vigente en cada momento. El tiempo utilizado no computará a efectos de crédito horario para actividades sindicales.

4. Reuniones internas. Las Secciones Sindicales de grupo podrán celebrar reuniones, previa notificación a la empresa del grupo. Asimismo podrán recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa del grupo.

5. Derechos.

5.1 Local. La empresa pondrá a su disposición un local adecuado y los medios materiales necesarios en el que puedan desarrollar sus actividades, en los supuestos y en los términos que establece el artículo 8.2.c de la LOLS.

5.2 Comunicación. Con la finalidad de facilitar la comunicación con el personal en general y con los/las afiliados/as al Sindicato, la Sección Sindical de grupo dispondrá de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse al personal de forma que no se perturbe la actividad normal de las empresas del grupo, y respetando en todo caso los límites y procedimientos establecidos por las empresas del grupo con carácter general para el envío de correos electrónicos a colectivos de empleados/as con un interés colectivo grupal, así como los siguientes requisitos:

El uso del correo electrónico sólo podrá realizarse fuera de los periodos de coincidencia.

El número máximo de envíos se establece en ocho al mes, que podrá alcanzarse conforme a la siguiente escala, en función de la representatividad que ostentan en el grupo:

Desde el 10,00 hasta el 30% de representatividad: 5 al mes.

Desde el 30,01 hasta el 50% de representatividad: 6 al mes.

Desde el 50,01 hasta el 100% de representatividad: 8 al mes.

Las Secciones Sindicales de grupo no podrán delegar, ni siquiera de forma excepcional, el ejercicio de este derecho a sus miembros de los Comités de empresa o Delegados/as de Personal.

En todo caso, las Secciones Sindicales de grupo, en el ejercicio del derecho que se les reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Artículo 46. *Asambleas de trabajadores.*

Las asambleas de trabajadores se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, sin que, en ningún caso, la Dirección de cada centro de trabajo pueda negarse a facilitarlas en el propio centro de trabajo y fuera de la jornada laboral, salvo que hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada. Excepcionalmente, la empresa del grupo podrá autorizar asambleas dentro del horario de trabajo, cuando la importancia del asunto lo requiera.

Artículo 47. *Reuniones del Comité de empresa europeo.*

(a) Los/las representantes de los trabajadores que, siendo miembros de pleno derecho del Comité de empresa europeo, asistan a reuniones relativas al ámbito europeo

de Generali, tendrán derecho a que las horas sindicales destinadas a la reunión no computen respecto a la reserva mensual horaria.

(b) Asimismo, dichos/as representantes disfrutarán de las garantías y facilidades que se establecen en el acuerdo de 4 de mayo de 2012 suscrito entre Generali y el Comité de empresa europeo de grupo Generali y, en su caso, en los acuerdos que lo sustituyan, en los términos que en los mismos se establezcan.

(c) Todos los gastos originados por la asistencia al Comité de empresa europeo serán a cuenta de las empresas del grupo.

## CAPÍTULO X

### Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Artículo 48. *Ordenación jurídica de faltas y sanciones.*

En materia disciplinaria se estará a lo establecido en el Convenio general y demás legislación vigente en esta materia.

Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa del grupo, se deberá dar audiencia previa a la Sección Sindical correspondiente.

## CAPÍTULO XI

### Seguridad y salud laboral, responsabilidad social corporativa y sostenibilidad

En cada empresa del grupo se cumplimentarán las disposiciones del capítulo XII del Convenio general, según la siguiente secuencia.

Artículo 49. *Disposición general.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes, y lo establecido en el Convenio general.

Para velar por el cumplimiento de lo establecido en este capítulo XI, existe un Servicio de Prevención Mancomunado para todas las empresas del grupo.

Artículo 50. *Vigilancia de la salud.*

Las empresas garantizarán la vigilancia del estado de salud de su personal en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, según los términos regulados en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los empleados/as tendrán derecho a un reconocimiento médico, que será de carácter voluntario y se efectuará dentro del horario de trabajo, realizado por un Servicio de Prevención ajeno, debidamente autorizado para operar en todo el territorio nacional. Cualquier actuación de carácter médico está sujeta a la normativa sobre confidencialidad establecida en la LOPD.

Este reconocimiento médico será ofrecido:

- (a) En el momento de la incorporación al puesto.
- (b) Con carácter periódico anual.
- (c) Tras la reincorporación por una baja de larga duración.

En aquellos casos en los que sea necesario, se tomarán las medidas oportunas de adaptación del puesto de trabajo del empleado/a.

Todo ello sin perjuicio de la facultad reconocida a la empresa del grupo para requerir al empleado/a en situación de IT su sometimiento al reconocimiento médico que se le designe, dada la obligación empresarial de complemento de prestaciones del Régimen General de Seguridad Social asumida por la empresa del grupo.

La negativa del trabajador a someterse al citado requerimiento, determinará la suspensión de la obligación empresarial de abonar los citados complementos.

**Artículo 51. *Derechos de participación y representación del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.***

En virtud de lo establecido en artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud de grupo que tendrá competencias sobre todas las empresas, centros de trabajo y personal afectados por el presente Convenio de grupo.

Este Comité estará compuesto, de una parte, por 5 miembros de las Secciones Sindicales de grupo, en función de su representatividad a nivel grupo, en representación de los trabajadores del grupo, y de otra, por 5 miembros de la parte empresarial.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud establecerá su reglamento de actuación, y se reunirá con una periodicidad trimestral, y siempre que lo solicite una de las partes.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los representantes de los trabajadores, el tiempo destinado a las reuniones del Comité Estatal de Seguridad y Salud, y a las actividades que dicho comité pudiera encomendarles.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud tendrá todas aquellas funciones y competencias que la Ley le atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Todo ello sin perjuicio de la delegación de facultades y competencias que puedan establecerse por las representaciones unitarias, de acuerdo con la legislación aplicable y vigente.

**Artículo 52. *Prevención específica.***

El Comité Estatal de Seguridad y Salud tendrá en esta materia las competencias que el Convenio general, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo les atribuyan.

Por parte de las empresas del grupo se prestará especial atención para garantizar que de la utilización de los equipos que incluyen pantallas de visualización por el personal no se deriven riesgos para la seguridad y salud del mismo.

A tal efecto, será de especial observancia la normativa en vigor sobre la materia, en la actualidad Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, en orden a la correspondiente evaluación de riesgos para la seguridad y salud del personal, de conformidad con lo previsto en dicha normativa.

En los locales establecidos como centros de trabajo se garantizará una correcta coordinación de actividades empresariales para prevenir riesgos concurrentes, mediante el intercambio de información entre empresas, preservando en todo momento la seguridad y salud del personal.

**Artículo 53. *Formación e información.***

Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio de grupo que la formación e información en materia de prevención, en los términos de los artículos 18, 19 y 20 de la Ley 31/1995, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en las empresas del grupo como complemento de la cualificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de la empresa.

La citada formación debe ser suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación del empleado/a, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen, o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación e información deberán estar centradas específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, y adaptarse a la evolución de los riesgos y a la posible aparición de otros nuevos.

## Artículo 54. *Protección de trabajadores/as especialmente sensibles.*

Trabajadores/as sensibles a determinados riesgos. Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales, tengan reconocida una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, siendo especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, se deberá tener en cuenta dichos aspectos y, en función de los mismos, se revisará el puesto de trabajo y se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Empleadas en situación de embarazo o en periodo de lactancia. A través del Servicio de Prevención Mancomunado, se revisarán los puestos de trabajo de las empleadas embarazadas o en periodo de lactancia para realizar las adaptaciones necesarias con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo durante este periodo.

## Artículo 55. *Responsabilidad social corporativa y sostenibilidad.*

Las partes se comprometen a la implantación de prácticas socialmente responsables, coherentes con los valores, principios y necesidades de la sociedad, que contribuyan al desarrollo sostenible, creando oportunidades para los colectivos con especiales dificultades y cooperando en cuantas acciones formativas y ejecutivas se consideren oportunas a este fin.

Medio Ambiente en la empresa: Las partes consideran que existe una relación entre los problemas del medio ambiente y el mundo del trabajo, desde una doble perspectiva:

(a) Como un derecho a disfrutar un medio ambiente sano para alcanzar plenamente el concepto de salud y calidad de vida integral.

(b) Como un deber orientado a evitar actuaciones en el seno de la empresa perjudiciales para el medio ambiente.

Las empresas desarrollarán los planes y programas oportunos y adecuados en materia medioambiental para la reducción de consumos energéticos y de consumibles con repercusión medioambiental, la recogida selectiva de los residuos relacionados con el medio ambiente en el trabajo y la reducción de emisión de gases de efecto invernadero.

El control y desarrollo de los planes y programas serán competencia del Comité de Sostenibilidad ya constituido en el ámbito de las empresas del grupo.

Se potenciarán aquellas actuaciones, no recogidas en la legislación en vigor, que repercutan favorablemente en las condiciones de trabajo y en la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo actividades de difusión y formación.

## CAPÍTULO XII

### Conciliación e igualdad

## Artículo 56. *Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras e igualdad entre hombres y mujeres.*

En base a los principios y valores recogidos en las normas internas de grupo Generali y en la carta social europea del grupo, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio de grupo adoptarán las medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras del grupo; así como la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la promoción de la diversidad y de la corresponsabilidad parental.

Con carácter adicional a las medidas de conciliación e igualdad previstas en los artículos 13 (Traslados), 19 (Jornada y su distribución), 21 (Vacaciones), 22 (Permisos y excedencias) y 37 (Descuentos en seguros para personal) del presente Convenio de grupo, se acuerdan las siguientes:

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el

personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones, independientemente de su coincidencia con el inicio o finalización de la jornada laboral, de común acuerdo con la empresa del grupo. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. De este modo, el progenitor que desee disfrutarlo habrá de acreditar, mediante certificación de la empresa en que trabaje el otro progenitor, que éste no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad expresada formalmente, 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.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

2. Las personas que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado a algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un 25 por cien y un máximo un 50 por cien de la duración de aquélla.

Asimismo, las personas a las que se refiere el párrafo anterior podrán optar por una reducción entre un 25% y un 12,50% de las 1.650 horas anuales establecidas en el artículo 19 del presente Convenio de grupo. La jornada reducida resultante deberá realizarse dentro de los márgenes establecidos como periodo de coincidencia.

No obstante, para los trabajadores acogidos a la reducción del 12,50%, la jornada reducida resultante podrá realizarse de forma ininterrumpida hasta el inicio del periodo de coincidencia de tarde.

El número de horas anuales que resulte de las citadas reducciones de jornada deberá realizarse como criterio general, completando en primer lugar los periodos de coincidencia. Las horas que resten, hasta completar el total anual, deberán realizarse dentro de los periodos de flexibilidad y/o recuperación.

Tendrá derecho a la misma reducción de jornada y salario quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. Adicionalmente, para el personal que se acoja a la reducción de jornada prevista en el artículo 37.6, párrafo 3.º, del Estatuto de los Trabajadores por cuidado directo, continuo y permanente de un menor a cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave, la empresa del grupo abonará durante un periodo máximo de 18 meses la diferencia entre la prestación económica a la que tenga derecho del Régimen General de la Seguridad Social y el 100% del sueldo fijo que venía percibiendo con anterioridad a la reducción de jornada.

4. Se establece una ayuda anual de 500 € brutos, que se abonará en la nómina del mes de diciembre, para el personal que tenga un hijo/a a cargo con un grado de discapacidad certificada igual o superior al 33% que no tengan pensión reconocida.

5. La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre la materia.

Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional

o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a estas personas las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses a un año, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, las personas afectadas podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la persona que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

6. Con carácter excepcional, el personal podrá realizar jornada continuada de verano en los siguientes casos:

- (a) Empleadas embarazadas a partir de la semana número 32 de gestación.
- (b) Personal que se reincorpore de procesos de Incapacidad Temporal superiores a seis meses, con informe previo del servicio médico que acredite la conveniencia de la medida y la duración de la misma, debiendo realizar los procesos de rehabilitación, si así los precisara, en periodo de tarde o fuera de horario laboral. Este periodo de jornada completa continuada tendrá una duración de hasta sesenta días, como máximo.
- (c) Empleadas que se reincorporen de la maternidad, hasta que el hijo/a cumpla un año de edad, como máximo.
- (d) Personal, con un año de antigüedad mínima en la empresa del grupo, por cuidado de cónyuge o descendientes hasta primer grado de consanguinidad, que requieran asistencia directa por parte del empleado en caso de enfermedad grave u hospitalización. Este periodo de jornada continuada tendrá una duración de hasta 30 días naturales ininterrumpidos, como máximo, mientras permanezca el hecho causante.
- (e) Personal bajo tratamiento oncológico, durante la duración del mismo.

Dado el carácter excepcional de estas situaciones, durante la duración de las mismas se efectuará el correspondiente ajuste horario sobre la jornada anual establecida en el presente Convenio de grupo.

#### Artículo 57. *Plan de igualdad de grupo Generali España.*

Las empresas del grupo, junto con la Representación Sindical legitimada firmante del presente Convenio de grupo, tienen suscrito un plan de Igualdad para grupo Generali España, donde se contienen todas aquellas medidas, acciones e iniciativas adoptadas para promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del grupo.

Existe igualmente constituida y en funcionamiento una Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación, encargada de la interpretación, cumplimiento y aplicación del plan de Igualdad de grupo Generali.

En el citado plan se recoge el compromiso de las partes firmantes de efectuar una evaluación periódica de la situación de grupo Generali España en materia de igualdad y

conciliación, adoptando, en su caso, aquellas medidas que, de mutuo acuerdo, y en base a los diagnósticos realizados, se consideren oportunas.

Asimismo, grupo Generali España dispone de protocolos de actuación para prevenir situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral/laboral.

Todo lo expresado en los párrafos anteriores se ratifica en su validez y eficacia durante la vigencia del presente Convenio de grupo.

#### Artículo 58. *Referencias al género en el texto del Convenio.*

Cualesquiera referencias al género masculino, como genérico, contenidas en el texto del presente Convenio de grupo, deberán ser entendidas como referidas a los trabajadores y trabajadoras del grupo.

#### Disposición adicional primera.

A la fecha de entrada en vigor del presente Convenio de grupo, la empresa tiene constituido un seguro colectivo de salud, modalidad «Seguro Salud Clinic», para todos los empleados con contrato vigente y efectiva prestación de servicios.

Dicho seguro se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio de grupo.

Cualquier efecto derivado de la legislación que resulte aplicable y que determine un aumento de costes, cargas o gravámenes se repercutirá tanto a la empresa, como a los empleados a quienes, en su caso, les afecte, en la parte que corresponda.

Si por cualquier motivo de índole normativo o regulatorio, deviniese imposible el aseguramiento de estos compromisos mediante póliza de la compañía, los importes correspondientes al coste de la prima de aseguramiento, pasarán a incorporarse como aportación extraordinaria al plan de pensiones regulado en el presente Convenio de grupo.

#### Disposición adicional segunda.

Ambas partes reiteran la expresa prohibición de la titularidad y/o producción que constituya cartera de seguros propia de sí mismo o de terceros, ni directa ni indirectamente a través de otras personas físicas o jurídicas, por parte del personal de cualquiera de las empresas del grupo.

El incumplimiento de lo anteriormente establecido será considerado como falta muy grave, de conformidad con lo establecido en el artículo 48 del presente Convenio de grupo y a los apartados j) y m) del artículo 64.3 del Convenio general.

Con carácter excepcional, aquel personal que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio de grupo, tuviera asignado un código de Agente y reconocido el derecho al mantenimiento de cartera derivado de la normativa interna sobre «Carteras personales» del año 2003 y/o anteriores, podrán mantener aquellas titularidades, sin que para el mantenimiento de las mismas, puedan realizar ningún tipo de actividad durante la jornada de trabajo, además del debido cumplimiento de las obligaciones que pudieran afectarles por aplicación de la legislación fiscal, laboral y de Seguridad Social.

#### Disposición adicional tercera.

Para el personal procedente de Estrella ingresados con anterioridad al 1-1-2003 no adheridos al plan de previsión descrito en el artículo 36 de este Convenio de grupo, se mantendrá la compensación por jubilación a la edad establecida en cada momento por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, con las condiciones establecidas en el Convenio general, y con los mínimos que figuran en la Tabla siguiente:

Niveles 1, 2 y 3: 15.775,00 euros.

Nivel 4: 12.590,00 euros.

Nivel 5: 11.330,00 euros.

Resto de niveles: 9.765,00 euros.

Los citados trabajadores que, en el transcurso de su vida laboral, se adhieran al plan de pensiones disfrutarán del mismo régimen de aportaciones que lo pactado en el reglamento del plan, sin que en ningún caso el importe de las mismas, tanto en lo referido a los servicios pasados como a aportaciones futuras, pueda ser superior al que hubiera correspondido de producirse la adhesión en la fecha de inicio de los planes. Por ello, la aportación por servicios pasados será la misma que se les comunicó en carta de fecha 17-12-2002. El importe correspondiente a las aportaciones futuras se deducirá –en lo que se refiere a lo establecido en el artículo 31 del Convenio general– de su retribución para el ingreso, a su favor, en el plan de pensiones, y la empresa quedará exonerada de toda obligación de dotación anual para el incentivo económico por jubilación establecido en el Convenio general.

La empresa comunicará individualmente a los trabajadores afectados el importe del extinto concepto CAI, a efectos del cálculo del incentivo económico por jubilación establecido en el Convenio general. Para este colectivo de trabajadores no adheridos al plan de pensiones, el CAI evolucionará en la forma que establezca el Convenio general, absorbiéndose su posible incremento del complemento voluntario, si lo hubiera.

En la retribución global a 31-1-2004 de los trabajadores no adheridos al plan de pensiones, se encuentra incluido en su integridad el importe correspondiente a lo establecido en el artículo 31 del Convenio general.

Para todo el personal incluido en el ámbito funcional y personal del presente Convenio de grupo, lo establecido en el artículo 36 –Plan de previsión–, sustituye y compensa en su integridad a lo regulado en los artículos 31 y 61 del Convenio general.

Se faculta expresamente a la Comisión Mixta Paritaria establecida en el artículo 8 del presente Convenio de grupo, para el seguimiento y valoración de la aplicación del régimen establecido en la presente disposición adicional.

#### Disposición adicional cuarta.

Ante la evolución de la realidad social cambiante, se reconocen los mismos derechos que este Convenio de grupo contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

#### Disposición transitoria primera.

Para el personal procedente de Banco Vitalicio de España ingresado hasta el día 31 de diciembre de 1996, la cobertura del seguro de vida prevista en el artículo 33 del presente Convenio de grupo, se extenderá durante la situación de jubilado en la empresa, sin límite de edad, sólo para el riesgo de muerte, y por un capital asegurado de la mitad del que tuviera en el momento de su jubilación, siempre que existiera beneficiario designado.

#### Disposición transitoria segunda.

Para los empleados de Estrella jubilados antes del 25 de septiembre de 1998, se mantendrán las coberturas, capitales y condiciones del seguro de vida que tuvieran garantizados en su Convenio anterior.

#### Disposición transitoria tercera.

1. Para todos aquellos empleados de las empresas del grupo procedentes de Vitalicio con ingreso en la compañía antes de 31 de diciembre de 2003, que están percibiendo en nómina el «Complemento económico», en atención al origen histórico del citado concepto, se asimilará a todos los efectos y como condición ad personam a un complemento salarial, por lo que cotizará a la Seguridad Social y mantendrá su carácter de «no absorbible».



Sin perjuicio de lo anterior, la evolución del importe del «Complemento económico», en lo sucesivo se ajustará a lo establecido en el Convenio general para el concepto de «Compensación por comida».

2. A efectos de una mejor gestión interna y de homogeneización de los conceptos hasta ahora vigentes, se unificará el sistema de pago de los conceptos de «Compensación por ayuda de comida» y «Complemento económico» que serán abonables en las nueve mensualidades ordinarias de jornada partida de octubre a junio, ambos inclusive.

3. Aquellas personas que en ejercicio del derecho de opción reconocido en el artículo 20, apartado 2 del presente Convenio de grupo, deseen sustituir el «Complemento económico» por la «Compensación por ayuda de comida» en cualquiera de sus modalidades, no podrán volver al régimen de percepción del citado «Complemento económico», una vez ejercitada dicha opción.

Disposición transitoria cuarta.

Respecto de la revisión salarial para los años 2017 a 2020, se estará a lo pactado en el Convenio general que sea de aplicación para cada uno de los periodos anuales.

Se adjuntan como anexo III las tablas salariales provisionales para el año 2017.

Disposición derogatoria.

El contenido del presente Convenio de grupo deroga y sustituye tanto los Convenios anteriores, como cuantas actas complementarias o anexos a los mismos, así como cuantos acuerdos de empresa, pactos internos etc., pudieran existir, en aquellos aspectos que se opongan, de forma sustancial, al contenido del presente Convenio de grupo, lo desnaturalicen o conduzcan a una interpretación no complementaria del mismo.

Con independencia de lo anterior, en general, quedan derogadas cuantas disposiciones de inferior rango al del presente Convenio de grupo, o concesiones unilaterales de empresa pudieran existir, en tanto se opongan al contenido del presente Convenio de grupo.

**ANEXO I**  
**SISTEMA DE CLASIFICACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL EN GRUPO GENERAL I**

GRUPO Y NIVEL	SOPORTE	ADMINISTRATIVO	EJECUTIVO/JEFE COMERCIAL	TECNICO	GESTOR	EXPERTO	DIRECTOR SUCURSAL	RESPONSABLE	DIRECTOR TERRITORIAL	DIRECTIVOS
GRUPO 0										
GRUPO I NIVEL 1								En función responsabilidad		
GRUPO I NIVEL 2							En función responsabilidad	En función responsabilidad		
GRUPO I NIVEL 3							En función responsabilidad	En función responsabilidad		
GRUPO II NIVEL 4				- Técnico Sénior	- Nuevo ingreso. - Promociones.		- Promociones.	- Promociones.		
GRUPO II NIVEL 5				- Técnicos especializado sin experiencia.						
GRUPO II NIVEL 6				- Técnico Júnior						
GRUPO III NIVEL 7		- Nueva incorporación con experiencia (máximo dos años) - Precedencia IV-9 (máximo un año)	- Nueva incorporación con experiencia.							
GRUPO III NIVEL 8										
GRUPO IV NIVEL 9	Personal de Nuevo Ingreso Sin Experiencia (máximo dos años)	Personal de Nuevo Ingreso Sin Experiencia (máximo dos años)	Personal de Nuevo Ingreso Sin Experiencia (máximo dos años)	Personal de Nuevo Ingreso Sin Experiencia (máximo dos años)						

## ANEXO II

## CUADRO GRUPOS PROFESIONALES SEGÚN FUNCIONES

GRUPO	NIVEL	
<b>0</b>		Directivos, Director Territorial
<b>I</b>	<b>1</b>	Responsable, Director Territorial
	<b>2</b>	Responsable, Director de Sucursal
	<b>3</b>	Responsable , Director de Sucursal, Gestor, Experto
<b>II</b>	<b>4</b>	Gestor, Técnico Sénior, Responsable (Promociones) y Director Sucursal (Promociones)
	<b>5</b>	Técnico especialista sin experiencia, Administrativo, Ejecutivo/Jefe Comercial con experiencia en Seguros
	<b>6</b>	Administrativo, Ejecutivo/Jefe Comercial con exp, pero no en seguros, Técnico Júnior
<b>III</b>	<b>7</b>	Administrativo, Soporte
	<b>8</b>	Soporte
<b>IV</b>	<b>9</b>	Personal de nuevo ingreso, sin experiencia. (en formación)

**TABLA SALARIAL GRUPO GENERALI  
AÑO 2017 (Incr. 1% )**

		SALARIO BASE		
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	MENSUAL 17 PAGAS	MENSUAL 14 PAGAS	TOTAL ANUAL
0				
I	1	2.271,94	2.758,78	38.622,94
	2	1.921,67	2.333,45	32.668,33
	3	1.637,65	1.988,57	27.840,00
II	4	1.401,03	1.701,25	23.817,50
	5	1.221,13	1.482,80	20.759,23
	6	1.060,21	1.287,40	18.023,61
III	7	927,72	1.126,52	15.771,26
	8	814,13	988,59	13.840,26
IV	9	764,84	928,74	13.002,35

**COMPLEMENTO POR EXPERIENCIA 2017**

		IMPORTE ANUAL	CONV. GRUPO IMPORTE PAGA/FACTOR
GRUPO II	NIVEL 4	354,99	25,36
	NIVEL 5	269,79	19,27
	NIVEL 6	241,39	17,24
GRUPO III	NIVEL 7	198,82	14,20
	NIVEL 8	170,41	12,17

**ANEXO IV: CUADRO HORARIO**

	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	15:30	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00	21:00	21:30	22:00		
<b>JORNADA INVIERNO</b>																			
Lunes a Jueves: Oficinas centrales, Plataformas* e Informática*	8h: F.ENTRADA			COINCIDENCIA			COMIDA (min. 1h.)		COINCIDENCIA		FLEX. SALIDA	FLEX. SALIDA	19h.						
COS (*)	8h: F.ENTRADA			COINCIDENCIA			COMIDA		COINCIDENCIA		FLEX. SALIDA	FLEX. SALIDA	19h.						
COS Turno tarde						14h.					COINCIDENCIA						F.S.	22h.	
Territorio	8h: F.ENTRADA			COINCIDENCIA			COMIDA (min. 1h.)		COINCIDENCIA		FLEX. SALIDA	FLEX. SALIDA	19h.						
Viernes y víspera de festivo : Oficinas centrales, Plataformas, Informática*, COS y Territorio	8h: F.ENTRADA			COINCIDENCIA			FLEX. SALIDA	15:30h.											
<b>JORNADA VERANO</b>	8:00	8:30	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	15:30	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00	21:00	21:30	22:00	
Lunes a Jueves y Semana patronal: Oficinas centrales, Plataformas*, Informática*, COS* y Territorio	8h: F.E.				COINCIDENCIA							FLEX. SALIDA	FLEX. SALIDA	19h.					
Lunes a Viernes: COS Turno tarde							14h							COINCIDENCIA			FLEX. SALIDA	22h.	
Viernes y víspera de festivo: Oficinas centrales, Plataformas, Informática, COS y Territorio	8h: F.E.				COINCIDENCIA		FLEX. SALIDA	15:30h.											

Los viernes y en jornada de verano fuera de los periodos de coincidencia, se podrán recuperar las horas necesarias desde la finalización del periodo de coincidencia hasta las 19:00h. con una interrupción mínima de una hora para comer y un mínimo de 1,5 horas de trabajo efectivo en jornada de tarde para tener derecho a la compensación por comida.

(\*) Retenes hasta un máximo del 25% de cada unidad para cubrir el servicio hasta un máximo de las 19:30 horas, en horario entre las 10:00 y las 19:30 con una hora para comer entre las 14:00 y las 15:30h.

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7388** *Resolución de 21 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas salariales para los años 2017 y 2018 del VI Convenio colectivo del grupo Generali España.*

Vistas las tablas salariales para los años 2017 y 2018 del VI Convenio colectivo del grupo de empresas Generali España –Generali España, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España A.I.E.; Gensegur, Agencia de Seguros del grupo Generali, Sociedad Anónima; Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales y Vitalicio Torre Cerdá, Sociedad Limitada (código de convenio: 90014213012002)–, publicado en el «BOE» de 17 de julio de 2017, tablas que fueron suscritas, con fecha 26 de marzo de 2018, de una parte por los designados por la dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT en el grupo Generali, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales 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 Paritaria.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de mayo de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **ACTA DE APROBACION DE LAS TABLAS SALARIALES DE GRUPO GENERALI ESPAÑA - AÑOS 2017 Y 2018**

En Madrid, a 26 de marzo de 2018, siendo las 11:00 horas, se reúnen las personas que a continuación se relacionan, en la representación que ostentan, reconociéndose plena capacidad y legitimación recíprocas, al objeto de proceder a la revisión salarial y aprobación de las Tablas Salariales de Grupo Generali España para los años 2017 y 2018.

Por la Representación Empresarial:

D. Javier Zubicoa Miqueleiz.  
D. Gabriel Costa Juste.  
D.ª Nuria Vila Camino.

Por la Representación de los Trabajadores:

Por CC.OO:

D. Carlos Andreu Bofill.  
D. Ramón Guirado Guich.

D. Jorge Moyano Cabrera.  
D. Jose Luis Castelló Zarza.

Por UGT:

D. Antonio Tovar Bustos.  
D.ª Natividad Herrero Yustos.

Orden del Día: Aprobación Tablas Salariales 2017 y 2018 y regularización salarial

El pasado 14 de marzo 2018, la Representación de las Empresas de Grupo Generali España remitió a las Secciones Sindicales de Grupo las Tablas Salariales 2017 y 2018, junto con el resto de conceptos económicos revalorizables, para proceder a la aplicación de la revisión salarial correspondiente a dichos años.

Habiéndose revisado la propuesta de Tablas Salariales y resto de conceptos revalorizables por todas las representaciones, éstas proceden a su aprobación, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria cuarta del VI Convenio Colectivo de Grupo Generali.

Se adjuntan como anexo las Tablas Salariales firmadas de 2017 y 2018 y otros conceptos económicos.

Las partes firmantes acuerdan delegar los trámites de registro y publicación de las Tablas Salariales en don Javier Zubicoa Miqueleiz, así como, en su defecto, en los restantes integrantes de la Representación Empresarial indicados en el encabezamiento.

Y sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad, se firma la presente acta por las representaciones legitimadas, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.—Por las empresas que conforman el Grupo Generali.—Por la Sección Sindical de CC.OO. de Grupo Generali.—Por la Sección Sindical de FeSMC-UGT de Grupo Generali.

### TABLA SALARIAL GRUPO GENERALI

*Año 2017 (Incr. 2%)*

Grupo profesional	Nivel	Salario base		
		Mensual 17 pagas	Mensual 14 pagas	Total anual
0 I	1	2.294,43	2.786,10	39.005,34
	2	1.940,69	2.356,56	32.991,78
	3	1.653,86	2.008,26	28.115,64
II	4	1.414,90	1.718,09	24.053,32
	5	1.233,22	1.497,48	20.964,76
	6	1.070,70	1.300,14	18.201,90
III	7	936,90	1.137,66	15.927,30
	8	822,19	998,38	13.977,30
IV	9	772,42	937,93	13.131,08

### *Complemento por experiencia 2017*

Grupo	Nivel	Importe anual	Conv. Grupo importe paga/ factor
Grupo II.	Nivel 4.	358,51	25,61
	Nivel 5.	272,46	19,46
	Nivel 6.	243,78	17,41
Grupo III.	Nivel 7.	200,79	14,34
	Nivel 8.	172,09	12,29

## Año 2018 (Incr. 0,8%)

Grupo profesional	Nivel	Salario base		
		Mensual 17 pagas	Mensual 14 pagas	Total anual
0				
I	1	2.312,79	2.808,38	39.317,38
	2	1.956,22	2.375,41	33.255,71
	3	1.667,09	2.024,33	28.340,57
II	4	1.426,22	1.731,84	24.245,75
	5	1.243,09	1.509,46	21.132,48
	6	1.079,27	1.310,54	18.347,52
III	7	944,40	1.146,77	16.054,72
	8	828,77	1.006,37	14.089,11
IV	9	778,60	945,44	13.236,13

## Complemento por experiencia 2018

Grupo II.	Nivel 4. Nivel 5. Nivel 6.	Importe anual	Conv. Grupo importe paga/ factor
			361,38
Grupo III.	Nivel 7.	202,40	14,46
	Nivel 8.	173,47	12,39