

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9622 *Resolución de 3 de abril de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA; y Zurich Services AIE.*

Visto el texto del convenio colectivo de las empresas Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA; y Zurich Services AIE (código de convenio n.º 90005473011981), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 2022, de una parte por las personas designadas por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra por las secciones sindicales de CCOO y UGT en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 3 de abril de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS ZURICH INSURANCE, PLC, SUCURSAL EN ESPAÑA; ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA, SOCIEDAD UNIPERSONAL; ZURICH SERVICES AIE 2021-2025

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

1. El presente convenio colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de la plantilla de las Compañías «Zurich Insurance, PLC, Sucursal en España», «Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA, Sociedad Unipersonal» y «Zurich Services, AIE», en adelante, «la Empresa».

2. El presente convenio se suscribe por la representación de la Dirección de la Empresa en España y, por parte de la plantilla, por las Secciones Sindicales de los Sindicatos CCOO y UGT de la Empresa, que ostentan el 83% de la representación.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores legitimados para suscribir el presente convenio con validez y eficacia general.

3. El convenio regulará, durante su vigencia, las condiciones contractuales entre la Empresa y su personal sujeto a una relación laboral común.

4. Exclusiones: además de las previstas en el convenio general del sector, se considera expresamente excluido de la aplicación del siguiente convenio:

a) Los mediadores de seguros privados y sus colaboradores, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos al Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales (en adelante, «Real Decreto-ley 3/2020»), así como el personal que los mismos pudieran tener a su servicio.

b) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la citada Ley, pueda desarrollar con tal carácter la plantilla a favor de su Empresa, y la compensación económica que de la misma pudiera derivarse.

c) Las personas o actividades vinculadas a la Empresa por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, comisarios y liquidadores de averías o cobradores, abogados, médicos, procuradores, reparadores, etc.

d) Las personas que desempeñen funciones de Alta Dirección sujetos al ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985.

e) El personal que presta servicios en fincas propiedad de la Empresa no dedicadas a la actividad aseguradora, que se rige por la normativa aplicable a la plantilla de fincas urbanas. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, estarán vinculados a este convenio las personas trabajadoras a quienes se venía aplicando el anterior convenio colectivo de Empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal: vigencia, prórroga y denuncia.*

1. Duración: La duración general del presente convenio será de cinco años, desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en los correspondientes artículos y disposiciones adicionales de este convenio.

2. Vigencia: El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta.

3. Si el convenio no fuese denunciado, se prorrogaría en sus propios términos por años naturales.

4. La denuncia del convenio y/o de sus posibles prórrogas deberá formalizarse por cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de treinta días naturales anteriores a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus posibles prórrogas.

La denuncia deberá formalizarse por escrito dirigido a la otra parte y a la Autoridad Laboral.

5. Denunciado el convenio se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación y prórroga que se regula seguidamente.

Dicho período comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los cuarenta y cinco días desde que el convenio fuera denunciado.

Transcurridos 18 meses de negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo

sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de discrepancias existentes.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final del citado procedimiento de mediación, cuando hubiera transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector vigente, en adelante, «convenio del sector».

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la jurisdicción social resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 6. *Coordinación normativa.*

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias de obligada aplicación, así como en el convenio del sector.

Artículo 7. *Facultades de la dirección de la empresa.*

La organización del trabajo compete a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo pactado en el presente convenio y con respeto a lo establecido por las leyes de aplicación en cada caso.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

1. Para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre la aplicación e interpretación del presente convenio se crea una Comisión Paritaria según los porcentajes recogidos en el acta de constitución de la Comisión de Negociación, que estará compuesta por siete miembros en representación de la Dirección de la Empresa y siete miembros por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras designados de entre las organizaciones firmantes del presente convenio, siempre que continúen ostentando aquella representación.

2. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos representaciones, debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar.

3. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un/a Presidente/a y a un/a Secretario/a. El/la Presidente/a será designado/a por la Representación de las Personas Trabajadoras y el/la Secretario/a por la Representación de la Dirección de la Empresa.

4. Tanto la Representación de las Personas Trabajadoras como la Representación de la Dirección de la Empresa podrán contar con un asesor/a por Organización.

5. La Comisión estará domiciliada en la sede de la empresa, sita en paseo de la Castellana, 81, de Madrid.

6. De cada sesión se levantará acta que deberá ser presentada para su firma en la siguiente sesión y que contendrá, exclusivamente, los acuerdos alcanzados y los compromisos unilaterales. A cada acta se incorporarán, como anexos, los documentos aportados a este efecto en la reunión.

7. Las cuestiones sometidas a la Comisión serán debatidas en su seno, de acuerdo con el orden del día previamente establecido. El plazo máximo de respuesta de las consultas que puedan recibirse será inferior a cuarenta y cinco días desde el momento de la recepción.

8. Los acuerdos requerirán el voto acorde de ambas representaciones paritarias. En cada representación su postura vendrá reflejada por el voto mayoritario simple de sus componentes.

9. La Comisión tendrá igual y especialmente, en su caso, las funciones de mediación establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

10. La Comisión velará para coordinar el funcionamiento de las distintas Comisiones que emanen de este convenio, las cuales se constituirán dentro del plazo de tres meses desde la firma del presente convenio.

Artículo 8 bis. *Solución de conflictos.*

1. Las partes se adhieren al VI Acuerdo Sobre Solución Autónomo de Conflictos Laborales (ASAC) de 26 de noviembre de 2020, o acuerdo que lo sustituya.

2. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación, aplicación y/o inaplicación del convenio, deberá intervenir la Comisión Paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo II del convenio del sector, Sección Primera.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

1. El sistema de clasificación del personal se estructura según los principios y aspectos básicos y régimen jurídico del convenio del sector y lo expresamente recogido en este convenio.

2. Con arreglo a los criterios anteriores, la Clasificación en Grupos y Niveles de los puestos de trabajo, tanto de nueva creación como los que se modifiquen, será efectuada por la Dirección de la Empresa, dando cuenta de la misma a la Representación Sindical de las Personas Trabajadoras.

3. A las nuevas contrataciones en puestos clasificados como de Grupo II Nivel 5, se les asignará durante el primer año de permanencia en la Empresa la clasificación de Grupo II Nivel 6, en razón al periodo necesario de adaptación a la Empresa, reduciéndose de este plazo anual de adaptación los posibles períodos de trabajo habidos en el último año, en igual o similar puesto dentro de las compañías del Grupo. Igualmente, se reducirá de este plazo anual de adaptación los posibles periodos trabajados para terceras empresas en igual o similar puesto, siempre que ello quede debidamente acreditado.

Artículo 10. *Multifunción/polivalencia y movilidad funcional.*

1. Se establecen como principios básicos, tanto en favor de la mayor flexibilidad, adaptación y optimización de los recursos humanos, como en beneficio de la cualificación y desarrollo profesional de la persona, la máxima multifuncionalidad/polivalencia en las funciones y la movilidad funcional que, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acordadas por la Dirección de la Empresa sin más limitaciones que la capacidad y/o titulación del personal para realizar los trabajos encomendados en cada momento.

2. La clasificación profesional no supone la existencia de compartimentos estancos por cuanto se pacta, por el contrario, tanto la máxima polivalencia de la plantilla como su adscripción indistinta a todas las tareas para cuyo desempeño no se precise una titulación específica. Todo ello tiene por objeto facilitar la gestión y el desarrollo profesional de los recursos humanos, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. Para favorecer la adaptación en casos de movilidad funcional y multifunción/polivalencia la Empresa facilitará la formación necesaria al personal para el correcto desarrollo de las funciones que les sean encomendadas.

4. Movilidad Funcional: Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del convenio del sector y en el artículo 12 del presente convenio.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 11. *Contratación.*

1. El ingreso de nuevo personal en la Empresa se efectuará en cualquiera de las modalidades de contratación que las disposiciones legales vigentes permitan en cada momento, atendiendo a las necesidades de la Empresa y sin que exista trato preferencial u otros criterios de selección que los derivados de las cualidades personales y profesionales de los candidatos. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la regulación legal o legislación existente en materia de Igualdad.

2. La Empresa someterá a las candidaturas a las pruebas teóricas y prácticas que se consideren oportunas y adecuadas, al objeto de determinar las capacidades y competencias de las mismas respecto de los puestos a cubrir, sin que dichas pruebas tengan la consideración de relación laboral ni den derecho a retribución de ningún tipo.

3. A toda nueva incorporación se le ofrecerá un reconocimiento médico, el cual tendrá carácter voluntario.

4. En cuanto al régimen de contratación temporal –causas y duración de las mismas– se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia (artículo 15), así como a la regulación que pueda contener el convenio del sector en desarrollo de la normativa vigente.

5. La Representación social recibirá información trimestral sobre la contratación temporal de dicho periodo y la conversión a indefinidos.

Artículo 12. *Ascensos y promociones.*

1. Se estará a lo dispuesto en el convenio del sector, salvo en lo regulado en los apartados 2 y 3 siguientes.

2. Los supuestos de movilidad funcional ascendente para la cobertura de vacantes de naturaleza no temporal desde un inicio, tendrán los siguientes efectos económicos y de Clasificación Profesional:

a) Promoción de un nivel profesional:

Durante los primeros seis meses del cambio de puesto de trabajo, se aplicará el nivel profesional del mismo, pero provisionalmente, al estar sujeto a un periodo de consolidación.

b) Promoción de más de un nivel profesional:

Cuando la promoción se produzca hacia un puesto de trabajo en dos o más niveles salariales:

Durante el primer año del cambio de puesto de trabajo, se aplicará el nivel profesional del mismo, pero provisionalmente, al estar sujeto a un periodo de consolidación, según se detalla.

– A los primeros seis meses del cambio, se consolidará el nivel profesional correspondiente al primer nivel salarial.

– Finalizado el segundo tramo de seis meses, se consolidará el nivel profesional del puesto de trabajo al que se había promocionado, sin nuevos periodos de consolidación ni más etapas intermedias.

3. En los supuestos de promoción de uno o más niveles profesionales para la cobertura de vacantes de naturaleza temporal desde un inicio, durante los 12 primeros meses del cambio de puesto de trabajo se aplicará el nivel profesional del mismo, pero provisionalmente, al estar sujeto a un periodo de consolidación.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes negociadoras del presente convenio colectivo podrán abordar situaciones individuales excepcionales y acordar una resolución diferente a lo establecido en el presente apartado 3 en términos de periodo de consolidación del puesto, siempre que dicho tratamiento excepcional esté justificado objetivamente.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

Se estará a lo dispuesto en el convenio del sector.

Artículo 14. *Cese voluntario.*

1. El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, con quince días de antelación como mínimo, para el personal perteneciente en los Grupos Profesionales III y IV, y con un mes de antelación como mínimo, para el encuadrado en los Grupos Profesionales 0, I y II.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación la cuantía equivalente al importe de su devengo diario por cada día de menos en el aviso.

3. En el momento de causar baja, la persona cesante devolverá a la Empresa (salvo fuerza mayor) los útiles, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación de haberes por el importe de la deuda.

4. Recibido el preaviso por la Empresa, podrá esta prescindir de los servicios de la persona cesante antes de la fecha de cese solicitado, si bien se abonarán los salarios que correspondan a dicha persona hasta dicha fecha.

CAPÍTULO V

Formación profesional

Artículo 15. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de la plantilla siendo, asimismo, un factor de primer orden para posibilitar la consecución de los objetivos de la estrategia de Empresa.

En base a una formación de carácter programado y continuado en el tiempo, se persigue fundamentalmente:

- a) Potenciar el desarrollo personal y profesional de toda la organización.
- b) La actualización constante de las capacidades y cualificaciones de la plantilla, focalizándose con prioridad en el desarrollo y mejora de sus conocimientos, aptitudes y habilidades.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.
- d) La Empresa se compromete a impartir la formación necesaria en los casos de movilidad funcional, adecuando los conocimientos de las personas a los niveles requeridos por el puesto en cada caso.
- e) Las personas trabajadoras deberán realizar las formaciones establecidas como obligatorias por la Compañía (por cuestiones regulatorias o por su especial relevancia): *Compliance*, Protección de Datos, Prevención de Riesgos Laborales, etc.

2. Los Planes de Formación serán elaborados por la Dirección de la Empresa, previa comunicación a la Comisión de Formación.

Para ello, todas las partes firmantes acuerdan seguir colaborando en su desarrollo y se responsabilizan en favorecer que la formación llegue a toda la plantilla sea cual sea su nivel, y a arraigar una cultura de aprendizaje continuo en todo el personal de la Empresa, dentro de una política formativa justa y equitativa.

3. Se garantizará la universalidad en el acceso a la formación, y la no discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de género, edad y nivel profesional.

Artículo 16. *Tiempo de formación.*

1. El tiempo de formación por persona será de 20 horas dentro del cómputo anual de jornada establecido en el presente convenio.

2. El número de horas de formación determinado en el punto anterior podrá acumularse durante un período de hasta cinco años, cuando por razones organizativas o funcionales no fueran utilizadas anualmente.

La Dirección de la Empresa, en la organización de las actividades formativas tendrá en cuenta las circunstancias especiales y concurrentes en el personal, a efectos de su participación en las mismas.

Artículo 17. *Acción formativa.*

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores sobre las competencias de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en esta materia.

A estos efectos, en el Plan de Formación de Empresa se contemplarán los siguientes puntos, referidos a las acciones formativas a desarrollar:

- Objetivos y contenido.
- Criterios de selección y colectivo escogido o al que se dirige la formación.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición.
- Coste estimado de dichas acciones formativas.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica

La Movilidad Geográfica se regula según lo establecido en los artículos 30, 31 y 32 del convenio del sector vigente y a lo expresamente recogido en este convenio.

Artículo 18. *Traslados.*

1. Con carácter general, en la medida en que en la Empresa esté vigente una regulación en materia de *Flexwork* y/o trabajo a distancia total –y, atendiendo en todo caso a dicha regulación específica–, las partes convienen en valorar la posibilidad de prestar servicios en cualquiera de dichos regímenes como alternativa prioritaria y voluntaria frente a los traslados.

En caso de que la opción del *Flexwork* y/o el trabajo a distancia total no fuera factible desde un punto de vista operativo o si la persona trabajadora no accediese voluntariamente a prestar servicios bajo cualquiera de dichas modalidades, las siguientes normas en materia de traslados resultarán de aplicación.

2. Las condiciones de compensación por traslados corresponderán cuando se produzca por movilidad geográfica forzosa serán las siguientes:

- Gastos de locomoción, debidamente justificados, de la persona interesada y de los familiares que convivan con ella.

- Gastos de mudanza y contratación de suministros básicos, contra presentación de los oportunos justificantes.

- Compensación económica de 12.500 euros.

La compensación económica referida se condiciona a la permanencia en el nuevo destino de trabajo durante un mínimo de 24 meses. De no cumplirse dicho plazo por causa imputable a la persona trasladada, ésta vendrá obligada a reintegrar a la Empresa una 24/a parte de la compensación percibida por cada mes que falte para los 24 indicados.

- Hasta diez días laborables de permiso retribuido, no necesariamente consecutivos, para búsqueda de alojamiento y centros escolares, con dieta completa.

- Ayuda de vivienda o de locomoción para las personas afectadas a las que el traslado comporte un cambio de residencia, podrán optar entre:

a) La Empresa facilitará para adquisición de vivienda en el municipio donde sea trasladado el trabajador, un préstamo de hasta 60.101 euros a un tipo de interés del MIBOR (créditos anteriores a 1 de enero de 1999) o EURIBOR (créditos posteriores a 1 de enero de 1999) a 12 meses más un diferencial del 0,50%. Dicho tipo se revisará anualmente con efecto 1.º de enero de acuerdo con el tipo interbancario a 1 año EURIBOR, publicado en el BOE para enero de cada año y manteniéndose fijo el diferencial adicional del 0,50%. El plazo máximo de devolución se establece en diez años.

b) Alternativamente, en sustitución del préstamo contemplado en el apartado a) anterior, la persona trasladada podrá optar por recibir una ayuda para alquiler de vivienda o para gastos de alojamiento debidamente justificados de 400 euros brutos mensuales durante 18 meses, aumentados en 90 euros mensuales más por cada hijo/a dependiente y menor de 19 años, que se traslade, y en otros 150 euros mensuales para aquellos traslados a poblaciones que estén por encima del precio medio de la vivienda según última estadística disponible elaborada por el Ministerio de la Vivienda.

c) Si la persona afectada no cambia de residencia, y no opta a ninguna de las ayudas de vivienda a) o b), se le abonarán los gastos de locomoción que acredite, hasta alcanzar un máximo de 4.700 euros.

d) Si la persona afectada no optara por solicitar ninguna de las ayudas previstas en los puntos a), b) o c) anteriores tendrá derecho alternativamente como ayuda de locomoción a la concesión de un Préstamo para adquisición de vehículo, de hasta 15.000 euros, a un tipo de interés EURIBOR a 12 meses sin diferencial. Dicho tipo se revisará anualmente con efecto 1.º de enero, de acuerdo con el tipo interbancario a 1 año EURIBOR, publicado en el BOE para enero de cada año, y manteniéndose fijo el diferencial de 0%. El plazo máximo de devolución se establece en cinco años.

3. Notificada la decisión del traslado, la persona afectada tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente. En el caso de que la persona afectada decida optar por extinguir su contrato laboral, no podrá la Empresa, para cubrir el puesto de trabajo de destino, imponer un nuevo traslado forzoso para la cobertura de la misma plaza.

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, la persona afectada y/o la Representación Legal de las Personas Trabajadoras puedan ejercitar en su caso ante la jurisdicción competente.

Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

4. Con el fin de promover la conciliación de la vida laboral-personal, se establecen las siguientes medidas:

– Aquellas personas trasladadas forzosamente con hijos/as en edad de formación reglamentaria obligatoria, podrán acogerse a lo regulado en el artículo 19 (Desplazamientos), por el periodo comprendido entre la fecha de efecto del traslado y el 30 de junio siguiente, siempre que haya manifestado a la Empresa previamente el cambio del centro de trabajo, su decisión de trasladar a su familia una vez finalizado el curso escolar.

– Cuando se produzca una vacante de su mismo puesto de trabajo, que debiera sacarse a concurso en el centro de trabajo de origen del trasladado, o en cualquier otro centro de trabajo que acerque a la persona trasladada a su centro de origen, se dará preferencia para su ocupación a la persona trasladada y a su pareja, de ser ésta también trabajadora.

– La movilidad geográfica forzosa no podrá afectar al personal en alguna de las siguientes situaciones, a excepción de que el motivo sea por cierre del centro de trabajo:

- Empleada embarazada.
- Empleado/a durante el periodo de baja por nacimiento de hijo/a.
- Empleado/a durante el tiempo de lactancia.
- Empleado/a durante la reducción de jornada por cuidado de menores o de familiares con discapacidad funcional (artículo 44 del presente convenio colectivo).
 - Empleado/a en excedencia voluntaria por nacimiento o adopción de hijo/a o acogimiento (artículo 48 del presente convenio colectivo).
 - Empleado/a en excedencia voluntaria por cuidado de familiares (artículo 51 del presente convenio colectivo).

Artículo 19. *Desplazamientos.*

Con carácter general, en la medida en que en la Empresa esté vigente una regulación en materia de *Flexwork* y/o trabajo a distancia total –y, atendiendo en todo caso a dicha regulación específica–, las partes convienen en valorar la posibilidad de prestar servicios en cualquiera de dichos regímenes como alternativa prioritaria y voluntaria frente a los desplazamientos.

En caso de que la opción del *Flexwork* y/o el trabajo a distancia total no fuera factible desde un punto de vista operativo o si la persona trabajadora no accediese voluntariamente a prestar servicios bajo cualquiera de dichas modalidades, las siguientes normas en materia de desplazamientos resultarán de aplicación.

Las compensaciones por desplazamiento serán las siguientes:

1. Como compensación de los gastos de manutención y estancia, el personal afectado podrá optar entre:

a) La compensación directa de dichos gastos, de acuerdo con la política y normativa que sobre los mismos rija en la Empresa en cada momento.

b) Alternativamente, el personal desplazado podrá optar por recibir diariamente como dieta completa, la cantidad de 42 euros brutos, que cubrirán la totalidad de manutención (desayuno, comida y cena) teniendo en cuenta que, de acuerdo con la Normativa Interna el pago del hotel es a cargo de la Empresa.

Para el personal desplazado que realice Jornada Partida la compensación contemplada en los puntos anteriores absorberá la Compensación por Comida prevista en el artículo 34 del presente convenio colectivo, cuyo importe dejará de percibir mientras permanezca en situación de desplazado.

2. El personal desplazado tendrá derecho a un permiso de cinco 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.

Se acuerda que el personal desplazado podrá destinar, previa comunicación a la Dirección de la Empresa, hasta cuatro horas efectivas de trabajo semanales para los desplazamientos entre su domicilio y el centro de trabajo al que haya sido desplazado.

La Dirección de la Empresa informará a la Representación de las Personas Trabajadoras de los desplazamientos que se produzcan en la plantilla afectada por el presente convenio.

Se informará trimestralmente a la Comisión Mixta los distintos desplazamientos.

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 20. *Estructura remunerativa.*

1. Los conceptos salariales regulados en el presente convenio son los siguientes:

- a) Salario base (artículo 21).
- b) Complemento de Experiencia (artículo 22).
- c) Complemento de Adaptación Individualizado (CAI) (artículo 23).
- d) Complemento Personal Histórico (artículo 24).
- e) Complemento Personal convenio (artículo 25).
- f) Complemento Zurich (artículo 26).
- g) Compensación extraordinaria (artículo 27).
- h) Pago inflación (artículo 28).
- i) Aportación Seguro Salud (artículo 28 bis).
- j) Plus de Inspección (artículo 29).
- k) Pagas Extraordinarias (artículo 30).
- l) Participación en Primas (artículo 31).
- m) Retribución flexible (artículo 32).

2. Con el carácter de compensación de gastos:

- a) Compensación por Comida (artículo 34).
- b) Dietas y gastos de viaje (artículo 35).

Adicionalmente, gastos de suministros regulados en el Acuerdo *Flexwork* vigente.

3. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada persona los perciba. En cada caso la remuneración dependerá de sus circunstancias objetivas y personales de cada momento.

4. No tienen el carácter de salario y, por consiguiente, están sujetas al derecho mercantil, las cantidades que puedan percibir de la Empresa el personal por el concepto de comisiones sobre las primas de producción propias.

Artículo 21. *Salario base.*

Las Partes acuerdan que, a los efectos del presente artículo, se estará a lo dispuesto en el convenio del sector (artículos 42 a 45, ambos incluidos), que se reproducen a continuación. Se aplicarán las tablas salariales en el momento en que se produzca su actualización, en su caso. En este sentido, las referencias a conceptos o elementos remunerativos incluidos en los siguientes apartados deben entenderse efectuadas a conceptos del convenio del sector.

1. Se entenderá por Salario Base el que remunera la asignación a un determinado nivel retributivo dentro del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo.

2. Condiciones económicas para el año 2021.

1.º Para el año 2021 se acuerda aplicar un incremento del 1% sobre la tabla salarial de sueldos base y complemento por experiencia vigentes a 31 de diciembre de 2020.

2.º Los incrementos salariales se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021.

3.º Los conceptos sobre los que se aplicará dicho incremento salarial serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección y ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.

3. Condiciones económicas para el año 2022.

1.º Para el año 2022 se acuerda aplicar un incremento del 1% sobre la tabla salarial de sueldos base y complemento por experiencia vigentes a 31 de diciembre de 2021. Dicho incremento será del 1,2% en el supuesto de que el Índice de Precios de Consumo (IPC), que se constate oficialmente a 31 de diciembre del año 2021 sobre 31 de diciembre del año anterior sea igual o superior al 2%.

2.º Sobre el mencionado incremento salarial base se aplicará un coeficiente corrector siempre que el Índice de Precios de Consumo (IPC), que se constate oficialmente a 31 de diciembre del año 2022 sobre 31 de diciembre del año anterior sea igual o superior al 2%. El factor corrector en este supuesto será del 120%.

3.º Los incrementos salariales se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

4.º Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial que, en su caso, proceda, serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección y ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.

4. Condiciones económicas para el año 2023.

1.º Para el año 2023, se acuerda una evolución salarial acorde con el ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de Producto Interior Bruto (PIB), de forma que para que el incremento salarial se produzca tendrá que constatarse un PIB superior a 0%, y acorde también con la evolución del Índice de Precios de Consumo

(IPC), referidos ambos indicadores a dicho año, y todo ello conforme a los siguientes criterios y escalas:

- Se acuerda aplicar un incremento salarial inicial del 0,8%, con efecto de 1 de enero de 2023 sobre las tablas salariales definitivas de 2022.
- Si el PIB es superior a 0% y resulta igual o inferior al 1,5%, el incremento salarial base será del 1%.
- Si el PIB es igual o superior al 1,6% e igual o inferior al 2,5%, el incremento salarial base será del 1,5%.
- Si el PIB es igual o superior al 2,6% e igual o inferior al 3,5%, el incremento salarial base será del 2%.
- Si el PIB es igual o superior al 3,6%, el incremento salarial base será del 2,5%.

2.º Sobre el incremento salarial base resultante se aplicará un coeficiente corrector en función de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) que se constate oficialmente a 31 de diciembre del año 2023 sobre 31 de diciembre del año anterior, conforme a los siguientes criterios y escalas:

- Si el IPC es inferior al 1%, el corrector del incremento salarial será del 80%.
- Si el IPC es igual o superior al 1% e inferior al 2%, no se aplicará corrector alguno al incremento salarial base.
- Si el IPC es igual o superior al 2%, el corrector del incremento salarial será del 120%.

3.º Los referidos criterios y consiguientes incrementos salariales que, en su caso, pudieran derivarse de los mismos, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2023.

4.º Una vez conocidos el PIB y el IPC correspondientes al año 2023, y en el supuesto de que su evolución diera como resultado un incremento salarial superior al 0,8%, procederá la aplicación del porcentaje de incremento que se deriva de la anterior escala, y su abono como revisión salarial en una sola paga en el periodo de los dos meses siguientes a la constatación de dichos datos por la Comisión Mixta de Interpretación del convenio del sector que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

5.º Como cláusula de salvaguarda, para el supuesto de un PIB inferior o igual a 0% que hubiera conllevado la ausencia de incremento salarial, o en caso de resultar un incremento salarial inferior al 0,8%, el exceso del incremento salarial inicialmente aplicado en 2023 se deducirá del incremento salarial que está previsto aplicar inicialmente para el año 2024.

6.º Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial que, en su caso, proceda, serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado e importe de compensación de gastos previsto en el apartado 7 del artículo 25 del convenio del sector.

5. Condiciones económicas para el año 2024.

1.º Para el año 2024, se acuerda una evolución salarial acorde con el ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de Producto Interior Bruto (PIB), de forma que para que el incremento salarial se produzca tendrá que constatarse un PIB superior a 0%, y acorde también con la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC), referidos ambos indicadores a dicho año, y todo ello conforme a los siguientes criterios y escalas:

- Se acuerda aplicar un incremento salarial inicial del 0,8%, con efecto de 1 de enero de 2024 sobre las tablas salariales definitivas de 2023.

- Si el PIB es superior a 0% y resulta igual o inferior al 1,5%, el incremento salarial base será del 1%.
- Si el PIB es igual o superior al 1,6% e igual o inferior al 2,5%, el incremento salarial base será del 1,5%.
- Si el PIB es igual o superior al 2,6% e igual o inferior al 3,5%, el incremento salarial base será del 2%.
- Si el PIB es igual o superior al 3,6%, el incremento salarial base será del 2,5%.

2.º Sobre el incremento salarial base resultante se aplicará un coeficiente corrector en función de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) que se constate oficialmente a 31 de diciembre del año 2024 sobre 31 de diciembre del año anterior, conforme a los siguientes criterios y escalas:

- Si el IPC es inferior al 1%, el corrector del incremento salarial será del 80%.
- Si el IPC es igual o superior al 1% e inferior al 2%, no se aplicará corrector alguno al incremento salarial base.
- Si el IPC es igual o superior al 2%, el corrector del incremento salarial será del 120%.

3.º Los referidos criterios y consiguientes incrementos salariales que, en su caso, pudieran derivarse de los mismos, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024.

4.º Una vez conocidos el PIB y el IPC correspondientes al año 2024, y en el supuesto de que su evolución diera como resultado un incremento salarial superior al 0,8%, procederá la aplicación del porcentaje de incremento que se deriva de la anterior escala, y su abono como revisión salarial en una sola paga en el periodo de los dos meses siguientes a la constatación de dichos datos por la Comisión Mixta de Interpretación del convenio del sector que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

5.º Como cláusula de salvaguarda, para el supuesto de un PIB inferior o igual a 0% que hubiera conllevado la ausencia de incremento salarial, o en caso de resultar un incremento salarial inferior al 0,8%, el exceso del incremento salarial inicialmente aplicado en 2024 o 2023 se deducirá del incremento salarial del año 2025.

6.º Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial que, en su caso, proceda, serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado e importe de compensación de gastos previsto en el apartado 7 del artículo 25 del convenio del sector.

6. Condiciones económicas para el 2025.

Se aplicará lo que regule el convenio del sector vigente para el citado año, incluyendo el incremento a cuenta, si así se recoge.

Artículo 22. *Complemento por experiencia.*

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los Grupos profesionales II y III en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como un factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un periodo de tiempo.

2. Tendrán derecho a este complemento aquella plantilla incluida en los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 mientras dure su permanencia en los mismos.

3. El devengo de este complemento se inicia después de transcurrido un año de presencia en la Empresa, y se abona a partir del 1 de enero del año siguiente al transcurso de dicho periodo.

4. La cuantía, en cómputo anual para cada año de vigencia del convenio y para cada uno de los niveles incluidos en el apartado 2 del presente artículo, figura en el anexo 1 del presente convenio colectivo.

Para determinar la cuantía anual acreditada por cada persona por este concepto se multiplicará el importe del nivel retributivo que tiene asignado, que figura en la tabla del año correspondiente, por el número de años de permanencia del mismo en dicho nivel retributivo, excluyéndose el período de carencia establecido en el punto 3 anterior y con el límite multiplicador máximo de 10 años.

El importe resultante se distribuirá entre 15 mensualidades (12 mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias).

Su abono se realizará conforme a la situación en 1 de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia.

5. Al pasar a un nivel retributivo superior, entre los referidos en el punto 2 anterior, se generará una nueva experiencia, para cuyo cálculo se computarán la mitad de los años que se vinieran considerando para determinar el complemento por experiencia en el nivel retributivo de procedencia, entendiéndose la posible fracción resultante como año completo y generándose un nuevo factor multiplicador por experiencia, computable a efectos del límite máximo de 10 años que opera también en el nuevo nivel.

6. La tabla de importes por experiencia que figura en el anexo referido, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos que se acuerden en cada momento para la tabla de salarios base por nivel retributivo, según lo establecido en el convenio del sector.

Artículo 23. *Complemento de adaptación individualizado (CAI).*

El Complemento de Adaptación Individualizado (CAI) está configurado conforme el artículo 35 del convenio de Empresa 1998/2002 y el artículo 38 del convenio del sector.

Artículo 24. *Complemento personal histórico.*

Es un concepto que se percibe de acuerdo con lo que se preveía en el artículo 36 «Complemento Personal por Mejoras voluntarias» y en el artículo 38 «Complemento Personal Clasificación», ambos del convenio de Empresa 1998/2002, que son sustituidos por el presente complemento por iguales importes que los que se estuvieran percibiendo con anterioridad.

Además se abonará por este mismo concepto el importe que correspondía por el desaparecido «Complemento Puesto Trabajo», del artículo 33 del convenio de Empresa 1998/2002 a la persona que venía percibiéndolo.

El importe del Complemento Personal Histórico no es revalorizable y será absorbido hasta donde alcance en el futuro por los incrementos del Salario Base, Complemento de Experiencia y Complemento Zurich (que se generen en su caso), como consecuencia de promociones a niveles superiores.

Artículo 25. *Complemento personal convenio.*

1. Es un complemento que se percibe de acuerdo con lo previsto en:

– El artículo 37 «Complemento Personal convenio», del convenio de Empresa 1998/2002.

– El artículo 43 «Complemento Sustitutorio del artículo 18 convenio 1992», del convenio de Empresa 1998/2002, salvo lo que se refiere a Participación en Primas, y una vez aplicado lo dispuesto en la «D.T. PRIMERA de Participación en Primas Ejercicio 2006» del convenio colectivo de Empresa 2003/2007.

– La Disposición Adicional 1.^a «Compensación Jornada Partida» (convenio de Empresa 1998/2002). El abono de esta cantidad quedaría suspendida mientras se encuentre en jornada continuada.

– La «Disposición Adicional 3.^a», «Complemento Personal Caudal / AM», del convenio de Empresa 1998/2002.

2. En los casos de promoción del Grupo II Nivel 4 a Grupo I Nivel 3, en los que se perciba el «Complemento de Experiencia» y/o «Complemento Personal Histórico», la diferencia salarial anual entre el Grupo II Nivel 4, incluido el «Complemento por Experiencia» y/o «Complemento Personal Histórico», y el Grupo I Nivel 3, se percibirá a todos los efectos como «Complemento Personal convenio».

3. Este importe no es absorbible ni revalorizable.

Artículo 26. *Complemento Zurich.*

1. Lo percibirá todo el personal perteneciente a los Grupos II y III.

2. Su importe equivaldrá al 3% del Salario Base, en las 12 pagas ordinarias y las tres extraordinarias.

3. Se absorberá parcial o totalmente de cualquier concepto que se perciba, y que no sea: Salario Base, Complemento Experiencia, CAI, Plus Residencia, Plus de Inspección y Complemento Promoción.

4. Este Complemento es solo de aplicación a las nuevas incorporaciones a partir de una antigüedad en la Empresa de dos años.

Artículo 27. *Compensación extraordinaria (2015).*

Para el personal en plantilla el 1 de enero de 2018, se establece una Compensación extraordinaria siempre que no perciban cantidades bajo el concepto de retribución voluntaria.

Dicha compensación se fija en 400 euros brutos anuales, prorrateados en las doce mensualidades ordinarias de cada ejercicio, no siendo ni absorbible (salvo en el caso de retribución voluntaria) ni revalorizable.

Cuando se perciba, bajo el concepto de retribución voluntaria, una cantidad anual inferior a 400 euros brutos, devengarán por este concepto de compensación extraordinaria, la diferencia entre ambos valores. De la misma manera, si en algún momento se empieza a percibir una cantidad igual o superior a los 400 euros brutos, se dejará de percibir dicha compensación.

En caso de dejar de percibir retribución voluntaria, se volverá a recuperar dicha compensación, tal y como se recoge en el párrafo anterior.

Artículo 28. *Pago Inflación.*

Las Partes acuerdan el abono del Pago Inflación con carácter extraordinario, único y no consolidable. El Pago Inflación se abonará únicamente a las personas trabajadoras de alta en la Compañía a fecha de la firma del presente Acuerdo de convenio colectivo, al objeto de compensar parte del impacto que ha supuesto, en los dos últimos ejercicios, el incremento del índice de inflación registrado en España.

a) El personal de alta en la plantilla durante el año 2021 (i) encuadrado dentro del Grupo II, (ii) encuadrado en el Grupo I que no perciba STIP o PRVC y (iii) con independencia de los dos criterios anteriores, toda aquella persona con un salario fijo bruto inferior a 36.000 euros anuales, recibirá un pago de 300 euros brutos (o parte proporcional).

b) El personal de alta en la plantilla durante el año 2022 (i) encuadrado dentro del Grupo II y (ii) encuadrado en el Grupo I que no perciba STIP o PRVC y (iii) con independencia de los dos criterios anteriores, toda aquella persona con un salario fijo bruto inferior a 36.000 euros anuales, recibirá un pago de 400 euros brutos (o parte proporcional).

c) El resto del personal de alta en la plantilla durante el año 2022 que no se vea afectado por lo dispuesto en el apartado b) anterior, recibirá un pago de 300 euros brutos (o parte proporcional).

Los criterios a tener en cuenta para los referidos pagos serán los siguientes:

– Casos en que no se ha estado de alta durante todo el año pero sí se está en el momento del pago, se paga a prorrata, por meses en que se ha estado en activo.

Excepción: personas cuyo contrato de trabajo esté o haya estado suspendido por Incapacidad Temporal, que lo cobrarían entero.

– Casos en que no se esté trabajando el 100% de la jornada por motivos de conciliación: se abona el importe sin minorar de forma proporcional a la reducción.

– Cambios de compañía intra-grupo: pago completo siempre que la compañía en la que se esté contratado en el momento del pago esté bajo el ámbito del convenio colectivo.

Las personas que reciban beneficios Directivos (personas pertenecientes a Comité de Dirección o Comité de Dirección de área) no percibirán pago alguno por este concepto.

El pago se realizará en la nómina inmediatamente posterior y posible a la fecha de firma del Acuerdo de convenio colectivo.

Artículo 28 bis. *Aportación Seguro Salud.*

Con el fin de mejorar la oferta de beneficios, la Compañía abonará a las personas trabajadoras que no disfruten de un Seguro de Salud financiado por la Compañía a fecha de la firma del presente convenio colectivo, un importe como aportación para la contratación de una póliza de salud, en los términos que se indican a continuación:

– El personal de alta en la plantilla durante el año 2023 recibirá de la Empresa un total de 300 euros brutos anuales (o parte proporcional) en concepto de aportación para la contratación de un Seguro de Salud por parte de la persona trabajadora.

– El personal de alta en la plantilla durante el año 2024 recibirá de la Empresa un total de 450 euros brutos anuales (o parte proporcional) en concepto de aportación para la contratación de un Seguro de Salud por parte de la persona trabajadora.

Las personas con beneficios Directivos (personas pertenecientes a Comité de Dirección o Comité de Dirección de área) no recibirán la Aportación Seguro Salud.

Aun cuando el propósito de la Aportación Seguro Salud es facilitar la contratación por parte de la persona trabajadora de un Seguro de Salud de los ofrecidos por la Empresa en su plan de retribución flexible (PCP), se permitirá en todo caso el cobro por nómina de dicho importe para que la persona trabajadora pueda destinarlo para satisfacer otras necesidades personales (aparecerá en el concepto Compensac. Seguro Salud).

Asimismo, el importe de la Aportación al Seguro de Salud podrá flexibilizarse, de forma voluntaria por la persona trabajadora, junto con el resto de opciones de flexibilización ofrecidas por la Empresa en el marco del Plan de Compensación Personal.

El importe de la Aportación Seguro Salud 2024 tiene carácter consolidable para los años subsiguientes.

Artículo 29. *Plus de inspección.*

1. Disfrutará del mismo el personal de Inspección o personal que ocupe puesto de trabajo del Grupo II y que realice habitualmente su trabajo fuera del centro de trabajo de la Empresa, sin sujeción a horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

2. En función del ámbito geográfico de actuación se establecen las siguientes distinciones:

- «Plaza»: cuando la persona realice las funciones en la localidad donde se ubique su centro de trabajo.
- «Provincias»: cuando la persona realice las funciones fuera de la localidad donde se ubique su centro de trabajo.

Para el personal en *in itinere* se tendrá en cuenta a estos efectos de calificación, la localidad donde preste servicios efectivamente en relación a la de residencia.

3. Para el ejercicio 2021, los importes mensuales serán los siguientes (a partir de 2021 se revalorizará conforme al PIB durante los años de vigencia del convenio colectivo):

- Plaza: 160,03 euros.
- Provincias: 200,04 euros.

Sus valores, durante los años de vigencia de este convenio, serán incrementados en un porcentaje equivalente al PIB español habido en cada ejercicio.

4. El plus, en ambas modalidades, podrá ser absorbido hasta donde alcance, por otras remuneraciones de cualquier clase, fijas o variables, o por toda clase de mejoras voluntarias, pactadas o que se pacten en el futuro, excepto dietas, gastos de locomoción y complemento personal histórico.

Artículo 30. *Pagas extraordinarias.*

1. Se devengarán tres pagas a lo largo del año natural, y se pagarán con las mensualidades de junio, septiembre y noviembre.

2. Su importe estará compuesto por la suma de los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complemento por Experiencia (quien lo perciba).
- Complemento Zurich (quien lo perciba).

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año las percibirá en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año de que se trate.

4. Mediante acuerdo entre las partes, el importe anual de las tres pagas podrá percibirse mensualmente prorrateadas en las 12 mensualidades ordinarias del año.

Las solicitudes se aplicarán en enero del año siguiente.

Artículo 31. *Participación en primas.*

1. Se abonarán por este concepto dos pagas al año, compuestas por los siguientes conceptos retributivos, en sus importes correspondientes a cada ejercicio corriente:

- Salario Base.
- Complemento por Experiencia (en su caso).
- Antigüedad y Permanencia a 31 de diciembre de 1996 (en su caso).
- Complemento Personal Provisional a 31 de diciembre de 1996 (en su caso).

2. El personal con una antigüedad superior a dos años percibirá por este concepto 4,74 pagas al año, de los conceptos retributivos mencionados en el punto anterior, que será de aplicación a las nuevas incorporaciones a partir de la firma del convenio.

3. La distribución de pago se efectuará de la siguiente forma:

a) De las dos o 4,74 pagas referidas en los apartados anteriores, se deducirá lo que se abone en el mes de febrero (que se regula en el siguiente apartado b), y la diferencia resultante se prorrateará en las 12 mensualidades ordinarias del año.

b) En el mes de febrero de cada ejercicio se abonará, junto con la retribución ordinaria del mes, el importe a que asciende la suma de Sueldo Base y Complemento de Experiencia.

Artículo 32. *Retribución flexible.*

Podrá sustituirse, mediante acuerdo voluntario y reversible con el personal interesado, parte de los conceptos salariales recogidos 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 corresponda percibir, y siempre dentro de los límites vigentes en cada momento por la percepción del salario en especie.

La anterior regulación lo será sin perjuicio de propuestas concretas de retribución en especie que la empresa pueda 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 correspondan.

Artículo 33. *Cláusula revisión salarial.*

Se especifica en su caso, para cada concepto retributivo.

Artículo 34. *Compensación por comida.*

1. Se establece un plus compensatorio para el personal que realice jornada partida, en los valores que se indican seguidamente.

Para el año 2021: 12,88 (a partir de 2021 se revalorizará conforme al PIB durante los años de vigencia del convenio colectivo).

Para el resto de años de vigencia de este convenio, su valor será incrementado en un porcentaje equivalente al PIB español habido en el mismo ejercicio.

2. Toda nueva incorporación en la Empresa percibirá en concepto de Compensación por Comida la cantidad que corresponda, a través del sistema de Tarjeta Restaurante.

3. El personal que no sea de nueva incorporación y perciba este plus, podrá acogerse en cualquier momento a la modalidad de abono por Tarjeta Restaurante.

Asimismo, el personal que lo venga percibiendo a través de la Tarjeta Restaurante y esté interesado en pasar a percibir esta compensación por nómina, deberá solicitarlo antes del día 20 de cada mes, para empezar a aplicarse la nueva modalidad a partir del mes siguiente.

4. El abono de este plus será incompatible con cualquier otra percepción por gastos y dietas.

Artículo 35. *Dietas y gastos de viaje.*

Se regirán por la normativa interna vigente en cada momento, previa difusión general.

– Media Dieta: Para el ejercicio 2021, 22,96 euros. Para el resto de años de vigencia de este convenio, su valor será incrementado en un porcentaje equivalente al PIB español habido en el mismo ejercicio.

– Dieta completa: Para el ejercicio 2021, 111,26 euros. Para el resto de años de vigencia de este convenio, su valor será incrementado en un porcentaje equivalente al PIB español habido en el mismo ejercicio).

– Km. coche compañía: Para el ejercicio 2021, 0,13 euros. Para el resto de años de vigencia de este convenio, su valor será incrementado en un porcentaje equivalente al PIB español habido en el mismo ejercicio.

– Km. coche propio: 0,41 euros. Para el resto de años de vigencia de este convenio, su valor será incrementado en un porcentaje equivalente al PIB español habido en el mismo ejercicio.

En relación con el kilometraje, regulado en el artículo 35 del convenio colectivo, se establece que el kilometraje realizado a lo largo de 2022 se compensará a razón de 0,25 euros el kilómetro para coche de compañía y 0,54 euros el kilómetro para coche propio. Dichos importes incluyen la actualización al PIB correspondiente a los años 2021 y 2022.

De cara a los años posteriores a 2022 durante los cuáles se extienda la vigencia del convenio colectivo, a la vista de la volatilidad de los precios de los carburantes como consecuencia del contexto geopolítico actual, las Partes se reunirán para tratar la pertinencia de una nueva actualización del precio por kilómetro a la finalización de cada ejercicio.

Artículo 36. *Normas generales.*

1. Las cantidades reseñadas a lo largo del convenio tienen el carácter de brutas, de las que se deducirán los impuestos y demás cargas correspondientes.

2. Los importes pactados se refieren a una prestación ordinaria de la jornada. Si ésta fuese de carácter reducido se disminuirían aquéllos en la misma proporción.

3. El abono de las retribuciones ordinarias se efectuará por doce mensualidades vencidas todas ellas. Las pagas extraordinarias en sus específicas fechas.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior (y por necesidades administrativas), los conceptos que no puedan ser abonados en el propio mes de su devengo se pagarán en el inmediatamente siguiente.

5. Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria cuyo resguardo suplirá la firma en el correspondiente recibo, el modelo del cual continuará siendo el actualmente utilizado, adecuado a la nueva estructura salarial pactada.

6. El personal que lo precisen dispondrá de hasta 30 minutos de permiso mensual para poder desplazarse a la entidad bancaria para hacer efectivos sus haberes.

Artículo 37. *Anticipos.*

1. El personal con al menos dos años de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a anticipos sobre la remuneración en los casos y cuantías que a continuación se determinan:

a) Para hacer frente a gastos extraordinarios y justificados ocasionados por enfermedad o accidente de carácter grave, propios o de familiares de hasta primer grado que dependan económicamente de él, podrá solicitarse el anticipo del líquido de hasta tres mensualidades, con el límite de 6.010 euros.

b) Para gastos extraordinarios por matrimonio o divorcio, y los derivados de la matriculación y compra de libros de estudio, propios y/o sus hijos/as, podrá solicitarse un anticipo del líquido de hasta dos mensualidades, con el límite de hasta 2.404 euros.

En todos los casos, para determinar la concesión o denegación del anticipo, la Empresa podrá recabar del solicitante la documentación y justificantes que estime necesarios.

2. La devolución se efectuará en plazo no superior a seis mensualidades mediante descuentos en la nómina mensual ordinaria y de pagas extraordinarias y/o de Participación en Primas resto año en curso (febrero).

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 38. *Jornada.*

La jornada anual de trabajo será de 1.690 horas efectivas (garantizando los días de vacaciones y día del Seguro que se regulan más adelante) para todo el personal comprendido en el ámbito del presente convenio, efectuándose de lunes a viernes.

Artículo 39. *Horarios.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se muestran conformes con facilitar a las personas trabajadoras una cierta flexibilidad horaria y siempre que la estructura organizativa, el tipo de funciones a desarrollar y las necesidades del negocio lo permitan.

Esta flexibilidad horaria, allí donde sea posible su aplicación, deberá respetar en todo caso las previsiones legales en materia de descansos entre jornadas y será consensuada dentro del ámbito de la unidad a la que cada persona trabajadora esté adscrita, con la finalidad de no perjudicar al resto de miembros de esta ni comprometer la correcta atención de las necesidades productivas.

Se establecen los horarios que seguidamente se detallan, con el fin de dar cobertura por necesidades organizativas y de atención al cliente desde las 8 h hasta las 18 h en cada centro de trabajo.

1. Jornada partida.

a) El personal que la realice percibirá la compensación establecida en el artículo 34 del presente convenio colectivo, de acuerdo con lo regulado en el mismo.

b) Con carácter general la jornada se realizará partida con arreglo a los siguientes horarios:

Periodo Invernal (del 16 de septiembre al 15 de junio, ambos inclusive).

1.º turno: de 8.00 h a 17.15 h.	(7,45 h efectivas diarias)
2.º turno: de 8.45 h a 18.00 h.	

Tendrán prioridad para realizar el 2.º turno aquellas personas interesadas en el mismo, debiendo permanecer como mínimo seis meses. Si fuera insuficiente, los turnos se determinarán por el responsable, según las necesidades existentes en cada unidad, pudiendo tener como máximo el 50% de la plantilla en el segundo turno.

En ambos turnos existirá un descanso de 1,30 h para la comida, preferentemente entre las 13.30 h y las 15.00 h, sin perjuicio de que entre el mando y el personal a su cargo se acuerde el inicio del descanso para la comida en hora distinta de aquella, entre las 13,30 h y las 14,30 h y de forma estable en períodos de seis meses como mínimo.

En aquellas unidades en que así se acuerde con el responsable de la misma, podrá reducirse la pausa para la comida a 1 h siempre y cuando se cubra la franja horaria de 8 a 18 h y las necesidades operativas lo permitan.

Los turnos serán:

1.º turno: de 8.00 h a 16.45 h.	(7,45 h efectivas diarias)
2.º turno: de 9.15 h a 18.00 h.	

Los viernes de los periodos en que se trabaje jornada partida, el horario laboral será de 8:00 a 15:15 horas, sin descanso para la comida (7,15 horas efectivas diarias).

Periodo Estival (del 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive).

La jornada se realizará de 8.00 h a 15.15 h, sin descanso para la comida (7,15 h efectivas diarias).

En términos generales, y sin perjuicio del respeto al régimen de turnos vigente en el presente artículo, se establece una flexibilidad horaria de 60 minutos a partir de la hora de entrada y salida prevista para los citados turnos y de 30 minutos previos a la hora de entrada. Lo anterior aplicará siempre que operativamente sea viable y se garantice la correcta atención del servicio durante toda la franja horaria de atención a cliente.

Por ello, al objeto de garantizar que el horario de atención está debidamente atendido todos los días de la semana, el responsable del servicio podrá modular dicha flexibilidad en atención a las necesidades operativas.

c) El miércoles o jueves de Semana Santa (cuando sea víspera de festivo), así como el 5 de enero, el 24 y 31 de diciembre, se realizará el horario de 8:00 h a 15:15 h, sin descanso para la comida (7:15 horas efectivas diarias).

Asimismo, se realizará el horario señalado en el párrafo anterior la víspera de tres o más festivos consecutivos en el centro de trabajo, considerando los sábados como tales a estos efectos. El déficit de tiempo que se genere con motivo del citado horario irá a cargo exclusivo del trabajador.

En estos casos también resultará de aplicación lo dispuesto en materia de flexibilidad horaria en el apartado anterior.

d) La Dirección de un Centro de Trabajo atenderá de forma inmediata la petición de cambio a la jornada continuada que una persona pueda formular en el caso de encontrarse con problemas graves para continuar realizando la jornada partida (tales como: enfermedad grave propia o del cónyuge, o de familiares de 1.º grado, consanguíneos o colaterales, de atención a los hijos/as en los casos de separación o divorcio, etc.), siempre que esta petición no represente reducir el nivel mínimo operativo del centro.

Asimismo, y con el fin de promover la conciliación de la vida familiar y laboral, podrá realizarse jornada continuada por cuidado de hijo/a menor de nueve meses.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, la realización de la jornada continuada deberá respetar la jornada anual efectiva de trabajo (7:30 h efectivas diarias).

2. Jornada continuada.

a) Se mantendrá para el personal que la viene realizando actualmente sin perjuicio de su posible adhesión a la jornada partida para aquel personal que lo solicite.

b) Se iniciará a las 7,30 h de la mañana finalizando a las 15,00 h (7,30 h efectivas diarias), con una flexibilidad de 60 minutos a partir de la hora de entrada y salida prevista para los citados turnos y de 30 minutos previos a la hora de entrada. Lo anterior aplicará siempre que operativamente sea viable y se garantice la correcta atención del servicio durante toda la franja horaria de atención a cliente.

Por ello, al objeto de garantizar que el horario de atención está debidamente atendido todos los días de la semana, el responsable del servicio podrá modular dicha flexibilidad en atención a las necesidades operativas.

3. Otros horarios.

No obstante los horarios fijados anteriormente, la Empresa podrá pactar una distribución distinta de los mismos en los casos siguientes:

a) El personal Directivo o vinculado directamente a Dirección, que tiene pactada dedicación completa a la Empresa con salario anual globalizado, sin cobrar horas extraordinarias, podrá efectuar un horario distinto, teniendo presente que su aceptación es opcional.

b) El personal de Inspección u otro personal que preste sus servicios habitualmente fuera de su Centro de Trabajo, no estarán sujetos a horarios prefijados, distribuyendo su jornada anual en función de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso los períodos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

El personal del Área de Sistemas asignado al Helpdesk de Puntos de Venta, con el fin de prestar servicio a los intermediarios y a los Puntos de Venta, cubrirá, durante todo el año, de lunes a viernes por turnos, la franja horaria de 8 a 19 horas, haciendo jornada continuada únicamente durante el mes de agosto.

Las necesidades organizativas y de servicio que se puedan generar durante la vigencia del presente convenio permitirán realizar otros horarios laborales, tras la procedente negociación con la Comisión Mixta.

4. *Flexwork*.

Se entenderá por «*Flexwork*» la prestación de trabajo a través de la cual la Empresa capacita a las personas trabajadoras para optimizar dónde, cuándo y cómo trabajan, disfrutando de la máxima flexibilidad y de mínimas limitaciones, con el objetivo de mejorar su desempeño y productividad.

La Empresa habilita a las personas trabajadoras –a través de los servicios de telecomunicaciones y las nuevas tecnologías– para prestar servicios de la forma que mejor se adapte a sus necesidades, facilitando así la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, sin las limitaciones tradicionales de dónde y cuándo deben realizarse las tareas, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa de aplicación en materia de horarios y jornada, entre otros.

Su marco legal y de aplicación estará recogido en el Acuerdo Colectivo de *Flexwork* vigente en cada momento.

5. Regulación cobertura festivos autonómicos y locales.

Por razones organizativas y con el único fin de cubrir el servicio en aquellas localidades en que no sea festivo, se trabajará en las áreas/idades que aquí se relacionan, durante las festividades locales y autonómicas del Centro de Trabajo.

La dotación de personal que se establezca, en cada festividad, se dimensionará de acuerdo con las necesidades de atención a clientes, mediadores, y otros interlocutores vinculados al servicio.

La cobertura de estos festivos se hará de acuerdo a la siguiente regulación:

1. Dotación máxima:

a) Gestión Suscripción empresas: 25% en festivos autonómicos y 50% en festivos locales en aquellos centros de trabajo en que se acumulen el mayor número de personas dando el servicio (a fecha de la firma del presente convenio, dichos centros son Barcelona, Madrid, Sevilla y Valencia).

b) Área de siniestros:

– Property Málaga: 35%. Durante los meses de agosto y septiembre dicho porcentaje se calculará sobre la dotación de plantilla que no se encuentre disfrutando de vacaciones.

c) CSMS (vida y no vida) 60%.

2. Los porcentajes se calcularán sobre el personal que esté prestando servicios a las localidades dónde no sea festivo y que sea susceptible de realizar guardias para cubrir el servicio ordinario.

3. Las coberturas se efectuarán preferiblemente de forma voluntaria, y en su defecto, se asignará por el responsable de la unidad de entre el personal con jornada completa partida, de forma rotativa y en función a la antigüedad, iniciando el ciclo el

personal de menor antigüedad. En el supuesto de un exceso de voluntarios, la asignación se hará por sorteo entre el personal voluntario no favorecido en sorteos anteriores.

4. Horario de servicio: de 8 a 15:15 h, a excepción de Gestión Suscripción empresas y Property Málaga que será el que correspondería en jornada ordinaria.

5. En el Área de Inversiones, además de los festivos autonómicos y locales, podrán trabajar también en los festivos estatales si el servicio así lo precisa, y realizarán la jornada que se precise con la dotación necesaria.

6. En caso de circunstancias excepcionales, que requieran superar el porcentaje establecido y cuando no haya voluntarios, se someterá a la Comisión Mixta.

Cualquier contingencia en cuanto a necesidades de dotación de personal en jornadas en festivos y en jornada partida en verano, en cualquier servicio actual o futuro, se planteará a la Comisión Mixta para su interpretación.

7. El exceso de jornada que resulte sobre la anual pactada, como consecuencia del trabajo en festivos, se compensará de la siguiente manera, por jornada completa:

251 euros brutos o

125 euros brutos más un día de descanso retribuido o

Dos días de descanso retribuido.

En todos los casos, se percibirá el equivalente a dos compensaciones por comida si se ha realizado jornada partida.

6. Regulación cobertura sábados y domingos.

1. Las coberturas se efectuarán preferiblemente de forma voluntaria, y en su defecto, se asignará por el responsable de la unidad de entre el personal con jornada completa partida, de forma rotativa y en función a la antigüedad, iniciando el ciclo el personal de menor antigüedad. Exceptuando el personal con reducción de jornada por cuidado de menores, cuidado de familiares o por salud del empleado/a.

En el supuesto de un exceso de personas voluntarias, la asignación se hará por sorteo entre las no favorecidas en sorteos anteriores.

2. El exceso de jornada que resulte sobre la anual pactada, como consecuencia del trabajo en festivos, se compensará a razón de:

– 28,46 euros brutos por hora trabajada (a partir de 2021 se revalorizará conforme al PIB) o

– Tiempo de descanso equivalente.

En todos los casos, se percibirá además el valor de dos compensaciones por comida si se ha realizado jornada partida.

7. Distribución de la jornada irregular.

Por acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, y en desarrollo del artículo 34.2. E.T., se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona afectada deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La anterior jornada se distribuirá a través de los distintos horarios que se establecen o en los que se pacten en la Comisión Mixta, en función de las necesidades del servicio existentes en cada unidad y momento.

Tal distribución podrá tener carácter regular o irregular a lo largo del año. En cualquier caso, y en defecto de pacto expreso, la empresa podrá redistribuir, en forma irregular o periódica, hasta 169 horas de la jornada anual de cada trabajador. Para el

personal con reducción de jornada, podrá redistribuirse hasta un 10% de su jornada anual.

La regularización horaria se efectuará a través de tiempo de descanso.

Artículo 40. *Derecho a la desconexión digital.*

Una vez finalizada la jornada laboral, y para gestionar mejor las cargas de trabajo de aquellas personas que dispongan de dispositivos portátiles para trabajar, teléfonos móviles, tabletas u ordenadores deberá respetarse el descanso entre jornadas de trabajo, el descanso semanal, los festivos, las vacaciones y cualquier tipo de ausencia justificada.

Artículo 41. *Festivos.*

1. Tendrán tal consideración los establecidos oficialmente (estatales, autonómicos y locales) en cada una de las poblaciones en que existan centros de trabajo de la Empresa.

2. Igualmente tendrá la consideración de día festivo el día del Seguro. Su disfrute será el día que elija cada persona durante el año natural. El día propuesto será aceptado por el responsable, excepto en el supuesto en que la unidad no pueda autorizarlo por motivo de servicio. Su disfrute se planificará a la vez que las vacaciones.

3. Día de cumpleaños. Todas las personas trabajadoras podrán disfrutar, a partir de 2023, de un día festivo el día de su cumpleaños. En caso de que el día del cumpleaños coincida en día festivo (estatal, autonómico o local) o en fin de semana, podrá disfrutarse en el día laborable inmediatamente anterior o posterior al mismo.

Artículo 42. *Vacaciones.*

1. El personal presente el 1 de enero de cada año, disfrutará:

- Veinticinco días laborables en concepto de vacaciones anuales (jornada partida).
- Veintitrés días laborables en concepto de vacaciones anuales (jornada continuada).

2. El personal que haya ingresado en la Empresa con posterioridad a 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden.

3. El personal que en el transcurso del año cumplan 60 o más años, y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala: 60 y 61 años de edad, dos días laborables, 62 años de edad, tres días laborables, 63 y 64 y hasta la edad ordinaria de jubilación, cuatro días laborables. Su equivalencia es de dos, cuatro y seis días naturales respectivamente.

4. Las vacaciones se disfrutarán hasta el 31 de enero del año siguiente, preferentemente en los meses de julio a septiembre, pudiendo dividirse en varios períodos.

5. Las fechas concretas de disfrute se acordarán entre la Empresa y cada persona, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

6. El personal que cese en la Empresa percibirá la compensación en metálico de las vacaciones devengadas que tuviera pendientes de disfrutar. Si hubiera disfrutado de mayor número de días se le practicará la correspondiente deducción en la liquidación por cese.

El período vacacional se abonará/deducirá a razón de salario promedio diario.

7. A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los períodos de baja por Incapacidad Temporal y por nacimiento de hijo/a. No, en cambio, los posibles períodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el número 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

8. En caso de falta de acuerdo por incompatibilidad en las fechas elegidas para el disfrute de las vacaciones entre el personal por su homogeneidad y suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad de elección será el siguiente:

- 1.º) Personal no priorizado en el período anual anterior.
- 2.º) Progenitores monoparentales con hijos menores o personas dependientes a su cargo.
- 3.º) Por antigüedad en la Empresa.

En caso de discrepancia, se resolverá entre el/la responsable de la Unidad y la Representación de las Personas Trabajadoras del centro de trabajo, o en su defecto, el personal, teniendo siempre como meta el dar eficaz cobertura a las necesidades operativas.

Si continuara existiendo discrepancia entre las partes, se trasladará a la Comisión Mixta de Vigilancia del convenio, que resolverá, priorizando el criterio de las necesidades operativas, en plazo máximo de dos semanas desde la fecha de entrada de la solicitud de resolución

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

Se regirá según lo establecido para Horas Extraordinarias en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. *Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares con diversidad funcional.*

1. Según lo dispuesto legalmente, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella con la disminución proporcional del salario.

2. Tendrá el mismo derecho 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 que no desempeñe actividad retribuida.

3. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada laboral ordinaria.

4. En caso de que dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La persona interesada deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se deberá reincorporar a su jornada ordinaria.

6. La Empresa mantendrá la vigencia de la compensación del 25% de la pérdida salarial que resulte como consecuencia de la reducción de jornada, a las personas que, en el momento de la firma de este convenio, lo estuvieran disfrutando al amparo de lo previsto en el convenio colectivo anterior.

7. Las personas trabajadoras que se encuentren en tratamiento oncológico tendrán derecho a una reducción retribuida de hasta un 25% de su jornada laboral mientras dure el tratamiento.

8. Como política de protección de la maternidad, la mujer gestante que así lo solicite, tendrá derecho a una reducción retribuida del 25% de su jornada de trabajo a partir de la semana 30 de gestación.

Artículo 45. *Calendario laboral.*

La Empresa elaborará anualmente, para cada centro de trabajo, los calendarios que recogerán los festivos y otros días inhábiles, adecuando los distintos horarios de trabajo establecidos en el artículo 37, para cumplir la jornada anual pactada, previa comunicación a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Al personal en régimen de teletrabajo total le es de aplicación el calendario laboral del centro de trabajo al que esté asignado, con independencia de la ciudad desde la que preste servicios.

CAPÍTULO IX

Licencias y excedencias

Artículo 46. *Licencias.*

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

- a) Por matrimonio de empleado/a o pareja de hecho: quince días naturales.
- b) Por matrimonio de familiar de primer o segundo grado: un día natural.
- c) Por nacimiento o adopción de hijo/a o acogida: tres días, ampliables hasta cinco en caso de obligado desplazamiento, con al menos tres días laborables en ambos casos.
- d) Se establece una licencia de hasta siete días naturales para la realización de los trámites de adopción o acogida que se realice en territorio nacional, que será de quince días naturales cuando se trate de adopción o acogida internacional. Esta licencia se podrá disfrutar de forma no continuada hasta en tres periodos.
- e) Por nacimiento de nieto o nieta, un día laborable, que será extensible a situaciones de adopción o acogimiento.
- f) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o por parto natural o cesárea de:

a. Familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad y cónyuge: cinco días laborables. En caso de cónyuge, hijos/as o padres del empleado/a, serán cinco días laborables. En caso de obligado desplazamiento (más de 75 kilómetros y menos de 200 kilómetros), el periodo se ampliará en dos días naturales adicionales. Si el desplazamiento es superior a 200 kilómetros, el permiso se ampliará en dos días naturales más.

b. Familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o que convivan con el interesado con independencia del grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables. En caso de obligado desplazamiento (más de 75 kilómetros y menos de 200 kilómetros), el periodo se ampliará en dos días laborables adicionales. Si el desplazamiento es superior a 200 kilómetros, el permiso se ampliará en dos días naturales adicionales.

En ambos casos a y b anteriores, los días laborables que puedan corresponder podrán disfrutarse de forma no continuada, dentro de un periodo razonable.

El personal interesado deberá justificar, mediante la aportación de certificado u otro documento médico, el hecho de la enfermedad o accidente y su carácter de grave.

g) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario:

– Se entiende por tal la comparecencia personal y obligatoria del personal interesado ante un Organismo Público. No están incluidas en este supuesto las comparecencias o gestiones que obedezcan a iniciativa propia, las que, no obstante ser preceptivas, quepa realizar por escrito o en horas ajenas a la jornada de trabajo y las que puedan desempeñarse por medio de otra persona sin necesidad de apoderamiento ante notario.

– Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa, en idénticas condiciones de reingreso que las establecidas para la excedencia por nombramiento de cargo público.

En el supuesto de que por cumplimiento del deber o desempeño del cargo se perciba una indemnización/compensación, 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.

h) Por traslado del domicilio habitual: un día laborable, o dos días si hay cambio de provincia, de los cuales uno debe ser laborable.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: en los términos establecidos legalmente.

j) Por el tiempo necesario para la realización de exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, en estudios con titulación oficial que estén relacionados con la actividad de la empresa. Deberá cursarse aviso a la empresa con una antelación de 48 horas a la fecha solicitada.

k) Por el tiempo necesario para asistir a consultas técnicas de reproducción asistida o tratamientos de fertilidad propios o de su pareja.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

m) Por el tiempo necesario para asistir a un máximo de dos tutorías al año por cada hijo/a en edad de formación reglamentaria obligatoria. En el caso de hijos/as con discapacidad igual o superior al 33%, será un máximo de tres reuniones escolares al año.

n) Por el tiempo necesario para acudir a las visitas médicas propias.

o) Por el tiempo necesario para acompañar a familiares de 1.º grado a visitas médicas se dispondrá de 32 horas al año, no acumulables de año en año. Esta misma bolsa de horas podrá ser destinada al acompañamiento de familiares de primer grado que estén siendo objeto de tratamiento oncológico.

p) Por hijo/a hospitalizado tras el parto, 2 h diarias mientras dure la hospitalización.

q) En caso de cónyuge, hijos/as o padres del empleado/a que estén ingresados en la UVI/UCI, 2h diarias mientras dure la hospitalización, siempre que el horario de las visitas de la unidad en la que se encuentre ingresado coincida con el horario laboral.

Para los apartados l), m), n), o) y p) no se incluirá el tiempo de desplazamiento fuera de la provincia de residencia o, en su caso, de la del centro de trabajo.

2. El personal, por lactancia y/o cuidado de un hijo/a menor de nueve meses (incluido adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción), tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora, que podrá dividir en dos fracciones. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los mismos, y según la legislación vigente, les corresponderá la concreción horaria y la determinación

del periodo de disfrute de esta reducción de jornada, dentro de su jornada laboral ordinaria. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. El personal, por su voluntad, expresada formalmente con una anterioridad mínima de quince días al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad (o de la fecha de adopción, guardia con fines de adopción o acogimiento), podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días laborables con la misma finalidad, para el supuesto de un solo hijo/a, y de catorce días laborables por cada hijo/a, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple (o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple), a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida, a continuación del alta por maternidad.

En los casos de hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33%, se aplicará para el punto 2, dos horas de reducción de la jornada normal de trabajo y para el punto 3, veintiocho días laborables.

4. Principios generales.

Las licencias se conceden exclusivamente para la finalidad por las que se hallan establecidas y siempre que las mismas requieran la ausencia de la persona de su puesto de trabajo.

Las licencias se solicitarán al mando correspondiente, preferentemente por escrito y siempre que éste así lo requiera, con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que la persona interesada deberá comunicar el hecho a la Empresa en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

El número de días establecido por cada permiso tiene el carácter de máximo, por lo que la persona interesada debe reintegrarse a su puesto de trabajo tan pronto como cese la circunstancia que dio origen a la concesión de la licencia.

El día inicial de cualquier permiso retribuido será el primer día laborable que le siga al hecho causante, salvo aquellos permisos que, por su naturaleza y circunstancias específicas, deban comenzar a disfrutarse el mismo día en que tenga lugar el hecho causante.

Cuando se habla de días sin más especificación en aquellos permisos o licencias que suponen una mejora con respecto a los previstos legalmente en la normativa laboral básica, se entiende que se refiere a días naturales, por tanto, comprende los días festivos en cada licencia.

Las licencias sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones o durante una situación de suspensión del contrato, no se producirá ningún tipo de compensación posterior.

En caso de que se superpongan distintas causas de licencia, se concederá únicamente aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

Grado de Consanguinidad o Afinidad:

- Son del primer grado de consanguinidad: los padres y los hijos/as del personal.
- Son del segundo grado de consanguinidad: los/as abuelos/as, los/as nietos/as y los/as hermanos/as del personal.

Los cónyuges tienen la misma consideración que los familiares propios a efectos de determinar el grado de afinidad.

5. La persona trabajadora, previo aviso con suficiente antelación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, 24 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose de común acuerdo entre las partes por cualquiera de estas posibilidades.

Artículo 47. *Permiso sin sueldo.*

1. La persona interesada podrá disfrutar por año natural de un permiso sin sueldo por cualquier causa, por un período de tiempo de hasta quince días, previo aviso a la empresa con quince días de antelación.

Este permiso no devengará retribución alguna.

2. La persona interesada podrá solicitar permiso sin sueldo para atender a necesidades particulares imperiosas, por un período de tiempo de hasta tres meses, prorrogable de común acuerdo entre las partes, previo aviso a la empresa con quince días de antelación.

a) Su concesión por parte de la Empresa y con carácter general será discrecional.
b) No obstante se atenderán aquellas peticiones que, debidamente justificadas, tengan como motivo alguno de los siguientes:

– Procesos terapéuticos, curativos o quirúrgicos propios que no sean constitutivos de incapacidad temporal.
– Cuidado de familiares de primer o segundo grado.

c) Este permiso será compatible, en su caso, con las licencias retribuidas reguladas en el artículo anterior, y comportará, a su término, la reincorporación automática de la persona interesada a su puesto.

Por otro lado, este permiso producirá la suspensión del contrato de trabajo, no devengará retribución alguna, pero computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

Artículo 48. *Descanso a tiempo parcial por nacimiento.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 48, apartado 4, y artículo 48, apartado 7, del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, así como a lo establecido en el artículo 61 del convenio del sector.

Artículo 49. *Excedencias voluntarias.*

1. Quien tenga una antigüedad mínima de un año en la Empresa, podrá solicitar su pase a la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años.

2. La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que pretenda iniciarse la excedencia, puntualizando la duración de la misma.

3. Quien haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de cuatro años desde la fecha de su reingreso en la Empresa.

4. Concedida la excedencia por un plazo determinado no será objeto de prórroga ni podrá anticiparse el reingreso, salvo acuerdo entre las partes.

5. Durante la situación de excedencia no podrá prestarse servicios en otra empresa del sector. Quien incumpliera esta prohibición perderá el derecho al reingreso, quedando automáticamente extinguido su contrato de trabajo.

Artículo 50. *Excedencia voluntaria por nacimiento o adopción de un hijo/a o acogimiento.*

1. El personal tendrá derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. Los sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. En el caso en que dos personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

4. El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de similar o igual grupo profesional.

5. El personal en excedencia voluntaria podrá asistir a los cursos de formación profesional que imparta la empresa siempre y cuando la formación esté vinculada al puesto de trabajo.

Artículo 51. *Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.*

1. La plantilla tendrá derecho a un período 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 o enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

2. En el caso que dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

3. El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de similar o igual grupo profesional.

4. El personal en excedencia voluntaria podrá asistir a los cursos de formación profesional que imparta la empresa siempre y cuando la formación esté vinculada al puesto de trabajo.

Artículo 52. *Otras excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo.*

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a que se le reconozca en situación de excedencia con derecho a la reserva del puesto de trabajo, 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:

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

b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto la persona interesada deberá tener al menos una antigüedad de dos años en la Empresa.

No podrán disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 10% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 personas de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

Artículo 53. *Reingreso de las excedencias voluntarias.*

1. Quien desee reingresar en la Empresa transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha de finalización de la excedencia. De no hacerlo así, perderá el derecho al reingreso.

2. No se podrá cubrir un puesto externamente del mismo nivel que ostentaba el excedente, cuando éste cursara su petición de reingreso conforme a las previsiones del apartado anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su

desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

3. Salvo lo dispuesto específicamente en los artículos 50.4 y 51.3 del presente convenio colectivo, quien haya solicitado su reingreso, conserva sólo un derecho preferente a cubrir las vacantes de igual o similar nivel a la suya que hubiera o se produjeran.

4. El derecho de preferencia regulado en el apartado anterior se extinguirá cuando se ofrezca una plaza adecuada a la persona interesada excedente en cualquier centro de trabajo de la Empresa dentro del radio de 25 km desde el centro en el que prestaba sus servicios y la misma sea rechazada.

Si en los veinticuatro meses anteriores a la solicitud de reingreso se hubiera producido el traslado de alguna persona del mismo grupo profesional a un centro de trabajo fuera de los límites a que se refiere el párrafo anterior, según lo establecido en el capítulo V sobre Movilidad Geográfica, la persona trasladada tendrá derecho preferente de retorno al centro de origen frente al solicitante de reingreso por excedencia, al cual se podría ofrecer la sustitución de la persona trasladada en el centro de destino y en caso de negativa perdería el derecho de reingreso.

Artículo 54. *Excedencia por nombramiento de cargo público.*

1. La persona que sea designada o elegida para ocupar un cargo público, incompatible con la normal prestación de servicios para la Empresa, pasará a la situación de excedencia forzosa, cualquiera que sea su antigüedad, la cual le será concedida por el tiempo que dure su mandato.

2. El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Artículo 55. *Excedencia por actividad sindical de ámbito provincial o superior.*

1. El personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. El período en que se permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

Artículo 56. *Norma común a las excedencias voluntarias.*

No podrá pasar a la situación de excedencia el personal cuya relación laboral con la Empresa, en razón a la temporalidad de sus contratos, no tenga el carácter de indefinida.

Artículo 57. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

El tiempo de prestación del Servicio que se efectuará en su día, se computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

Artículo 58. *Otros supuestos.*

La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria firme, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el capítulo XI del presente convenio colectivo sobre ordenación jurídica de Faltas y Sanciones.

CAPÍTULO X

Prestaciones sociales

Artículo 59. *Carácter de las mismas.*

Las prestaciones sociales que se regulan en el presente capítulo no tienen carácter salarial al no requerir contraprestación por parte del trabajador.

Artículo 60. *Premios por permanencia en el servicio.*

1. Para premiar la permanencia en el servicio activo, se concederá al personal de la Empresa los premios que a continuación se detallan:

Ejercicio 2021 (a partir de 2021 se revalorizará conforme al PIB):

- a) Al cumplir los 25 años 1.568,98 euros brutos.
- b) Al cumplir los 35 años 2.455,35 euros brutos.
- c) Al cumplir los 40 años 3.046,59 euros brutos.
- d) Al cumplir los 45 años 3.414,92 euros brutos.

El importe de cada uno de ellos se incrementará de acuerdo al PIB del año en curso.

2. La antigüedad que se computará será la de periodos efectivos de trabajo, salvo lo previsto en el artículo 47, 50.4, 51.3, 54, 55 y 57.

Artículo 61. *Préstamos para viviendas.*

1. La Empresa destinará la cantidad de hasta 500.000 euros a préstamos para la adquisición de vivienda por su personal con un máximo por préstamo de 6.010 euros, que devengará un interés anual equivalente al tipo de interés MIBOR (créditos anteriores a 1 de enero de 1999) o EURIBOR (créditos posteriores a 1 de enero de 1999) a doce meses más 1 punto. Dicho tipo se revisará anualmente con efecto 1.º de enero de acuerdo con el tipo interbancario a un año MIBOR/EURIBOR, publicado en BOE para enero de cada año. El plazo de amortización se establece en 10 años, que en los casos de familia numerosa y otros excepcionales podrá ampliarse hasta 15. En la expresada cantidad de 500.000 euros se computan los préstamos actualmente en curso y revertirán al fondo las cantidades amortizadas.

La Dirección de la Empresa, antes de denegar una solicitud, recabará informe de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras correspondiente y les informará de los préstamos concedidos.

Serán condiciones precisas para optar a un préstamo las siguientes:

- a) Tener una antigüedad mínima de 3 años al servicio de la Empresa.
- b) Acreditar la necesidad de vivienda.
- c) Que la vivienda sea destinada para el hogar de la persona interesada y que no tenga ninguna otra en propiedad.

La plantilla con discapacidad acreditada igual o superior al 33% podrá solicitar este préstamo para la adecuación de su vivienda con respecto a su discapacidad, previa justificación del gasto.

2. Al concederse un préstamo se exigirá:

- a) Un Seguro de Vida, concertado con la propia Empresa, para garantizar la devolución del saldo pendiente, de producirse el fallecimiento de la persona trabajadora. Podrán utilizarse los seguros que se tenga concertado con la entidad a título particular.

b) En los casos de extinción o suspensión de contrato antes de liquidar la totalidad del préstamo, se estará obligado a saldarlo en el momento del cese o inicio de la suspensión.

Este apartado no sería aplicable en los casos de suspensión por Incapacidad Temporal/nacimiento.

3. La devolución de la cantidad prestada y el pago de los intereses que se devenguen, se efectuará por deducciones sobre la nómina mensual (12 ordinarias), a percibir por el/la empleado/a.

Artículo 62. *Préstamos para compra o reparación de vehículo.*

1. Se establece exclusivamente para el personal que precisa de vehículo para desarrollar las funciones que tenga asignadas durante la mayor parte de su jornada laboral de forma habitual.

2. El capital del préstamo que se concede tendrá como límite la cantidad de 9.500 euros de la que se deducirá el valor de venta del vehículo anterior en caso de sustitución.

3. En el supuesto de reparación de vehículo, corresponderá el presente préstamo siempre que el importe de la reparación sea superior a 2.000 euros.

4. El plazo de amortización del préstamo se establece a tres años, devengándose el tipo de interés anual que se establece por el Banco de España como interés legal del dinero a efectos fiscales.

5. Al concederse un préstamo se exigirá un Seguro de Vida, concertado con la propia Empresa, para garantizar la devolución del saldo pendiente de producirse el fallecimiento del empleado. Podrán utilizarse los seguros que tenga concertado el empleado con la entidad a título particular.

6. La devolución de la cantidad prestada y el pago de los intereses que se devenguen, se efectuará por deducciones sobre la nómina mensual (12 ordinarias) a percibir por la persona trabajadora.

7. En los casos de extinción o suspensión de contrato antes de liquidar la totalidad del préstamo, el empleado estará obligado a saldarlo en el momento del cese o inicio de la suspensión.

Este apartado no sería aplicable en los casos de suspensión por Incapacidad Temporal/nacimiento.

Artículo 63. *Seguro de vida.*

1. La Empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para su personal en activo, cualquiera que sea su edad, un seguro colectivo, modalidad temporal, renovable anualmente, cubriendo el riesgo de:

– Muerte por un valor total de 75.000 euros durante toda la vigencia del convenio colectivo.

– Incapacidad Permanente Total o Absoluta, 51.019,83 euros en el ejercicio 2021, que se revalorizará de acuerdo con el PIB del año en curso.

Este capital se duplicará en los supuestos de que la contingencia se produzca durante un desplazamiento motivado por la relación laboral, en un radio superior a 25 kilómetros desde el centro de trabajo de la persona trabajadora y el centro de trabajo o lugar de destino.

2. Esta cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para el personal.

3. La cobertura del presente seguro se prolongará para el personal en situación pasiva, hasta que los mismos cumplan setenta y siete años de edad, siempre que exista beneficiario designado, en alguna de las dos formas siguientes:

a) Por un capital asegurado del 25 por 100 del correspondiente en el momento de su jubilación.

b) Por el mismo capital asegurado en el momento de la jubilación siempre que el empleado acredite suficientemente ante la Empresa que tiene a su exclusivo cargo alguno de los siguientes familiares, además de su cónyuge:

– Padres del empleado/a o de su cónyuge, siempre que convivan con aquel y carezcan de ingresos suficientes. A estos efectos se consideran ingresos suficientes aquellos percibidos por los ascendientes que, en su conjunto, sean superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

– Hijos/as menores de edad, o que, aun siendo mayores, sean discapacitados físicos o psíquicos, e impedidos completamente para trabajar.

– Nietos/as que convivan con él, huérfanos/as de padre y madre, o sólo de uno de ellos, cuando el otro esté incapacitado/a para trabajar.

4. La percepción del capital asegurado será incompatible con cualquier otra indemnización por extinción del contrato (salvo la indemnización regulada en el artículo 67), pudiendo optar el beneficiario entre una u otra.

Artículo 64. *Seguro de accidentes.*

1. La Empresa tiene concertado, en favor de sus empleados en activo, un seguro colectivo de Accidentes que cubre los riesgos de Muerte e Invalidez Permanente Total o Absoluta (incluyendo el infarto de miocardio e infarto cerebral) sobre las siguientes anualidades base:

– Año 2021: 21.743,75 euros (a partir de 2021 se revalorizará conforme al PIB durante los años de vigencia del convenio colectivo).

– El capital correspondiente a los siguientes años de vigencia de este convenio, se incrementará con el PIB del año en curso.

Dichas cantidades serán multiplicadas por tres en el caso de Muerte y por seis en el caso de Incapacidad Permanente Total o Absoluta.

2. La percepción del capital asegurado será incompatible con cualquier otra indemnización por extinción del contrato (salvo la indemnización regulada en el artículo 67), pudiendo optar el beneficiario entre una u otra.

3. Cuando un/a empleado/a con un grado de Incapacidad Permanente Total solicite su reincorporación a la Empresa, ésta intentará facilitarle un puesto de trabajo compatible con su invalidez.

Artículo 65. *Plan de pensiones de empleo.*

El personal regulado por el presente convenio será partícipe del Plan de Pensiones de Empleo que se establecía en la D. A. Cuarta del convenio de Empresa (2003-2007), según las condiciones que se establecen en el mismo, con una aportación ordinaria anual de 2021: 961,60 euros (a partir de 2021 se revalorizará conforme al PIB durante los años de vigencia del convenio colectivo).

El importe de la aportación ordinaria para los siguientes años de vigencia de este convenio, se incrementará con el PIB del año en curso.

Artículo 66. *Ayuda a hijos/as con diversidad funcional.*

Las personas trabajadoras con hijos/as o pupilos/as con discapacidad funcional a su cargo, percibirán anualmente la siguiente ayuda:

Año 2021 (a partir de 2021 se revalorizará conforme al PIB durante los años de vigencia del convenio colectivo):

Por hijos/as con un grado de discapacidad igual o superior al 33%: 1.163,79 euros (pendiente de revalorización PIB 2021).

Por hijos/as con un grado de discapacidad igual o superior al 65%: 2.121,55 euros (pendiente de revalorización PIB 2021).

Los importes en los siguientes años de vigencia de este convenio, se incrementarán con el PIB del año en curso.

Las citadas cantidades se percibirán prorrateadas por doceavas partes durante los doce meses naturales del año.

Artículo 67. *Indemnización por fallecimiento del empleado/a.*

En el supuesto de que fallezca un empleado/a en activo, se le incluirá en la liquidación una indemnización de quince días de salario.

Artículo 68. *Prestación complementaria por incapacidad temporal y por nacimiento.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 65 del convenio del sector.

Artículo 69. *Jubilación.*

Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo, favoreciendo el relevo generacional y mitigando en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general y el desempleo juvenil en particular, será de aplicación en la Compañía lo previsto en el apartado 1 del artículo 67 del convenio general (jubilación obligatoria).

CAPÍTULO XI

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del convenio del sector.

CAPÍTULO XII

Derechos y garantías sindicales

Artículo 70. *Representación unitaria y sindical del personal.*

1. Se regirán por lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Su número y derechos dependerá de la plantilla existente en cada centro de trabajo, adecuándose a las variaciones significativas de aquélla. La determinación de la significación corresponderá a la Dirección de la Empresa, a la Representación legal de las Personas Trabajadoras en el centro y a las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la Empresa, de común acuerdo.

3. Previa autorización de la Empresa, en aquellos casos que sea factible, los delegados/as de Personal y/o miembros de Comité de Empresa, podrán utilizar los sistemas videoconferencia o conferencia-telefónica, a fin de comunicarse entre sí para temas propios de su representación.

Artículo 71. *Horas sindicales.*

La Dirección de la Empresa podrá pactar anualmente con las Secciones Sindicales legalmente constituidas, la acumulación de las horas de crédito horario de que dispongan los miembros de Comités de Empresa y delegados/as de Personal, afiliados a la misma, al objeto de favorecer su actividad representativa y concentrar las funciones, a fin de perturbar mínimamente la organización del trabajo.

Artículo 72. *Financiación reuniones.*

a) Reunión Anual:

1. Las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan el carácter a que se refiere el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) tendrán derecho a celebrar una reunión anual de un día de duración con cargo al crédito horario que tengan reconocido, y con arreglo a las normas contenidas en los apartados siguientes.

2. Podrán acudir a dicha reunión los delegados/as de Personal, miembros de Comités de Empresa y delegados/as Sindicales afiliados al respectivo sindicato.

3. La reunión se celebrará en la ciudad en la que cada sindicato tenga una mayor representatividad numérica.

4. La Empresa coadyuvará a los gastos derivados de la reunión, del siguiente modo:

a. Abonando el 100% de los gastos de desplazamiento de los asistentes en medio de locomoción ordinario.

b. Pagando el 100% del importe de la dieta o media-dieta, según proceda, regulada en el artículo 35 del presente convenio.

b) Reuniones Extraordinarias:

Cuando por iniciativa de la Empresa deban abordarse procedimientos colectivos que requieran consulta con las Representaciones Sindicales, la Empresa se hará cargo de los gastos de manutención, desplazamiento y hospedaje necesarios, así como del tiempo empleado a tal efecto.

Artículo 73. *Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de las personas trabajadoras.*

Los Sindicatos con presencia en los Órganos de Representación Legal de las Personas Trabajadoras, podrán utilizar los medios informáticos de envío y recepción con arreglo a los siguientes principios y limitaciones:

1. Se reconoce por las partes que la propiedad de los medios de transmisión de correo pertenece a la Empresa.

2. Que dichos medios son herramientas de trabajo cuya utilización está vedada a efectos privados y personales.

3. Como excepción a lo anterior, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrá emitir mensajes de carácter informativo sindical.

El ejercicio de este derecho habrá de respetar los criterios y condiciones que se establezcan, a fin de no perturbar con ello la normal actividad de la Empresa, ni perjudicar el uso específico empresarial preordenado para la comunicación electrónica y sin que la utilización de dicha herramienta implique la asunción de mayores costes o gravámenes para la empresa.

Al objeto de hacer uso de lo anterior se pondrá a disposición de los sindicatos aludidos una dirección de correo electrónico dentro del sistema de la empresa.

Se registrarán por la Política de Seguridad de los Sistemas de Información en Zurich que será trasladada a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras a través de la Comisión Mixta.

CAPÍTULO XIII

Política de empleo

Artículo 74. *Principios generales.*

Se consideran como principios que deben favorecer una política de empleo activa y estable, los siguientes:

- Prioridad para la cobertura de vacantes con personal propio de las compañías de Zurich en España.
- Velar por la estabilidad y la garantía de empleo.
- Respeto a los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de naturaleza del contrato.
- Potenciación de la contratación en el Grupo IV como vía de acceso a la carrera profesional.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a agotar la vía de la negociación colectiva para cualquier proceso de reorganización de plantilla de carácter sustancial y colectivo.

Artículo 75. *Información a la representación legal de las personas trabajadoras.*

La Dirección de la Empresa informará con la periodicidad prevista legalmente, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos laborales necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo, así como su evolución probable. De igual modo se informará sobre la previsión de nuevas contrataciones y modalidades contractuales a utilizar, así como de los supuestos de subcontratación.

Durante el mes de enero de cada año, la Empresa entregará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la relación y datos laborales del personal en plantilla a 31 de diciembre.

A los efectos de la información a que se hace referencia en los párrafos anteriores, se entenderá por «datos laborales» los siguientes: nombre del empleado, edad, fecha de ingreso en la Empresa, grupo profesional y nivel.

CAPÍTULO XIV

Salud laboral

Artículo 76. *Salud laboral.*

1. Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y demás Disposiciones reglamentarias de aplicación.
2. La adecuación de la normativa legal a las particularidades de la Empresa se instrumentará a través de los correspondientes órganos de Seguridad y Salud Laboral.
3. Se facilitará por la Empresa con carácter anual una revisión médica voluntaria para sus empleados.

Artículo 77. *Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo.*

Se impulsará la creación de dicha Comisión de acuerdo a lo establecido en el artículo 95 del convenio del sector.

CAPÍTULO XV

Disposiciones varias

Artículo 78. *Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.*

Será de aplicación el publicado en la Intranet del Grupo en cada momento previo acuerdo de las partes en el seno de la Comisión de Igualdad.

Artículo 79. *Cláusula derogatoria.*

Queda derogado el anterior convenio colectivo, así como los Reglamentos anteriores, normas, usos y costumbres vigentes hasta la fecha, no recogidos en el presente convenio.

Disposición adicional primera. *Clasificación profesional.*

De producirse variaciones sustanciales en la composición de la plantilla de la empresa por reorganización, fusión, adquisición o compra, se procedería a los necesarios ajustes en la clasificación profesional del personal, con arreglo a lo dispuesto legalmente y a lo pactado en el presente convenio.

Disposición adicional segunda. *Parejas de hecho.*

Se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional VI del convenio del sector.

Disposición adicional tercera. *Víctimas de violencia de género.*

Con el fin de prestar apoyo en el ámbito laboral a los empleados que sean víctimas de violencia de género, la empresa establece las siguientes medidas:

1. Podrán acogerse a lo regulado en el artículo 44 de nuestro convenio sobre la reducción de jornada.
2. Podrán acogerse a lo regulado en el artículo 37 1) b) de nuestro convenio sobre anticipos extraordinarios.
3. Podrán modificar, previo acuerdo con la Empresa, los horarios de entrada y salida, durante el tiempo que se considere estrictamente necesario.
4. Siempre que concurren las condiciones y requisitos de idoneidad profesional y en igualdad de condiciones con otros aspirantes, estas personas trabajadoras tendrán preferencia para ocupar cualquier vacante que exista en la organización, con derecho a reserva de su puesto de trabajo de origen durante seis meses.
5. El periodo de suspensión del contrato de trabajo 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. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. En este supuesto, se podrá solicitar un anticipo de salario por un periodo máximo de seis meses, pagadero mensualmente.
6. El período en el que la persona trabajadora permanezca en dicha situación de suspensión de contrato, será computable a efectos de antigüedad.
7. En el caso de verse obligado a cambiar de domicilio y soportar un nuevo alquiler o financiación de vivienda, se percibirá durante el primer año 150 euros brutos mensuales.
8. Tendrán la posibilidad de acogerse a la modalidad de Teletrabajo Total.

ANEXO 1

Ejercicio 2021

Tabla salarial 2021

Grupo	Nivel	Sueldo base		Prorrata 3,74 pagas primas		Complemento Zurich	Año	Totales		Compl. experienc.	
		Mes	Año	Mes	Año	Mes		15 pagas	Mes	Año	Mes
			16 pagas				15 pagas				
I	1	2.401,73	38.427,67	748,54	8.982,48	0,00	0,00	3.150,27	47.410,15	0,00	0,00
	2	2.031,46	32.503,42	633,14	7.597,68	0,00	0,00	2.664,60	40.101,10	0,00	0,00
	3	1.731,21	27.699,37	539,56	6.474,72	0,00	0,00	2.270,77	34.174,09	0,00	0,00
II	4	1.481,07	23.697,19	461,60	5.539,20	44,43	666,45	1.987,10	29.902,84	25,04	375,64
	5	1.290,90	20.654,42	402,33	4.827,96	38,73	580,95	1.731,96	26.063,33	19,03	285,48
	6	1.120,79	17.932,59	349,31	4.191,72	33,62	504,30	1.503,72	22.628,61	17,03	255,43
III	7	980,73	15.691,68	305,66	3.667,92	29,42	441,30	1.315,81	19.800,90	14,03	210,39
	8	860,64	13.770,26	268,23	3.218,76	25,82	387,30	1.154,69	17.376,32	12,02	180,32
IV	9	808,54	12.936,56	251,99	3.023,88	0,00	0,00	1.060,53	15.960,44	0,00	0,00