

PREACUERDO

SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

29 de Julio de 2008

I. VIGENCIA DEL CONVENIO

Cuatro años, 2008 – 2011.

II. SALARIOS Y OTRAS CONDICIONES ECONÓMICAS

1. Condiciones económicas para cada uno de los años del Convenio.

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio se establecerá un incremento salarial igual al IPC que se constate oficialmente a 31 de diciembre sobre diciembre de cada año anterior.

Inicialmente, con efecto de de 1º de enero, se aplicará la previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, con cláusula de revisión salarial para la regularización, en su caso, de dicha previsión de inflación hasta el IPC anual que finalmente se constate a 31 de diciembre de cada año.

Los conceptos salariales afectados por la aplicación de estas condiciones económicas son los siguientes: tablas de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complemento de adaptación individualizado, plus de residencia, plus funcional de inspección, y ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado.

2 Pago único 2010.

Fuera de la estructura retributiva establecida en el artículo 28 del presente Convenio, los empleados en plantilla a 31 de diciembre de 2009 que hubieran permanecido en activo de forma ininterrumpida hasta el 1 de septiembre de 2010, tendrán derecho a percibir por una sola vez en el mes de septiembre las cantidades que se establecen en la siguiente escala por Grupos Profesionales, abonándose en función del Grupo a que pertenezca el empleado en el momento de su abono en el mes de septiembre: para el Grupo I: 215 €; para el Grupo II: 150 €; y para los Grupos III y IV: 115 €.

Dicho pago tendrá carácter no consolidable, sin afectación o repercusión en tablas salariales, y de naturaleza absorbible y compensable, en los términos establecidos en el artículo 4 del Convenio. Dicha compensación y absorción estará referida al año 2010.

3. Grupo IV, Nivel 9.

Para la aplicación del incremento que corresponda para el 2008 y sucesivos, se establece como base de cálculo sobre la que aplicar dicho incremento el importe de 675 € (para el referido Nivel).

4. Compensación por comida en jornada partida.

La compensación por comida regulada en el artículo 45.9.A) del Convenio por jornada partida, equivaldrá como mínimo a los siguientes importes para cada uno de los años de vigencia del Convenio:

Para 2008, su importe equivaldrá como mínimo a 8,90 euros, con efecto desde el 1º de octubre, si el Convenio se hubiera firmado en septiembre, o con efectos del día de su firma si ésta se produjera con posterioridad.

Para 2009: 9,30 euros; para 2010: 9,80 euros; y para 2011: 10,30 euros.

5. Dietas y Gastos de locomoción (kilometraje).

Gastos de locomoción. Para la determinación del importe del Km., las partes acuerdan variar los criterios hasta ahora tenidos en consideración respecto del peso de los componentes en el importe final, de forma que, con efecto de 01.01.2008, se imputará para el cálculo de dicho importe un 40% a combustible y un 60 % para el resto de conceptos.

De esta forma, el importe del precio del Km. para el 2008, con efecto de 1º de enero, será de 0,29 €.

Dietas. En aplicación de los criterios que vienen siendo habituales para la determinación de los importes correspondientes a la media dieta y a la dieta completa, en función de la evolución del Índice de Precios de Hoteles, Restaurantes, Bares, y Cafeterías, las cantidades resultantes para el 2008, con efectos de 1º de enero son: Dieta completa: 87,82 €; Media dieta: 16,60€

Para los sucesivos años de vigencia del Convenio, la Comisión Mixta de Interpretación determinará los importes correspondientes tanto a dietas como a gastos de locomoción aplicando los criterios que han quedado expuestos para cada uno de dichos conceptos.

6. Seguro de Vida.

- Nuevos capitales para el seguro de vida:

- Años 2008 y 2009: 19.000 €, y doble capital (38.000 €), para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.
- Años 2010 y 2011: 21.000 €, y doble capital (42.000 €), para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.
- La entrada en vigor se producirá conforme a los criterios fijados en el actual Convenio, una vez transcurridos 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.E.

- A partir de la renovación de capitales para el año 2008, el seguro de vida se mantendrá durante el primer año en las situaciones concretas de excedencia por cuidado de hijo o por cuidado de familiar dependiente que se contemplan en el artículo..... del presente Convenio, siempre y cuando el trabajador excedente muestre su conformidad expresa al respecto y durante dicha situación no estuviera trabajando para otra empresa.

- Como complemento de la regulación sobre prolongación para los jubilados del seguro de vida, añadir que dicha regulación lo será, *"...sin perjuicio de que el trabajador jubilado pueda renunciar expresa y voluntariamente a la prolongación del citado seguro"*.

III. TIEMPO DE TRABAJO.

1. Supuestos Especiales. (Nuevo redactado art. 46).

A través de los correspondientes cauces de negociación colectiva con la representación legal de los trabajadores, en aquellas empresas y actividades del sector tales como: empresas o ramos de asistencia en viaje, decesos, centros o dependencias sanitarias, servicios informáticos, personal de mantenimiento, vigilancia-seguridad, centros de atención telefónica, autorización de prestaciones sanitarias, y otros servicios análogos que por exigir especial atención, derivada de la naturaleza de la función, de la necesaria atención a canales de distribución y red comercial, o de la ubicación de la prestación del servicio, deben trabajar con distribuciones horarias especiales, se podrán establecer distribuciones de jornada diferentes de las establecidas con carácter general, o en turnos de hasta 24 horas, respetando en todo caso las condiciones y mínimos establecidos al respecto en la normativa laboral y en el presente convenio sobre jornadas especiales de trabajo, turnos, trabajo en festivos y nocturno.

2. Vacaciones:

- Incluir para el año 2009 y sucesivos de la vigencia del Convenio un día más de vacaciones (24 días), sin perjuicio del cómputo anual de la jornada.
- Modificar los siguientes redactados que suponen situaciones de interrupción del cómputo vacacional:

Artículo 51.9:

“9. Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de 15 días, o que haya implicado una hospitalización que supere los 7 días consecutivos, no se computarán como días disfrutados de vacación los que transcurran a partir del decimosexto de la baja, u octavo si se trata de la indicada hospitalización, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia”.

Nuevo apartado:

“Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto o adopción/acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por tales causas le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En estos supuestos, las fechas de disfrute de las vacaciones pendientes, se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y la trabajadora o trabajador afectados”.

3. Permisos.

Art. 52 del Convenio,

1.b) Dos días laborables, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo o régimen de acogimiento o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad... (Resto, igual).

4. Acumulación del Permiso por lactancia.

Redactar el nuevo apartado en el sentido de considerar que en los supuestos en que la mujer opte por sustituir el permiso por lactancia por un permiso retribuido de días laborables, el número de días será de 15 días laborables para el supuesto de un solo hijo, y de 14 días laborables por cada hijo, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple.

5. Asuntos particulares.

Artículo 52.6

“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 24 horas al año, preavisando a la empresa con una antelación de al menos 48 horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan.... (Resto igual)”

6. Licencias no retribuidas. (Nuevo precepto).

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca una licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días, para atender alguno de los supuestos extraordinarios siguientes: procesos de adopción en el extranjero;

necesidad de asistencia a un familiar de primer grado por enfermedad grave, hospitalización o discapacidad del mismo; sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

Estas circunstancias deberán acreditarse por el trabajador que solicite la licencia sin sueldo. El trabajador que la hubiera disfrutado no podrá acogerse a otra por la misma circunstancia hasta que hubiese transcurrido un periodo mínimo de un año desde el término de la anterior.

Dichas licencias sin sueldo conllevarán la suspensión del contrato de trabajo, no computando a efectos de antigüedad en la empresa por el tiempo de su duración.

7. Excedencias.

Ampliación de la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado, equiparándola a la duración máxima de 3 años de la excedencia por cuidado de hijos.

8. Protección de la maternidad respecto a la movilidad geográfica.

Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y durante el periodo de lactancia, no podrán ser objeto de traslado o desplazamiento geográfico que implique cambio de residencia.

IV. PROMOCIONES Y ASCENSOS Y CONTRATACIÓN

1. Promociones y ascensos.

Artículo 18, nuevo párrafo:

Respetando los acuerdos de empresa que sobre esta materia pudieran existir, en aquellas empresas en las que se haya desarrollado el sistema de clasificación profesional regulado en el presente Convenio, con definición de niveles o de puestos tipo y con sistemas propios de promoción profesional derivados del mismo, los ascensos y promociones que resulten de la aplicación de los indicados desarrollos, computarán a efectos del cumplimiento del porcentaje establecido en el apartado 4.2 del presente artículo para los niveles 5 y 6 u otros, sí así se estuviera aplicando en el ámbito de la empresa, debiendo, en caso de no alcanzar dicho porcentaje, realizar la correspondiente convocatoria por la diferencia resultante.

En estos supuestos la empresa deberá facilitar información a la representación legal de los trabajadores con indicación de las personas promocionadas, puesto de trabajo, su nivel de procedencia y el adquirido, así como los criterios tenidos en consideración para dichas promociones.

2. Contratación.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a que se refiere el Art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses.

3. Periodo de Prueba.

Para el Grupo Profesional III se establece en 2 meses; y para el Grupo Profesional IV en 1 mes.

V. DERECHOS SINDICALES.

1. Bolsa de horas

Regular en el Convenio del Sector la posibilidad de acumulación de horas que correspondan a los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales que pertenezcan a un mismo Sindicato, en una bolsa de horas que sería gestionada por el citado Sindicato.

Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito, prevaleciendo el criterio del representante en caso de eventual discrepancia.

Esta acumulación será alternativa, no acumulativa e incompatible con la regulada en Convenio para los miembros de los Comités y delegados de personal, optando el Sindicato en el ámbito de la empresa, por el ejercicio de una u otra regulación y comunicándolo así a la empresa en los términos del apartado siguiente.

El Convenio determinará el procedimiento y la anticipación (trimestral) con que deberá comunicarse por el Sindicato a la empresa la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, - todos los representantes, cedan o no horas -, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada uno, y las que le resulten atribuidas para dicho periodo como resultado de la acumulación practicada, con arreglo a los siguientes criterios:

El Convenio fijará como límite máximo de horas para dicha acumulación el equivalente al 50% de la jornada mensual del representante.

También concretará un mínimo de ocho horas al mes que cada representante debe mantener y que no podrán ser objeto de cesión.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos.

La regulación del Convenio no afectará a los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en Convenios Colectivos o pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento.

2. Principio de igualdad y no discriminación

Contemplar en el Convenio del Sector unas pautas a considerar para el supuesto de que en el ámbito de empresa se decida abordar el desarrollo de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores.

Para el supuesto de que dicha negociación se desarrolle en el ámbito de empresa, las partes podrán tomar en consideración, entre otros, los siguientes criterios:

Respecto de los representantes a considerar: más de ocho años consecutivos e ininterrumpidos de mandato dedicado al ejercicio de su representación y con un número de créditos horarios acumulados durante dicho periodo que suponga su práctica dedicación plena al Sindicato, considerando que esta dedicación concurre cuando la misma sea al menos del 75 por ciento de su tiempo de trabajo.

Respecto de los trabajadores a considerar como referencia comparativa: empleados ingresados en la empresa con el mismo nivel retributivo dentro del mismo período temporal (tres años anteriores y tres posteriores) que el representante.

Representantes vinculados con aprovechamiento, durante su mandato representativo, a los procesos ordinarios de formación existentes en la empresa relacionados con su puesto de trabajo.

Respecto de los niveles profesionales de referencia: operará siempre como límite el Grupo Profesional II.

3. Utilización del correo electrónico.

- En empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, las organizaciones sindicales más representativas con presencia en los órganos de

representación de los trabajadores en la empresa podrán acceder en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas a la utilización del correo electrónico para transmitir información de naturaleza sindical y laboral, respetando, en todo caso, la normativa de protección de datos de carácter personal.

- Sin perjuicio de los acuerdos ya alcanzados sobre la materia, en el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la misma,
- A tal efecto, 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.
- Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el primer párrafo, y de su concreción en el ámbito de empresa para el envío de correos generalizados, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones que se transmiten se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

**Tablón (virtual) de anuncios:
(Regulación actual)**

4. Comités Intercentros.

- Se suprime la regulación del artículo 75.5 del Convenio.
- Se incorpora como Disposición Transitoria la siguiente:

“En aquellas empresas en las que existieran Comités Intercentros constituidos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se mantendrá esta figura, si bien, en cualquier momento, la representación legal de los trabajadores en el mismo podrá acordar su extinción por acuerdo mayoritario”.

VI. IGUALDAD.

Planes de Igualdad:

1. De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Las empresas de más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenidos establecidos en la citada Ley Orgánica. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Con carácter previo al plan de igualdad, las empresas deberán realizar un diagnóstico que permita identificar el estado de situación en materia de igualdad tomando como referencia, principalmente, aquellos parámetros sobre los que exista información sectorial, así como otros derivados de las características de cada empresa, de forma que pueda realizar su propio análisis y contraste de situación en comparación también con la información sectorial disponible.

El diagnóstico de situación de la empresa proporcionará información en torno a los siguientes índices de personal, desagregados por sexos, entre otros: plantilla, distribución de la plantilla por niveles, altas y bajas, índice de promoción, horas de formación, modalidades de contratación por sexo, u otros índices sobre los

que exista información sectorial disponible, o que se consideren necesarios para la mejor realización del diagnóstico y desarrollo del plan de igualdad.

3. A partir de la definición legal del plan de igualdad como “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres...”, las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Comisión de Igualdad:

Revisión de las competencias de la Comisión de Igualdad de oportunidades, en especial, incorporar entre sus competencias las de mediación o, en su caso, arbitraje en aquellos supuestos en que voluntaria y conjuntamente las partes soliciten su intervención para la solución de sus discrepancias que surjan directamente vinculadas con la regulación de la materia de igualdad establecida en el presente Convenio.

Dicha facultad no perjudicará las competencias que se reservan para la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio en lo concerniente a la interpretación, mediación y arbitraje respecto de todos los contenidos regulados en presente Convenio, incluidos los relativos a materias de igualdad y no discriminación.

VI. OTRAS MATERIAS.

1. Absentismo.

Las partes coinciden en llevar al Observatorio Sectorial regulado en el presente Convenio el tratamiento del absentismo, con los objetivos principales de:

- Identificar las causas del absentismo y sus efectos, y cuantificar su dimensión, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.
- Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, definir mecanismos de seguimiento y de información a los representantes de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control, posibilitando llevar a cabo planes concretos a nivel de empresa de acuerdo con sus circunstancias.

Los resultados y conclusiones que, en su caso, se alcancen en el seno del Observatorio Sectorial serán llevados por las partes a la próxima negociación colectiva sectorial para ser tenidos en cuenta en la misma.

2. Víctimas de violencia de género:

Se incorporarán al Convenio, sistematizándolos unitariamente, los derechos laborales reconocidos y dispersos en la normativa laboral sobre la materia.

3. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral:

El Convenio establecerá los criterios, pautas y procedimientos a seguir ante estas situaciones, en la misma línea con los criterios y pautas ya regulados en el Convenio sobre protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual.

4. Formación.

Actualización de la redacción del Convenio para adaptarlo a la situación actual y, en especial, a la nueva normativa sobre formación profesional.