

**CONVENIO COLECTIVO  
DEL GRUPO AXA 2009-2011**

## **CAPÍTULO I .- DISPOSICIONES GENERALES**

- ART. 1- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN**
- ART. 2 - ÁMBITO TERRITORIAL**
- ART. 3 - ÁMBITO TEMPORAL**
- ART. 4 - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**
- ART. 5 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**
- ART. 6 - COORDINACIÓN NORMATIVA**
- ART. 7 - COMISIÓN MIXTA**

## **CAPÍTULO II.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- ART. 8.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**
- ART. 9.- ASCENSOS Y PROMOCIONES**
- ART.10.- ASCENSOS Y PROMOCIONES DE EQUIPOS COMERCIALES**

## **CAPÍTULO III.- PLANTILLAS Y EXCEDENCIAS**

- ART. 11 - ADECUACIÓN DE LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS**
- ART. 12 - EXCEDENCIAS**

## **CAPÍTULO IV.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

- ART. 13. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

## **CAPÍTULO V.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

- ART. 14 PRINCIPIOS GENERALES**
- ART. 15 COMPLEMENTO SALARIO BASE**
- ART. 16 PLUS CONVENIO**
- ART. 17 - PLUS DE INSPECCIÓN**
- ART. 18 - PLUS DE TURNOS**
- ART. 19 - PAGAS**
- ART. 20 - COMPLEMENTO DE COMPENSACIÓN POR PRIMAS**

## **CAPÍTULO VI .- TIEMPO DE TRABAJO**

- ART. 21 - JORNADA LABORAL**
- ART. 22 - HORAS EXTRAORDINARIAS**
- ART. 23 - HORARIO**
- ART. 24 - HORARIOS ESPECIALES**
- ART. 25 - DESCANSOS**
- ART. 26- VACACIONES**
- ART. 27 - LICENCIAS**
- ART. 28.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL**

## **CAPÍTULO VII COMPLEMENTOS DE ACCIÓN SOCIAL**

- ART. 29 - SEGUROS DE EMPLEADOS**
- ART. 30 - ANTICIPOS**

**ART. 31 - PRÉSTAMOS VIVIENDA**  
**ART. 32- PREMIOS DE PERMANENCIA**

**CAPÍTULO VIII.- PREVISIÓN SOCIAL**

**ART. 33 - JUBILACIÓN**  
**ART. 34 - FONDO SOLIDARIO GRAN INVALIDEZ**  
**ART. 35 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD TEMPORAL**  
**ART. 36 – PERMISO COMPLEMENTARIO DE PATERNIDAD**  
**ART. 37 - PLAN DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO**

**CAPÍTULO IX.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**ART. 38 - COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

**CAPÍTULO X.- DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

**ART. 39 ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS**  
**ART. 40 - FUNCIONES**  
**ART. 41 - DERECHOS**  
**ART. 42 - GARANTÍAS**  
**ART. 43 - REPRESENTANTES SINDICALES CON ALTA DEDICACIÓN**  
**ART. 44 - REPRESENTANTES SINDICALES DE ALTA RESPONSABILIDAD**  
**ART. 45 - ÁMBITOS DE REPRESENTACIÓN**

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Disposición adicional primera: COMISIÓN DE JORNADAS ESPECIALES**  
**Disposición adicional Segunda: COMISIÓN DE PROMOCIONES Y CARRERAS PROFESIONALES**  
**Disposición Adicional Tercera: COMISION DE INTERVENCIONES ESPECIALES**  
**Disposición Adicional Cuarta: COMISION DE EMPLEO**  
**Disposición transitoria primera: JUBILACION ANTICIPADA**  
**Disposición transitoria segunda: OTRAS PRESTACIONES SOCIALES**  
**Disposición transitoria tercera: ADAPTACION DEL CONVENIO DE EMPRESA AL COLECTIVO PROVENIENTE DE WINTERTHUR.**

**DISPOSICIONES FINALES**

**Disposición Derogatoria.**

## **CAPÍTULO I : DISPOSICIONES GENERALES**

### **ART. 1- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN**

1. El presente Convenio se suscribe por la parte Empresarial, por los representantes de las Empresas del Grupo AXA - Winterthur en España, empresas que fueron fusionadas durante el año 2007, y por parte de los trabajadores, por las secciones sindicales de los sindicatos CCOO y UGT de las referidas Empresas del Grupo, que ostentan el 88.98 % de la representación.

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

2. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal en plantilla de las siguientes Empresas:

AXA MEDITERRANEAN HOLDING, S.A.  
AXA SEGUROS GENERALES, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.  
AXA VIDA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.  
AXA AURORA VIDA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS  
AXA AURORA INFORMÁTICA, A.I.E.  
AXA IBERCAPITAL AGENCIA DE VALORES, S.A.U.  
AXA IBERSERVICIOS, A.I.E.  
PUNTOS AZULES, ASESORES DE SEGUROS, S.A DE AGENCIA DE SEGUROS  
ASESORES DE SEGUROS, ASEGUR, AGENCIA DE SEGUROS, S.A.  
HILO DIRECT, SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.  
WINTERTHUR SERVICE, S.A.  
AXA PENSIONES, S.A. E.G.F.P.  
AXA WINTERTHUR SALUD, S.A. DE SEGUROS  
GESTION DE AUXILIARES WIN, AGENCIA DE SEGUROS S.A.  
FUNDACIÓN AXA  
WINVALOR AGENCIA DE VALORES, S.A.  
WINTERTHUR IBÉRICA, A.I.E.  
AXA TECHNOLOGY SERVICES MEDITERRANEAN REGION, A.E.I.E.  
AXA MEDITERRANEAN SYSTEMS, A.E.I.E  
AXA MEDITERRANEAN SERVICES, A.E.I.E  
AXA REAL ESTATE INVESTMENT MANAGERS IBÉRICA, S.A.  
AXA INVESTMENT MANAGERS GS LIMITED, SUCURSAL EN ESPAÑA  
AXA CORPORATE SOLUTIONS ASSURANCE, SUCURSAL EN ESPAÑA  
AXA ASESORES, SEGUROS E INVERSIONES, AGENCIA DE SEGUROS, S.A.

(con las limitaciones que se establecen en los Capítulos II y IV), así como el resto de empresas que puedan crearse con personal del mencionado Grupo.

Este convenio, por tanto, afectará a todo el personal que esté en alta, en cualquiera de las Empresas mencionadas y resto de empresas que puedan crearse con personal del mencionado Grupo AXA Seguros, en la fecha de la firma de este convenio y a todo el personal que se incorpore durante la vigencia del mismo.

En adelante para referirse a todas las empresas del Grupo se utilizará como denominación genérica la de AXA SEGUROS.

3. Exclusiones. Además de las previstas en el Convenio Colectivo General del Sector, se considera expresamente excluido de la aplicación del presente Convenio, el personal perteneciente al Comité Ejecutivo.

## **ART. 2 - ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

## **ART. 3 - ÁMBITO TEMPORAL**

1. Duración: La duración general del presente Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en los correspondientes artículos y disposiciones transitorias de este Convenio.

## **ART. 4 - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Las retribuciones y demás condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en conjunto, podrán ser compensables, hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que, sobre las mínimas reglamentarias y/u objeto de Convenio o Pacto, viniera en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras y retribuciones, valoradas también en conjunto, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio.

## **ART. 5 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente.

## **ART. 6 - COORDINACIÓN NORMATIVA**

En lo no previsto, además de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación subsidiaria en la regulación de las relaciones laborales entre los trabajadores y la Empresa afectada por el mismo, las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, o el Convenio de igual rango que sustituya a éste a su expiración, cuando aquellas condiciones sean más beneficiosas para el trabajador o cuando recogiendo en el presente Convenio resulten una mejora al mismo, con la excepción de las cláusulas normativas incluidas en éste.

## **ART. 7 - COMISIÓN MIXTA**

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Convenio Colectivo, a partir de su aprobación se creará una Comisión Mixta integrada por tres representantes designados por cada una de las partes firmantes. Las decisiones de la mencionada Comisión serán emitidas dentro de los 30 días siguientes a aquel en que se reciba el escrito de cualquier interesado o de las partes, sometiendo una cuestión a la misma, y no privarán a las partes interesadas del derecho de usar la vía administrativa o judicial, según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la Comisión Mixta.

## **CAPÍTULO II.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **ART. 8.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El sistema de clasificación del personal se estructura según los principios y aspectos básicos y régimen jurídico de los artículos 10 al 12 del Convenio Colectivo General. Queda expresamente excluido de este capítulo el personal comercial de AXA ASESORES, cuya clasificación se regulará por lo dispuesto en el Convenio de Mediación de Seguros.

### **ART. 9.- ASCENSOS Y PROMOCIONES**

Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, con las siguientes matizaciones:

#### **A) ASCENSOS AL GRUPO III:**

Por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en el Grupo Profesional IV.

Para la promoción entre los niveles retributivos de este grupo, la Empresa establecerá un número de plazas equivalente al 5% de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el Grupo III. Dicha promoción vendrá determinada por el grado en que se desarrollan los factores enunciados como configuradores de la aptitud profesional, así como, entre otras las siguientes circunstancias:

- . Realización de los correspondientes procesos formativos, que se establezcan anualmente así como su grado de aprovechamiento.
- . Dos años de experiencia en el Nivel de procedencia.
- . Adecuación al puesto.
- . Realización de funciones análogas.

#### **B) ASCENSOS AL GRUPO II: Niveles 5 y 6**

La empresa convocará ascensos al grupo profesional II niveles 5 y 6 de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

. Periodicidad: Anual

. N° de plazas:

- Para optar al Grupo II Nivel 5: Se convocará un número de plazas equivalente al 5 por 100 de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el Grupo II nivel 5 (excluido personal comercial)

- Para optar al Grupo II Nivel 6: Se convocará un 5 por 100 de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el Grupo II nivel 6 (excluido personal comercial)

. Efecto del ascenso: 1 de enero del año de la convocatoria.

. Requisitos mínimos:

- Tres años de antigüedad en la empresa.

- Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 5 los empleados que al 1 de Enero figuren en el Nivel 6.

- Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 6 los empleados que al 1 de Enero figuren en el Grupo III.

- Nivel formativo obligatorio. Dependiendo del nivel al que se opta, será necesario haber realizado, con aprovechamiento, un número determinado de cursos. Dichos cursos se determinarán cada año por la comisión de ascensos y promociones en colaboración con el Departamento de Formación, y estarán accesibles a todos los empleados que quieran realizarlos.

Una vez cumplidos estos requisitos mínimos se realizará un ejercicio teórico/práctico de acuerdo con el nivel requerido para el ascenso.

La Comisión de Exámenes podrá, excepcionalmente, valorar aquellas situaciones en las que el empleado/a que reuniendo los requisitos mínimos y habiéndose presentado en varias ocasiones a los exámenes para ascenso al Nivel 5, no haya conseguido la plaza, proponiendo a la Empresa el ascenso de dicha persona.

#### ASCENSOS AL GRUPO II Nivel 4:

La empresa convocará ascensos al grupo profesional II nivel 4 de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

. Periodicidad: Anual

. N° de plazas:

- Para optar a este Grupo y Nivel se convocará un número de plazas equivalente al 4 por 100 de los empleados que al 1 de enero de cada año figuren en el Grupo II nivel 4 (excluido personal comercial)

. Efecto del ascenso: 1 de enero del año de la convocatoria.

. Requisitos mínimos:

- Cinco años de antigüedad en el Grupo II Nivel 5.

#### EXÁMENES

La comisión creada a tal efecto, acordará el temario, el modelo de exámenes, así como la forma en que deberán realizarse dichos exámenes definiendo el sistema de puntuación de los mismos para cada nivel.

**ASIGNACION DE PLAZAS:** La nota mínima para asignar una plaza será del 50% de la puntuación total posible. Si no pudieran cubrirse las plazas de un nivel, éstas se acumularán al resto de niveles empezando por el inferior siempre que existan candidatos que hayan superado la nota mínima exigida. Si ultimado el proceso hubiera mas plazas que opositores hayan superado la nota mínima en el nivel 4, éstas se perderán.

En caso de empate en la puntuación entre 2 o más opositores la Comisión acordará el procedimiento para la asignación de dichas plazas.

Los empleados que reuniendo las condiciones mínimas establecidas, deseen tomar parte en la oposición deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, en un plazo de 15 días naturales a partir de la fecha de la publicación de la convocatoria.

Los exámenes deberán realizarse, necesariamente, fuera de la jornada laboral.

#### **ART. 10.- ASCENSOS Y PROMOCIONES DE EQUIPOS COMERCIALES**

Los equipos comerciales del canal Agentes y corredores se regirán por el siguiente sistema de ascensos y promociones:

Los gestores comerciales, ejecutivos comerciales y gestores especialistas se encuadrarán en las siguientes categorías profesionales

Grupo II, nivel 06: Es la categoría de ingreso para un gestor recién incorporado en la gestión.

Grupo II, nivel 05: Alcanzarán esta categoría los gestores, tras el transcurso de dos años en la categoría II-06, con resultados mínimos en las evaluaciones de desempeño de ALCANZA.

Grupo II, nivel 04: Ascenderán a esta categoría los gestores, con categoría II-05 que cumplan las tres condiciones siguientes:

- 1.- Evaluación de desempeño durante 3 años con resultado de ALCANZA o 1 año "EXCEDE" y 1 año "ALCANZA".
- 2.- Cumplimiento, el año del ascenso, del 90% de los objetivos.
- 3.- Superación de los mínimos de formación que para cada ejercicio se determine.

La fecha de efecto será 1 de enero.

Los equipos comerciales del canal AXA Asesores se regirán por el siguiente sistema de ascensos y promociones:

Los responsables de equipo comercial (REC) de AXA Asesores se encuadrarán en las siguientes categorías profesionales

Grupo 3, subgrupo 3C: Es la categoría de ingreso para un REC recién incorporado en la gestión.

Grupo 3, subgrupo 3A: Alcanzarán esta categoría los REC, tras el transcurso de dos años en el subgrupo 3C, con resultados mínimos en las evaluaciones de desempeño de ALCANZA.

Grupo 2, subgrupo 2B: Ascenderán a esta categoría los REC, con subgrupo 3A, que cumplan las tres condiciones siguientes:

- 1.- Evaluación de desempeño durante 3 años con resultado de ALCANZA o 1 año "EXCEDE" y 1 año "ALCANZA".
- 2.- Cumplimiento, el año del ascenso, del 90% de los objetivos.
- 3.- Superación de los mínimos de formación que para cada ejercicio se determine.

La fecha de efecto será 1 de enero.

### **CAPÍTULO III.- PLANTILLAS Y EXCEDENCIAS**

#### **ART. 11 - ADECUACIÓN DE LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS**

Las partes firmantes del presente Convenio, manifiestan su voluntad expresa de que el proceso de reorganización de plantillas se desarrolle de forma constructiva, agotando todas las posibilidades de diálogo.

Las partes acuerdan que en cualquier momento de la vigencia del presente Convenio, en el contexto de una política de empleo adecuada a la situación en que pudiera encontrarse la Empresa, podrán establecer el correspondiente sistema de jubilación anticipada, que excepcionalmente podrá ser obligatoria.

Si durante la vigencia del presente Convenio, se produjera compra, venta, fusión o absorción, las partes se comprometen a negociar el correspondiente Protocolo.

#### **ART. 12 - EXCEDENCIAS**

Los empleados tendrán derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en las siguientes clases de excedencia voluntaria:

La regulada por el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a sus requisitos, alcance y efectos.

La regulada en el Convenio del Sector (Artículo 54.5) y la regulada en este artículo del Convenio Colectivo de Empresa:

Los empleados con tres años de servicio en la Empresa tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período mínimo de un tres y máximo de cinco años, solicitando la misma con un mes de antelación, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Convenio Colectivo General, sin que en ningún caso pueda producirse en los contratos de duración determinada.

La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar el período de excedencia con el mismo Nivel que ostentaba y en la misma provincia, siempre que dicho período no sea superior a tres años, quedando regulada la reincorporación por el Estatuto de los Trabajadores para aquellas que superen los tres años.

Cualquier período de excedencia inferior al de cinco años podrá ser prorrogado sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el período máximo de cinco años.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cinco años de servicio efectivo en el Grupo AXA.

El personal en situación de excedencia contemplado en este artículo, no podrá exceder del 5% de la plantilla.

Quedan expresamente excluidos de esta excedencia los trabajadores del grupo 0.

Cualquier modalidad de excedencia no recogida en el Presente Convenio o en el del Sector o en la legislación vigente queda derogada.

## **CAPÍTULO IV.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

### **ART. 13. MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

Como una medida tendente a facilitar la reorganización de las plantillas en general, y especialmente en la reorganización geográfica de las sucursales, se acuerda que:

- Los traslados interprovinciales e interinsulares de los empleados serán voluntarios.
- Los traslados de los empleados que se produzcan dentro de la misma provincia tendrán lugar, preferentemente, mediante acuerdo voluntario.

De no producirse dicho acuerdo se estará a lo acordado con la representación de los trabajadores para estos casos.

Los traslados con cambio de residencia se realizarán conforme a las siguientes condiciones :

Se concederá un permiso máximo retribuido de 10 días naturales consecutivos, así como el abono de dietas y alojamiento en hotel tanto del interesado como de su pareja, que deberán ser justificados mediante factura. Dicha estancia estará regulada según normativa interna de gastos de AXA.

Abono de los gastos de locomoción del interesado y familiares que convivan con él/ella, así como de los gastos que se deriven del transporte del mobiliario y enseres, previa presentación por parte del interesado/a de tres presupuestos de mudanza, correspondiendo a la Empresa la elección del más conveniente.

**Préstamo:** Para la compra de la vivienda de residencia habitual, la Empresa concederá un préstamo de hasta 90.000,- euros, previa presentación de la copia del contrato de compra – venta privada o escritura pública.

Desde la fecha del traslado se establece un tiempo máximo de tres años para la solicitud del préstamo.

2.- La devolución del préstamo se establece en amortizaciones mensuales durante quince años, devengando un interés anual equivalente al interés anual del dinero fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Si el préstamo excede de 60.000,- Euros, se establecerá garantía hipotecaria, asumiendo el coste la Compañía.

3.- El trabajador deberá amortizar íntegramente y de una sola vez el préstamo concedido en caso de rescisión de contrato, pudiéndose descontar la cantidad pendiente de la liquidación, saldo y finiquito y en su caso de la indemnización.

**Indemnización por traslado:** Se establece una indemnización por traslado del 50% del salario bruto anual con un límite de 12.000.- euros. Dicha indemnización podrá percibirse, a voluntad del trabajador, de una sola vez o en cinco anualidades. Estas condiciones están vinculadas a una permanencia mínima en el nuevo puesto de 5 años. En caso contrario el empleado deberá reembolsar el 50% de la indemnización recibida por este concepto, salvo en los supuestos cuya causa de no permanencia no sea imputable al empleado trasladado.

En todo caso, si existiere una normativa más ventajosa emitida por parte de la Empresa, el trabajador podrá optar entre lo establecido en este artículo y dicha normativa.

## **CAPÍTULO V.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

Queda expresamente excluido de la aplicación del presente capítulo el personal comercial perteneciente a AXA ASESORES S.A. cuya estructura retributiva se regulará por lo dispuesto en el Convenio Colectivo para las Empresas de Mediación de Seguros Privados.

La convergencia salarial del colectivo de trabajadores Winterthur se realizará conforme a lo acordado en el Acuerdo de Convergencia que se adjunta al presente convenio como Disposición Transitoria tercera.

### **ART. 14 PRINCIPIOS GENERALES**

La estructura retributiva del personal afectado por el presente Convenio será la que resulta del Convenio Colectivo General del Sector, además de los siguientes complementos salariales:

- . complemento salario base
- . plus convenio.
- . plus de turnos
- . complemento compensación por primas

### **ART. 15 COMPLEMENTO SALARIO BASE**

Se establece con carácter inabsorbible y será devengado en las doce mensualidades ordinarias.

La cuantía mensual de este complemento se establece en 3/15 del salario base.

### **ART. 16 PLUS CONVENIO**

Se establece un Plus con el carácter de inabsorbible que será devengado en las 12 mensualidades ordinarias.

En el año 2009 el importe del Plus Convenio ascenderá al importe final alcanzado en 2008, previamente actualizado con el IPC, más la actualización que correspondiera realizar en el año 2009 por aplicación del IPC. El importe del Plus

Convenio en el año 2010 ascenderá a 2850 Euros Brutos anuales, y en el año 2011 ascenderán a 3000.- € brutos anuales. Estas cantidades no serán actualizadas en 2010 y 2011.

#### **ART. 17 - PLUS DE INSPECCIÓN**

Disfrutarán del mismo, en atención al trabajo realizado, los inspectores comerciales, los inspectores de siniestros, gestores de redes de servicio, verificadores de riesgos, coordinadores-gestores vida, controllers y corresponsales informáticos, y en general, todos los trabajadores que habitualmente realizan su trabajo fuera de la oficina de la empresa sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este Plus, será la que se indique en el Convenio del Sector, es decir, para 2008 se fijan en 1.681,32 euros brutos anuales, para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual y 840,72 euros brutos anuales para el que realice su función en el lugar de residencia habitual.

Este Plus se distribuirá entre las 12 mensualidades del año.

La percepción de este Plus va condicionado a que el desempeño efectivo de las funciones se realicen habitualmente fuera del centro de trabajo, sin sujeción al horario prefijado y como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que suponen las gestiones y viajes; por lo que dejará de percibirse si dejan de realizarse las mismas.

Este Plus en ambas modalidades, sólo podrá absorber mejoras voluntarias.

#### **ART. 18 - PLUS DE TURNOS**

Disfrutarán del mismo los empleados que de acuerdo con el calendario laboral previamente pactado en la unidad correspondiente realicen su jornada de trabajo en turnos de mañana, tarde y noche, tanto los días laborables como los sábados y festivos. Este Plus se abonará en las 12 mensualidades ordinarias del año.

La cuantía de este Plus se fija en el 20% del salario base.

La percepción de este Plus va condicionada a la realización efectiva de dichas funciones, por lo que dejará de percibirse si dejan de realizarse las mismas.

#### **ART. 19 – PERIODICIDAD DEL PAGO DEL SALARIO**

El salario anual se percibirá en 12 mensualidades. Los trabajadores de procedencia AXA podrán antes del 31 de diciembre de 2008 decidir voluntariamente entre pasar al sistema de percepción en 12 mensualidades o continuar percibiendo el salario en 15 mensualidades, si bien a partir de este momento permanecerán con este sistema, no siendo posible el cambio posterior.

#### **ART. 20 - COMPLEMENTO DE COMPENSACIÓN POR PRIMAS**

El sistema de cálculo de participación en primas, sustituido a partir del año 2001, queda fijado de la forma que a continuación se indica:

El número de pagas a percibir queda fijado en 5, que se distribuirán en las 12 pagas ordinarias.

Los conceptos retributivos que integran cada una de las pagas, son: sueldo base de nivel retributivo, complemento de experiencia, y antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

## **CAPÍTULO VI.- TIEMPO DE TRABAJO**

### **ART. 21 - JORNADA LABORAL**

La jornada de trabajo efectiva en cómputo anual será la que se indica continuación, una vez deducidas de este cómputo anual las fiestas nacionales, las fiestas locales y las vacaciones que se conceden anualmente.

Cómputo de horas anuales: 1650 horas efectivas anuales. Para el año 2011 y siguientes 1642,50 horas anuales.

Anualmente se fijarán los correspondientes calendarios laborales de cada centro de trabajo, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

### **ART. 22 - HORAS EXTRAORDINARIAS**

La regulación de las horas extraordinarias será la que determina el Artículo correspondiente del Convenio del Sector. El empleado podrá elegir entre que sean compensadas económicamente, en cuyo caso se pagarán al mismo precio que su hora ordinaria, o canjearlas por tiempo de descanso, de forma que se disfrute dos horas de descanso por cada hora trabajada.

### **ART. 23 - HORARIO**

De lunes a viernes con jornada de siete horas y media diarias según se indica a continuación:

- . Hora de entrada mañana: a partir de 7,45 horas.
- . Horario de coincidencia de todo el personal entre las 9 y 14 horas.
- . Hora máxima de salida: 18, 15 horas.
- . La formación deberá realizarse, preferentemente, dentro del horario comprendido entre las 7,45 horas y las 18,15 horas, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

El cómputo de horas efectivas será del 1 al 15 y del 16 al último día del mes.

En casos excepcionales, se podrá pactar durante el establecimiento de los calendarios anuales correspondientes, que el tiempo de presencia obligatoria sea hasta la una, siempre que se mantenga el cómputo anual de horas.

### **ART. 24 - HORARIOS ESPECIALES**

Se entiende por jornada especial aquella que no se ajusta a la pactada en el artículo 23 de este Convenio.

En todo caso, se respetarán las condiciones y mínimos establecidos al respecto en la normativa laboral sobre jornadas especiales de trabajo.

El pase a jornadas especiales será voluntario para el personal fijo en plantilla que en la actualidad se rige por la jornada y horario art. 23 del Convenio.

Los horarios anuales así como distribución de los turnos se pactarán con los representantes de los trabajadores.

Los turnos tendrán la calificación de fijos y rotatorios, favoreciéndose la permanencia de cada trabajador, de manera estable, en un turno determinado.

A través de este acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán incluir en estos horarios otros departamentos que acrediten necesidades análogas a los mismos.

Los colectivos sujetos a horarios especiales mantendrán las mismas condiciones hasta que la Comisión de Horarios Especiales alcance un acuerdo.

#### **ART. 25 - DESCANSOS**

Dentro de la jornada laboral, se realizará una interrupción de trabajo de 20 minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

A tal fin, en los centros de trabajo de más de 25 empleados con presencia ininterrumpida durante la jornada, se habilitarán áreas adecuadas para ello y dotadas de los medios necesarios, siempre que dicho local pueda reunir unas condiciones mínimas aceptables. En cada centro se realizarán los turnos adecuados para garantizar un buen servicio, preferiblemente, entre las 10 horas y las 12 horas.

Con independencia de lo anterior, en las plataformas telefónicas se adecuarán los descansos teniendo en cuenta las exigencias previstas en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **ART. 26- VACACIONES**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 25 días laborables.

Las normas para la fijación del período de vacaciones será el siguiente:

a) El personal ausente no rebasará en ningún caso el 50 % del personal que compone el servicio, salvo autorización expresa del responsable del mismo.

b) El período de vacaciones podrá fraccionarse en la siguiente forma:

b1) Un período mínimo de 10 días laborables consecutivos

b2) El resto de los días hasta alcanzar los señalados como período vacacional, podrán disfrutarse de forma discontinua quedando a convenir entre la empresa y el empleado las correspondientes fechas.

En los meses de julio y agosto y durante el período comprendido entre el 20 y el 31 de diciembre, los días fijados como período vacacional b1) tendrán prioridad sobre los días que se señalen a convenir b2)

c) La Empresa sólo podrá excluir períodos vacacionales por necesidades reales de producción previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

d) En caso de falta de acuerdo entre empleados incompatibles en el disfrute de vacaciones, por su homogeneidad o suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad a la elección será el siguiente:

- empleados no priorizados en período anual anterior.
- por antigüedad en la Compañía

El personal ingresado con posterioridad al 1º de enero o que cese antes del 31 de diciembre, tendrá derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el propio año de que se trate.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del propio año que se devenga.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico, excepto en el supuesto de rescisión de contrato.

Se entiende por no priorizado, los trabajadores que habiendo solicitado un período de vacaciones, no han podido disfrutar las mismas en dicho período.

## **ART. 27 - LICENCIAS**

La Empresa concederá las licencias retribuidas que se soliciten dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

A) Por matrimonio 15 días naturales, pudiéndose acumular éstos a las vacaciones anuales, con un máximo en conjunto de treinta días naturales.

B) Por nacimiento de hijos de empleados, régimen de acogimiento y adopción, tres días laborables ampliándose a 5 días naturales, de los cuales al menos 3 serán laborables, en caso de desplazamiento.

C) En caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge, hijos, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, tres días laborables, ampliándose a cinco naturales en caso de desplazamiento.

D) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual, ampliándose a cinco en caso de traslado interprovincial o interinsular.

E) El día que tenga lugar la ceremonia de matrimonio o toma de hábitos de hijos.

F) El trabajador, previo aviso de 24 horas si se conoce la causa, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veintiuna horas. En estos supuestos las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación ó sin derecho a remuneración según opte el empleado. Estos días y horas no serán acumulables a las vacaciones. En caso de que la solicitud sea superior a 15 horas continuadas el preaviso deberá efectuarse con una antelación de dos días.

En la recuperación, se acumulará el tiempo de permiso disfrutado, bimensualmente, siendo obligatoria su recuperación, en los dos meses siguientes al bimestre computado. Esta norma sólo se modificará en los meses de noviembre y diciembre de cada año en los que el tiempo de permiso solicitado a recuperar, deberá recuperarse antes del 31 de diciembre de ese año.

- G) Los derechos anteriormente enumerados se reconocen igualmente a las parejas de hecho, con independencia del sexo de sus componentes.
- H) Las ausencias al trabajo por lactancia, a voluntad de la trabajadora, podrán ser sustituidas por un permiso retribuido de 16 días laborables a continuación del permiso por maternidad. Previa renuncia de la madre al citado permiso, el mismo podrá ser disfrutado por el padre.
- I) El tiempo necesario para consulta médica con especialista en la Seguridad Social. La asistencia deberá ser debidamente justificada.

#### **ART. 28.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL**

La suspensión del contrato de trabajo por maternidad se podrá disfrutar a tiempo parcial en los términos que establece el artículo 48 del TRET.

Durante la vigencia del presente convenio la Comisión de Igualdad de Oportunidades desarrollará la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial.

### **CAPÍTULO VII.- COMPLEMENTOS DE ACCIÓN SOCIAL**

#### **ART. 29 - SEGUROS DE EMPLEADOS**

Los empleados en activo tendrán para el año 2009 un descuento mínimo del 50 % sobre la Prima Neta en los seguros propios (no profesionales ni comerciales) en los ramos de Auto, hogar y salud.

La Asistencia Sanitaria, de AXA Salud tendrá un 50 % de descuento.

Se entenderá por seguros propios aquellos suscritos para cubrir bienes propiedad del empleado y/o su cónyuge, así como de hijos solteros que convivan con él u otros familiares a su cargo que estén incluidos en la declaración del I.R.P.F. y los referidos a sus propias personas.

Será requisito imprescindible para beneficiarse de estos descuentos:

- ⌚ La domiciliación bancaria.
- ⌚ Que figure como Tomador el empleado.

#### **ART. 30 - ANTICIPOS**

El empleado con un mínimo de un año de antigüedad podrá obtener hasta tres anticipos de la Empresa, por una cuantía máxima, en el total de los tres, igual a tres mensualidades ordinarias brutas al interés anual equivalente al euribor a 1 de enero de cada año, con un mínimo de un 2%, y que deberán amortizarse en el plazo máximo de un año, en pagos iguales que incluyan tanto el capital amortizado como los intereses devengados.

Estos pagos se descontarán dentro de la nómina habitual, tanto en las pagas ordinarias, así como, en su caso, de la liquidación final y del seguro de vida.

El empleado con al menos un año de antigüedad podrá obtener un anticipo de dos mensualidades ordinarias brutas sin interés a devolver dentro del año natural en el que solicite (enero a diciembre).

#### **ART. 31 - PRÉSTAMOS VIVIENDA**

La Empresa concederá préstamos a los empleados que acrediten la compra de una vivienda, compra de mobiliario o la reforma de la vivienda que constituye su domicilio habitual. La concesión de estos préstamos requerirá ostentar la condición de fijo en la plantilla y una antigüedad mínima de dos años de servicio efectivo en la Empresa. Dichos préstamos devengarán un interés anual equivalente al euribor a 1 de enero de cada año.

Los préstamos concedidos con anterioridad a la firma del presente Convenio se regirán por la normativa vigente en la fecha de su concesión, excepción hecha del interés anual que se regirá por lo dispuesto en este artículo.

Los préstamos a conceder para la vivienda serán necesariamente para la adquisición del domicilio habitual. Se concederá una cuantía máxima de 24.000.- euros que deberán amortizarse en un plazo máximo de 12 años, incluyendo tanto el capital amortizado como los intereses devengados.

Los préstamos para mobiliario o reformas se concederán por una cuantía máxima de 6.000.- euros que deberán amortizarse en un plazo máximo de 5 años, incluyendo tanto el capital amortizado como los intereses devengados.

Los plazos de ambos préstamos se descontarán dentro de la nómina habitual.

Los préstamos de vivienda, mobiliario y/o reforma serán incompatibles entre sí.

Mensualmente se establecerá una cuenta global de préstamos para vivienda, mobiliario y/o reforma, cuyo saldo, incluidos los pendientes de amortizar, no podrá exceder de 4.000.000.- euros desde el año 2009.

Para anualidades sucesivas dicho importe global será aumentado en el mismo porcentaje de incremento que tenga la tabla salarial de sueldos base, del Convenio Estatal del año en que se trate con respecto al año anterior.

Aquellas solicitudes que se realicen con motivo de traslado por la Empresa, serán atendidas, sin ser incluidas en la cuenta establecida en el apartado anterior.

En el caso de baja en la Empresa por cualquier motivo, los préstamos concedidos se considerarán vencidos a todos los efectos y por lo tanto líquidos y exigibles, tanto el capital pendiente de amortización como los intereses devengados hasta la fecha de baja. La Empresa podrá deducir las cantidades pendientes tanto de la liquidación final de haberes como, en su caso, del capital del seguro de vida e indemnizaciones.

No se podrá solicitar otro préstamo sin cancelar el anterior.

#### **ART. 32- PREMIOS DE PERMANENCIA**

El empleado que cuente con una prestación de servicio en la Empresa de veinticinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio de 1.250,- euros brutos.

El empleado que cuente con una prestación de servicio en la Empresa de treinta y cinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio de 2.500,- euros brutos.

## **CAPÍTULO VIII.- PREVISIÓN SOCIAL**

### **ART. 33 - JUBILACIÓN**

Como consecuencia de la Política de Creación de Empleo definida a través de la Comisión de Empleo regulada en la disposición adicional cuarta del presente Convenio, la jubilación será obligatoria para todos los empleados al cumplir estos los sesenta y cinco años de edad en los términos previstos en este convenio colectivo y supletoriamente en el Convenio Colectivo de sector.

### **ART. 34 - FONDO SOLIDARIO GRAN INVALIDEZ**

Se establece un fondo solidario de 35.000,- euros anuales destinado a paliar los gastos producidos en los casos de hijos de empleados en situación de gran invalidez, así como todos aquellos casos de graves disminuciones físicas y psíquicas. La Comisión Mixta estudiará los casos que se produzcan para estimar la dotación económica a asignar.

El remanente no utilizado en cada anualidad quedará incorporado en el fondo solidario, siendo gestionado por la Comisión Mixta junto a la interlocución que la empresa determine.

### **ART. 35 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

A partir de la finalización de la incapacidad temporal, y hasta la fecha en que el Tribunal Calificador emita la Sentencia de Invalidez, la Empresa con cargo al fondo establecido a tal efecto por la misma, le seguirá satisfaciendo la diferencia anual que existiese desde la última cantidad líquida percibida y lo abonado por la Seguridad Social.

### **ART. 36 – PERMISO COMPLEMENTARIO DE PATERNIDAD**

Aquellos trabajadores que, por reunir los requisitos legales, hayan disfrutado del permiso de paternidad tendrán una licencia de tres días adicionales que se disfrutarán inmediatamente después del permiso de paternidad del art. 48 bis del E.T. por cuenta de la empresa.

### **ART. 37 - PLAN DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO.**

El Plan de Pensiones de Empleo del Grupo AXA se regirá por los siguientes criterios:

- Ⓢ El plan de pensiones es de Aportación Definida.
- Ⓢ Podrán adherirse voluntariamente los trabajadores que cuenten al menos con 2 años de antigüedad en la empresa.

La empresa y los empleados realizarán aportaciones al Plan de Pensiones calculadas como un porcentaje del salario pensionable.

Se entenderá por salario pensionable el que reciba el trabajador por los conceptos retributivos recogidas en el presente convenio más la mejora voluntaria. Quedan expresamente excluidas las percepciones que correspondan a salario variable, rappel por

ventas y comisiones o cualquier otro concepto que vaya condicionado al cumplimiento de objetivos.

Las aportaciones se realizarán conforme a la siguiente tabla:

<b>Salario pensionable</b>	<b>% empresa</b>	<b>% trabajador</b>
Menos 40.000.- €	3%	0,5%
Entre 40.001.-€ y 55.000.-€	4%	1%
Más de 55.001,.-€	4,5%	2%

La empresa realizará aportaciones al plan de pensiones exclusivamente de aquellos trabajadores que efectúen aportaciones.

El importe total de las aportaciones no podrá en ningún caso exceder del límite máximo legal permitido.

Las partes firmantes constituirán una Comisión para el desarrollo del proceso de integración de los planes. La compañía elaborará una propuesta de Reglamento y especificaciones a estos efectos.

La convergencia de los colectivos de los trabajadores de origen AXA y origen Winterthur se realizará conforme a lo previsto en el Acuerdo de Convergencia de Condiciones que se incluye formando parte del cuerpo del presente convenio como Disposición Transitoria Cuarta

## **CAPÍTULO IX.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

### **ART. 38 - COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

Con independencia de todos los aspectos que se han ido introduciendo en el texto del presente convenio encaminados a mejorar la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar se crea una comisión paritaria integrada por un máximo de seis representantes designados por cada una de las partes que estudiará la igualdad de oportunidades para los empleados del Grupo cuya finalidad y objetivos serán los siguientes:

- Velar para que en ámbito de aplicación del convenio AXA no se apliquen normativas discriminatorias de forma directa ni indirecta.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de la empresa.
- Negociar el Protocolo de Acoso sexual y moral en el grupo AXA
- Participar en los planes de Igualdad en los términos legalmente establecidos.

## **CAPÍTULO X.- DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA**

### **ART. 39 ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS**

Serán los Delegados de Personal, Comités de Centro de Trabajo y Secciones Sindicales.

#### **A) DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE CENTRO DE TRABAJO.-**

Son la representación colectiva y unitaria de los empleados en cada centro de trabajo, siendo elegidos conforme a la legislación vigente.

Todos los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Centro de Trabajo y Delegados Sindicales podrán celebrar una reunión anual de dos días de duración realizándose la convocatoria por la Organización Sindical a la que pertenezca el delegado o miembro del Comité de Empresa, previa comunicación a la Empresa.

#### **B) SECCIONES SINDICALES.-**

Están constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Representación Empresarial reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores en general y de los afiliados en particular en la Empresa de acuerdo con lo estipulado en el capítulo XII del Convenio General Sectorial.

#### **C) MESA DE DIÁLOGO SOCIAL.-**

Estará compuesta por 16 miembros, elegidos entre los Delegados de Personal, miembros de Comités de Centro de Trabajo y Delegados Sindicales, en base a la proporcionalidad que cada Sindicato obtenga en las Elecciones Sindicales. El voto será ponderado de acuerdo a la representatividad que ostente cada opción sindical.

Los miembros de la Mesa de Diálogo Social elegirán, de entre sí, un miembro que ostentará la condición de Presidente y otro que ostentará la condición de Secretario.

Esta Mesa de Diálogo Social se reunirá una vez al trimestre, realizándose la convocatoria con una antelación mínima de 7 días. Asimismo podrá reunirse con carácter extraordinario cuatro veces más al año, siempre que lo soliciten, al menos, el 50% de sus miembros, y la convocatoria se realice con una antelación mínima de 7 días, con independencia de las reuniones que convoque la empresa.

### **ART. 40 - FUNCIONES**

#### **1) COMITÉS DE CENTRO DE TRABAJO Y DELEGADOS DE PERSONAL.-**

En sus respectivos centros de trabajo, como órganos representativos y unitarios de los empleados de la Empresa, tendrán las funciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

#### **2) SECCIONES SINDICALES**

Cada Sección Sindical, como órgano representativo de los empleados en general y de los afiliados en particular, tiene como funciones fundamentales la defensa, representación y negociación individualizada de los intereses de los afiliados, e igualmente la representación, negociación y defensa colectiva de los empleados ante la empresa. Para desarrollar las funciones anteriormente descritas: defensa de intereses, capacidad de representación y negociación, se creará una Comisión Bilateral que tratará los temas en general, puntuales o de seguimiento relacionados con sus afiliados, a través de la cual se canalizarán previamente a la vía jurisdiccional o administrativa, todos aquellos temas que puedan ser motivo de controversia.

Además de las funciones anteriormente enunciadas y demás previstas en la L.O.L.S., a través de las comisiones que se acuerden, tendrán las siguientes competencias:

2.1) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- a) Modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los modelos de los documentos a la terminación de la relación laboral.
- b) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- c) En caso de fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa.
- d) Movilidad de personal en los supuestos de cambio de centro de trabajo.
- e) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- f) Modificaciones sustanciales de la jornada de trabajo, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- g) Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.2) Ser informadas por la Empresa de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave.

2.3) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

2.4) Negociar, prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de Empresa, elaborando la relación de materias objeto de la negociación colectiva.

2.5) Participar en la elaboración y seguimiento de los Planes de Formación Profesional de la Empresa.

3. MESA DE DIÁLOGO SOCIAL.- Como órgano de Información y consulta, tendrá atribuciones en las siguientes materias:

3.1) Recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del Sector de Seguros, sobre la situación de la producción y siniestralidad y evolución probable del empleo en la Empresa. Asimismo será informada previamente de la política y estrategia comercial de la Empresa.

3.2) Conocerá el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los Accionistas de la Empresa, y en las mismas condiciones que a éstos.

3.3) Recibirá información trimestralmente en materia de personal sobre las siguientes materias:

- ⌚ Relación completa de personal, preferiblemente en soporte informático, en la que figuren el nombre completo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, Grupo y Nivel y fecha de antigüedad en los mismos y Centro de Trabajo.
- ⌚ Préstamos y otras ayudas y gastos sociales regulados por este Convenio.

3.4) Recibirá anualmente el Balance Social de la Empresa con estudios sobre plantilla por edad, sexo y antigüedad, gastos de personal, de seguridad social y prestaciones complementarias. La Mesa de Diálogo Social podrá solicitar información parcial sobre los datos básicos del Balance Social durante el ejercicio.

3.5) Será punto de encuentro para tratar la puesta en común y criterios generales concernientes a Salud Laboral y Protección del Medio Ambiente.

#### **ART. 41 - DERECHOS**

1. **LOCALES Y TABLONES DE ANUNCIOS.-** La Empresa facilitará locales adecuados a los Representantes Sindicales de los trabajadores que hayan constituido un Comité de Empresa, en sus respectivos centros de trabajo, dotados de medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical. Igualmente para las Secciones Sindicales la Empresa facilitará locales adecuados y medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical.

Al propio tiempo colocará, en sitio accesible durante toda la jornada laboral, un tablón de anuncios que pueda ser utilizado por los distintos órganos de representación en todos los centros de trabajo de menos de 30 trabajadores; se colocará un tablón a disposición de los Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo y otro para cada Sección Sindical legalmente constituida.

2. **TIEMPO SINDICAL.-** Cada uno de los Delegados de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo dispondrá de 360 horas en cómputo anual, con un máximo de 40 mensuales, para desarrollar las funciones de su cargo sindical.

El crédito horario de cada Delegado de Personal, miembro de Comité de centro de trabajo o Delegado Sindical podrá ser acumulable al de otro Delegado de Personal, miembro de Comité de centro de trabajo o Delegado Sindical del mismo centro de trabajo, previa comunicación a la Empresa.

También podrá ser acumulable previa comunicación a la Empresa el crédito horario de representantes sindicales de otros centros de trabajo, aunque en este caso el tiempo cedido por cada Delegado de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo no podrá ser superior a 30 horas mensuales.

3. **ASAMBLEAS.-** Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en el TRET, salvo lo establecido en el artículo 78.2b que queda estipulado como sigue: Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

Excepcionalmente, la Empresa podrá autorizar asambleas dentro del horario de trabajo, cuando la importancia del asunto a tratar lo requiera.

#### **4. GASTOS**

4.1. - Con el fin de sufragar los gastos que se ocasionen con motivo de la organización de actividades sindicales, la Empresa destinará un fondo de 25.000 euros anuales para uso exclusivo de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, que pondrá a disposición de cada Sección Sindical en la proporción de su representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

4.2. - Los gastos de desplazamiento, estancia y dietas de los Representantes de los Trabajadores, con motivo de las reuniones pactadas en este Convenio, correrán a cargo de la Empresa, de acuerdo con las normas vigentes en la Compañía.

## **ART. 42 - GARANTÍAS**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

A los delegados de personal y miembros de Comité de Empresa que sean trasladados por la Empresa a otro centro de trabajo dentro de la misma Provincia, se les reconoce dicha condición de Representante de los Trabajadores a todos los efectos.

## **ART. 43 - REPRESENTANTES SINDICALES CON ALTA DEDICACIÓN**

La complejidad de las relaciones laborales exige que algunos de los representantes sindicales deban dedicar muchas horas a su labor acumulando crédito horario de otros representantes.

Para evitar que esta dedicación produzca perjuicios en la formación y carrera profesional de estos representantes sindicales, se acuerda:

1. Revisar el censo de los representantes sindicales que dedique el 75% o más de su horario laboral a actividades sindicales.
2. Revisar las carreras profesionales de los empleados de dicho censo que lleven más de seis años en dicha situación, clasificándolos en el grupo y nivel equivalente a la media de su promoción, en el caso de que el suyo sea menor, con el límite del Grupo II Nivel 4. A estos efectos se considerará su promoción a los trabajadores con fecha de ingreso en la Empresa comprendida entre los tres años anteriores y los tres años posteriores a su propia fecha de ingreso.
3. Asignar a estos trabajadores en la sección presupuestaria creada al efecto.
4. Posibilitar el acceso directo a estos trabajadores a todos los cursos de formación profesional de la empresa, sin menoscabo de plazas para el resto de empleados.

## **ART. 44 - REPRESENTANTES SINDICALES DE ALTA RESPONSABILIDAD**

En reconocimiento de la función de representación social y para evitar que la dedicación a la función sindical produzca perjuicios en la formación y carrera profesional de los representantes sindicales, los representantes sindicales de las secciones sindicales que tengan más del 10% de representatividad, con alta responsabilidad que reúnan los requisitos y durante el tiempo que desempeñen las funciones que mas abajo se indican, tendrán derecho a percibir, en concepto de plus de puesto de trabajo, el 20% del salario base anual correspondiente al nivel que ostenten, prorrateado en 12 pagas y sin que la totalidad de las percepciones recibidas por estos, exceda de la previstas en el Convenio Colectivo para la categoría 1.3 .

Requisitos:

- Dedicación efectiva del 100% a las funciones propias del puesto de trabajo.
- Ostentar nivel profesional inferior al 1.2
- Comunicar a la empresa por escrito la ocupación en alguna de las funciones que se dice mas abajo adjuntando acta en la que conste la designación por elección y/o nombramiento por la Ejecutiva.

Funciones:

- Secretario General de la Sección Sindical en AXA.
- Secretario General en el Sindicato, a nivel estatal o de Comunidad Autónoma.
- Secretario de Organización, a nivel estatal.

- Secretario de Acción Sindical, a nivel estatal.
- Secretario General del Comité Europeo de Grupo.
- Presidente de la Comisión Social o Económica del Comité Europeo de Grupo.

#### **ART. 45 - ÁMBITOS DE REPRESENTACIÓN**

Con la finalidad de mantener una estructura de representación de los trabajadores que garantice un diálogo social eficaz, se acuerda que el ámbito de elección de los delegados de personal de la Empresa se ajuste a la nueva realidad empresarial.

De conformidad con lo indicado en el párrafo anterior, en aquellas provincias que tengan dos o más centros de trabajo y en las que, sumados sus trabajadores alcancen o superen el número de seis, con independencia de que en alguno de ellos no se llegue a este número, la elección de los delegados de personal, o en su caso de los miembros del Comité de Empresa, se realizará siempre en el ámbito provincial, determinándose su número de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Los Delegados de Personal elegidos según lo establecido anteriormente, ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fueron elegidos.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

##### **Disposición Adicional Primera: COMISIÓN DE JORNADAS ESPECIALES**

Se crearán las Comisiones de Jornadas Especiales, compuestas por los representantes de las partes firmantes, con el objetivo de abordar las problemáticas derivadas de la convergencia de condiciones entre los diferentes colectivos de trabajadores de procedencia AXA o Winterthur con horarios especiales o debidas a la modificación en los procesos organizativos que puedan producirse. En tanto no se alcance un acuerdo sobre este tema se mantendrán los horarios especiales tal y como venían desarrollando en cada una de las Compañías.

##### **Disposición Adicional Segunda: COMISIÓN DE PROMOCIONES Y CARRERAS PROFESIONALES**

Durante la vigencia del presente Convenio se creará una comisión paritaria integrada por los representantes designados por cada una de las partes firmantes que estudiará el cambio del sistema de ascensos y promociones recogido en el presente convenio por un sistema de ascensos y promociones objetivo y equitativo basado en carrera profesional, formación y desarrollo que garantice que las promociones responden al perfil profesional del trabajador y a las necesidades organizativas de la empresa.

##### **Disposición Adicional Tercera: COMISION DE INTERVENCIONES ESPECIALES**

Se acuerda crear un Comisión por las partes firmantes para la actualización de los colectivos y los importes de las intervenciones especiales que se realicen en la Compañía.

#### **Disposición Adicional Cuarta: COMISION DE EMPLEO**

Se crea una Comisión paritaria integrada por las partes firmantes cuyo cometido, en el contexto de una política de empleo adecuada a la situación en que pudiera encontrarse la Empresa, será el siguiente:

Estudiar los procesos de creación de empleo en empresas del grupo AXA de trabajadores puestos a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Establecer, en su caso, medidas voluntarias de acompañamiento, como jubilaciones anticipadas, para facilitar los procesos organizativos y de reorganización precisos en cada momento.

Se alcanzará un acuerdo para regular de forma satisfactoria para ambas partes las situaciones que se generan cuando se promociona por decisión de la Empresa del Grupo 2.4 al 1.3.

Ambas partes se comprometen a reunir a la Comisión de Empleo inmediatamente después de la firma del Acuerdo.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Disposición Transitoria Primera. JUBILACIÓN ANTICIPADA.-** El personal afectado por el Convenio Colectivo de Aurora antes de la firma del presente Convenio, podrá acogerse al sistema de jubilación anticipada previsto en el artículo 25 del Convenio Colectivo de Aurora publicado en el B.O.E. de 10 de noviembre 1997, siempre que acrediten cotizaciones a los extinguidos Regímenes de Seguro de Vejez e Invalidez y Mutualismo Laboral por cuenta ajena con anterioridad al 1.1.67. Para dicho personal se continuará aplicando el seguro de vida. (Art., 32). Al cumplir los 65 años la cobertura de dicho seguro por el riesgo de muerte se prolongará hasta que cumplan 70 años de edad, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, en los términos siguientes: por un capital asegurado del 50 % del que le correspondía al cumplir lo 65 años.

Estos compromisos están instrumentados en la póliza 80.011.

**Disposición Transitoria Segunda. OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.-** Los complementos para jubilados y viudos existentes en las distintas compañías a la firma del presente Convenio, se seguirán percibiendo única y exclusivamente, y en la misma cantidad, por aquellas personas que lo venían haciendo hasta la fecha de la firma.

Queda suprimido a este respecto cualquier percepción que pudiera percibirse en concepto: "Día del Seguro".

#### **Disposición Transitoria Tercera. COMISIÓN DE JORNADAS ESPECIALES**

Se crearán las Comisiones de Jornadas Especiales con el objetivo de abordar las problemáticas derivadas de la convergencia de condiciones entre los diferentes colectivos de trabajadores de procedencia AXA o Winterthur con horarios especiales

o debidas a la modificación en los procesos organizativos que puedan producirse. En tanto no se alcance un acuerdo sobre este tema se mantendrán los horarios especiales tal y como se venían desarrollando en cada una de las Compañías.

**Disposición Transitoria Cuarta:** ADAPTACION DEL CONVENIO DE EMPRESA AL COLECTIVO PROVENIENTE DE WINTERTHUR.

Se adjunta como parte integrante e inseparable del presente convenio el acuerdo de Convergencia de condiciones entre trabajadores del Grupo Axa y del Grupo Winterthur suscrito entre la Representación legal de los trabajadores y la representación de la empresa el día 3 de julio de 2008 a las 12:00 horas.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA.**

Con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedarán derogadas y se sustituirán y absorberán a todos los efectos, cualquier clase de complemento o concepto retributivo, condición económica o social, o beneficios en general, que tuvieran su origen en el anterior convenio del Grupo AXA Seguros o en los acuerdos alcanzados entre la representación empresarial y la social.