



III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de 17 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo, de ámbito estatal, para las empresas Aviva Grupo Corporativo, SL, Aviva Vida y Pensiones, SA, Aviva Gestión SGIIG y Aviva Servicios Compartidos AIE.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las empresas Aviva Grupo Corporativo, S.L.; Aviva Vida y Pensiones, S.A.; Aviva Gestión S.G.I.I.G., y Aviva Servicios Compartidos A.I.E. (Código de Convenio número 90014233012002), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 17 de octubre de 2011.- El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS: AVIVA GRUPO CORPORATIVO, S.L.; AVIVA VIDA Y PENSIONES, S.A.; AVIVA GESTIÓN S.G.I.I.C., Y AVIVA SERVICIOS COMPARTIDOS A.I.E.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales de las compañías: Aviva Grupo Corporativo S.L., Aviva Vida y Pensiones S.A., Aviva Gestión S.G.I.I.C y Aviva Servicios Compartidos A.I.E., en todos los centros de trabajo que tienen establecidos, o se puedan establecer en el territorio nacional.

Exclusiones:

1. El presente Convenio no será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1 n.º 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por R. Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (TRET).

2. Quedan también excluidas de la aplicación del presente Convenio las



relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado TRET, y de forma expresa las siguientes personas y actividades:

- a) Los mediadores de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados, Ley 26/2006, de 17 de julio, así como los empleados que los mismos pudieran tener a su servicio.
- b) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las Entidades Aseguradoras a favor de la Empresa de la que dependen, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.
- c) Las personas o actividades vinculadas a las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio 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.
- d) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetas al ámbito de aplicación del R. D. 1382/85, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la Empresa que el presente Convenio les sea aplicable.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1. Duración.

La duración general del presente Convenio será de cuatro años, Convenio Colectivo 2010-2013, desde 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2013, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del presente Convenio.

2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2013, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta. Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2011.

3. Prórroga y denuncias.

Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, 31 de diciembre de 2013, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho Estatuto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio y hasta que se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y del 4 del Estatuto de los Trabajadores, se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

4. Resolución de discrepancias.

Adicionalmente a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de aplicación, se acuerda



la adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Artículo 3. Coordinación Normativa y Fuentes.

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de aplicación la normativa laboral vigente y el Convenio del Sector de Seguros y Reaseguros que resulte de aplicación.

Artículo 4. Comisión mixta.

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que estará integrada por seis miembros, de los cuales tres serán designados por la Dirección de las Empresa del Grupo, y tres por la representación social firmante del Convenio, en función de su representatividad. A estos efectos se computará el porcentaje de representación de cada una de las representaciones firmantes del Convenio, durante el tiempo de su vigencia.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

Los acuerdos de la Comisión, requerirán, para su validez, la presencia de cuatro representantes, como mínimo, siempre que exista paridad de ambas representaciones y, en todo caso, los acuerdos serán tomados por unanimidad o, en su defecto, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Las decisiones de la mencionada Comisión, se emitirán en el plazo máximo de treinta días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

1. Los de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.
2. En los supuestos de conflicto colectivo relativos a la interpretación o aplicación del Convenio, deberá intervenir la Comisión con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
3. Cualquier modificación en la regulación de los supuestos especiales de jornada, así como en la creación de nuevos colectivos susceptibles de ser considerados supuestos especiales o en la supresión de los mismos y su paso a la jornada general establecida en este Convenio.
4. Cualquier otra función que determine la Ley.

Capítulo II. Plantilla e ingresos.

Artículo 5. Plantilla.

Constituye la plantilla de las Empresas del Grupo la relación numérica de los puestos de trabajo de cada Empresa, distribuidos por Grupos y Niveles, necesarios para satisfacer, de acuerdo con su organización, las necesidades permanentes para la actividad económica de las Empresas. La plantilla inicial será



la que resulte de la realidad de grupos y niveles existentes al comienzo de la vigencia del Convenio, la cual podrá sufrir las modificaciones oportunas con arreglo a la normativa de aplicación en el momento en que se produzcan.

Artículo 6. Ingresos y vacantes.

Todas las plazas del grupo I nivel 3 y grupos y niveles inferiores, se cubrirán, en primer lugar, con personal de las propias Empresas del Grupo que opten a ellas, siempre que superen los correspondientes procesos de selección y/o pruebas de aptitud que convoque la Empresa o Empresas de que se trate. En el caso de que no existieran solicitantes o que no resultara ninguno apto para cubrir tales plazas, se declararán aquellas desiertas y podrán proveerse con personal ajeno que deberá cumplir, como mínimo, las mismas condiciones exigidas al personal de la propia Empresa.

Capítulo III. Organización y productividad.

Artículo 7. Productividad.

Los empleados afectados por este Convenio se comprometen a mantener una productividad media equivalente a la mantenida hasta la fecha y a aportar, como hasta ahora, su esfuerzo y colaboración a cuantas medidas se tomen encaminadas a mejorar la productividad.

Capítulo IV. Formación, clasificación profesional y exámenes.

Artículo 8. Formación profesional.

La formación profesional viene regulada por el capítulo V (artículos 20 al 24) del Convenio Colectivo General para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo, o los que sean de aplicación en el convenio del sector vigente.

Cuando por necesidades de organización se necesite cubrir un puesto para el que se requiera la específica formación profesional, las empresas del grupo deberán incentivar a los empleados que tengan dicha formación, mediante un complemento de puesto de trabajo, del cual será informada previamente la representación legal de los trabajadores.

Las Empresas del Grupo se comprometen a mantener en el futuro su política para que los empleados en posesión de una titulación de grado medio o superior, se adecuen a un puesto de trabajo en el que puedan poner en práctica, total o parcialmente, los conocimientos adquiridos con su titulación.

Artículo 9. Clasificación por la función. Tramitadores de siniestros.

El personal de nuevo ingreso, sin experiencia en el sector y sin preparación específica en el puesto de trabajo, se incorporará a la Empresa que corresponda con el grupo IV, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 12 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, y con un límite temporal de formación de un año para acceder al grupo III, siempre que se hayan superado satisfactoriamente los cursos y procesos de formación correspondientes.

El personal de nuevo ingreso, descrito en el apartado anterior y el personal ingresado con experiencia reconocida en el Sector o procedente de otro puesto de trabajo de alguna de las Empresas del Grupo, que desarrolle la función de tramitación de siniestros, pasará a estar encuadrado, a efectos profesionales y



económicos, desde su inicio, o transcurrido el plazo de formación descrito en el apartado anterior, con carácter mínimo, en el grupo III, nivel 8 del Convenio de Sector, o norma que lo sustituya, situación en la que permanecerá un periodo no superior a nueve meses.

Transcurrido el plazo descrito en el apartado anterior, el personal al que se hace referencia anteriormente o el personal que ya viniera estando encuadrado, en el momento de este Convenio, en el grupo III nivel 8, pasará a estar clasificado en el Grupo II Nivel 6, transcurrido el periodo descrito anteriormente, en el que permanecerá durante un periodo no superior a 12 meses.

Transcurrido el plazo anterior, el personal descrito, o las personas que hayan ingresado ya en la Compañía encuadradas en el grupo II nivel 6, y lleven doce meses en dicho grupo y nivel, pasarán al grupo II nivel 5.

Este Convenio se limita a los empleados adscritos a la tarea de siniestros de las empresas del grupo, con independencia de la modalidad contractual que les vincule con las mismas, de su antigüedad, departamento, sucursal o centro de trabajo donde presten sus servicios, y siempre y cuando la tarea de tramitación de siniestros ocupe al menos el 50% de la jornada laboral del empleado afectado.

Artículo 10. Ascensos y promociones.

1. Los ascensos de los grupos II que vienen regulados en el artículo 16 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, mantendrán en el presente Convenio su vigencia, con las siguientes peculiaridades:

Las pruebas de aptitud constarán de:

- Ascenso al grupo II nivel 5: Un ejercicio teórico y valoración de méritos.
- Ascenso al grupo II nivel 4: Un ejercicio teórico y valoración de méritos.

Todas las pruebas serán determinadas por el Tribunal calificador. Se podrá valorar para el ejercicio teórico la realización de cursos de formación relacionados con el grupo profesional. Esta circunstancia con la indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria. En todo caso la acreditación del certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las escuelas Profesionales del Seguro eximirá de la realización del ejercicio teórico, si bien podrán presentarse los aspirantes que lo deseen para mejorar nota.

En caso de empate en la nota global de la prueba, tendrán preferencia en el acceso a la plaza vacante los aspirantes que, habiéndose presentado en anteriores convocatorias, hubieran sido considerados aptos, pero no hubieran obtenido plaza.

A las pruebas de aptitud podrán optar todos los empleados fijos de plantilla que ostenten niveles inferiores a las plazas que se convocan. Al nivel 5 sólo podrán optar los del nivel 6 y al nivel 4 solamente los del nivel 5.

El número de plazas a cubrir estará limitado al 5% de las plazas existentes en los niveles 4 y 5, todos los niveles corresponden al grupo II, de las distintas empresas que configuran el grupo AVIVA en España.

Para optar a las pruebas de ascenso al grupo II nivel 5, se exige el requisito de 2 años de antigüedad en el grupo y nivel inferior.

Para optar a las pruebas de ascenso al grupo II nivel 4, se exige el requisito de 5

años de antigüedad en el grupo y nivel inferior.

A tal efecto se computará el plazo desde el momento de la publicación de la convocatoria de exámenes.

Los exámenes se celebrarán cada 18 meses para todas las Empresas del Grupo. Como bases de la convocatoria, programas y procedimiento para las pruebas de aptitud, se estará a los acuerdos suscritos por el Tribunal calificador.

2. Ascensos al grupo III nivel 7.

El personal con funciones administrativas clasificado en el grupo III nivel 8, ascenderá al grupo III nivel 7, con efecto 1 de enero de cada año, siendo necesario acreditar un mínimo de un año de antigüedad en el nivel inmediatamente inferior dentro de cualquiera de las Empresas del Grupo.

3. Ascensos al grupo II nivel 6.

El personal con funciones administrativas clasificado en el grupo III nivel 7, ascenderá al grupo II nivel 6, con efecto 1 de enero de cada año, siendo necesario acreditar un mínimo de un año de antigüedad en el nivel inmediatamente inferior dentro de cualquiera de las empresas del grupo.

Artículo 11. Tribunales calificadores.

Los Tribunales calificadores de los concursos-oposiciones, vienen regulados por el artículo 16.3.2 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya.

Artículo 12. Movilidad funcional.

La movilidad funcional se realizará conforme a los procedimientos y períodos temporales previsto en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 13. Disposición general.

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por salario base y complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los artículos 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La retribución con carácter general se abonará en 15 mensualidades: 12 mensualidades ordinarias y 3 extraordinarias en los meses de junio, septiembre y diciembre.

4. Con el fin de homogeneizar la disparidad de esquemas retributivos dentro de las empresas recogidas en el ámbito del Convenio, especialmente en lo referente a la participación en primas, originado por la distinta procedencia de los empleados que las configuran, se establece un esquema salarial único regido principalmente por lo regulado en el Convenio Colectivo de Entidades de Seguros, con las particularidades recogidas en el presente Convenio.

Las diferencias resultantes entre la retribución que vinieran percibiendo los trabajadores, en base a la regulación y las tablas del Convenio anterior o





cualquier otro pacto colectivo o individual y las nuevas tablas recogidas por el Convenio del Sector Seguros para el 2011, se retribuirán en el complemento ad personam.

5. La estructura retributiva del presente Convenio queda, así, integrada por los siguientes conceptos que se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

a) Conceptos regulados por el Convenio Colectivo de Entidades de Seguros:

- Sueldo base por nivel retributivo (regulado por el artículo 29 del Convenio Colectivo de Entidades de Seguros).
- Complemento por experiencia (regulado por el artículo 30 del Convenio Colectivo de Entidades de Seguros).
- Complemento de compensación por primas (regulado por el artículo 31 del Convenio Colectivo de Entidades de Seguros).
- Complemento de adaptación Individualizado (regulado por el artículo 33 del Convenio Colectivo de Entidades de Seguros).
- Plus de residencia (Disposición adicional segunda del Convenio Colectivo de Entidad de Seguros).

b) Conceptos específicos del presente convenio:

- Plus de Inspección.
- Plus Convenio.
- Complemento puesto de trabajo.
- Plus de disponibilidad e intervención.
- Complemento ad personam.

Artículo 14. Complemento por experiencia.

Se regirá con efecto 1 de enero de 2011 por lo regulado en el Convenio Colectivo de Entidades de Seguros.

Este complemento se incluirá en el cálculo del denominado «Complemento Participación en Primas», regulado en el artículo 15 del presente convenio.

Las diferencias resultantes entre la tabla en vigor hasta el 31 de diciembre de 2010 y las tablas recogidas por el Convenio del Sector Seguros para el 2011, se retribuirán en el complemento ad personam.

Artículo 15. Complemento de participación en primas.

Mediante la presente normativa, y de conformidad con lo establecido en los anteriores Convenios de Empresa, por el cual se determinó la no aplicación de la regulación de la Participación en Primas del Convenio del Sector en el ámbito de nuestra organización, y su sustitución por un nuevo sistema retributivo, este se modifica en los siguientes términos:

1. Todos los empleados de las empresas recogidas en el ámbito del Convenio, tendrán derecho a la percepción del concepto salarial denominado complemento compensación primas.

Este concepto tendrá la naturaleza de no compensable ni absorbible, y es el resultado del cálculo de las actuales dos pagas reglamentarias estando constituidas por los siguientes conceptos: Salario base, complemento por experiencia y en aquellos casos en que corresponda, se incluirá la antigüedad al





31 de diciembre de 1996.

Este concepto salarial estará sujeto a las modificaciones y posibles incrementos que se puedan establecer en el Convenio del Sector en cuanto a los conceptos que integran las pagas reglamentarias descritas en el apartado anterior, prorrateándose su abono en 15 mensualidades.

2. Excesos de compensación por primas.

Aquellos empleados que vinieran percibiendo por razón de la situación de Participación en Primas de sus distintas empresas de origen, algún excedente de participación en primas, bien a través del denominado complemento ad personam o bien a través del propio concepto de participación en primas en el caso de los empleados de Aviva Servicios Compartidos AIE, provenientes de Aseval, consolidarán este excedente para el futuro, pasando a retribuirse en todos los casos, bajo el concepto complemento ad personam.

A estos efectos, pasará a engrosar el citado complemento ad personam, la cuantía que cada empleado viniera percibiendo por naturaleza del exceso de participación en primas en el ejercicio 2010, una vez aplicada la cláusula de revisión del convenio sectorial.

Esta regulación viene a derogar y sustituir cualquier normativa reguladora sobre la participación en primas tanto en normas convencionales, contractuales o legales.

Artículo 16. Plus de productividad.

El concepto hasta ahora denominado plus de productividad, regulado en el Convenio de Empresa anterior, se elimina integrándose las cuantías que se vinieran retribuyendo por este concepto, una vez aplicada la cláusula de revisión salarial en el complemento ad personam.

Artículo 17. Plus de Inspección.

Regulado en el artículo 34 del vigente Convenio General del Sector, o norma que lo sustituya, se regirá a partir del presente convenio con las siguientes peculiaridades:

La cuantía de este plus de Inspección para los Inspectores Administrativos y Técnicos para el año 2011 será de 617,11 euros/mensuales y para los Inspectores de Organización y Producción, actualmente denominados Directores de Negocio en Aviva Vida y Pensiones, será:

Grupo II nivel 4 = 443,49 euros/mensuales.

Grupo II nivel 5 = 431,64 euros/mensuales.

Grupo II nivel 6 = 431,64 euros/mensuales.

Este Plus se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y se verá incrementado, para el ejercicio 2012 y sucesivos, con el I.P.C. del año precedente.

Artículo 18. Complemento de puesto de trabajo.

La Dirección de las Empresas del Grupo podrá crear este tipo de complementos en base a las especiales características y condiciones de determinados puestos de trabajo, la percepción de esta cuantía como mejora salarial, estará condicionada a la subsistencia de las características que lo motivan, dejando de percibirse, por tanto, cuando desaparezcan estas o cesen en su puesto de trabajo.



La creación de estos complementos de puesto de trabajo requerirán se informe previamente a la Representación Legal de los trabajadores.

1. Complemento de puesto de trabajo no compensable, no absorbible y revalorizable, por razones de jornada. Se establece un complemento equivalente al importe del paquete de beneficios sociales que viniera disfrutando el trabajador conforme al Convenio de Empresa anterior, en aquellos colectivos que, estando reconocidos como supuesto especial en materia de jornada, permanezcan en el esquema de jornada partida recogido en el presente Convenio.

El derecho a este complemento de puesto de trabajo estará condicionado a la adscripción a dicha jornada partida. En el caso de que por cualquier circunstancia el trabajador pasara al sistema de jornada intensiva regulado en el artículo 33, apartado 2.a), perderá el derecho a la percepción de dicho complemento.

Artículo 19. Complemento ad personam.

El nuevo complemento ad personam, no compensable, no absorbible y revalorizable conforme al artículo 37 del Convenio del Sector, recogerá las cuantías existentes hasta el momento en los siguientes conceptos retributivos:

- Plus de productividad, una vez aplicada la revalorización sobre las tablas de 2010.

- Exceso sobre participación en primas (la cuantía que cada empleado viniera percibiendo, bien a través del anterior complemento ad personam, bien a través del complemento de participación en primas, por naturaleza del exceso de participación en primas en el ejercicio 2010, una vez aplicada la cláusula de revisión del convenio sectorial).

- Diferencia entre las tablas del complemento por experiencia recogido en las tablas del Convenio del Sector Seguros y las existentes en el convenio del Grupo Aviva.

- Plus de Integración (Disposición adicional primera).

Este complemento sólo será absorbible para las cantidades a incorporar en cada año al plus convenio regulado en el presente Convenio.

Artículo 20. Plus Convenio.

1. Se establece un complemento salarial denominado plus Convenio, no compensable, no absorbible y revalorizable, de carácter general para todos los trabajadores de las empresas recogidas en el ámbito del Convenio.

2. La cuantía de este plus se fija en 1.000 euros brutos anuales, que se irán incorporando diferidamente en la retribución de los trabajadores, siguiendo el siguiente escalado:

- Ejercicio 2011: 333,33 euros anuales máximo.
- Ejercicio 2012: Dos tercios de la cuantía total del plus, una vez revalorizado conforme al artículo 37 del Convenio del Sector.
- Ejercicio 2013: La cuantía total del plus, una vez aplicadas las revalorizaciones correspondientes conforme al artículo 37 del Convenio del Sector.

Artículo 21. Plus de disponibilidad e intervención.

De conformidad a lo establecido en el artículo 33.5 del presente Convenio, este plus no compensable, no absorbible y revalorizable, compensará la especial



dedicación de los Técnicos de Sistemas y Técnicos de Explotación.

1. Plus Técnicos de Explotación de soporte al cierre mensual: Percibirán un plus de 300 euros brutos mensuales en doce mensualidades (3.600 euros brutos anuales).

2. Plus Técnicos de Sistemas de con disponibilidad rotativa: Percibirán un plus de 500 euros brutos mensuales en doce mensualidades (6.000 euros brutos anuales).

Artículo 22. Empleados en viaje por cuenta y orden de la empresa.

Los días que dure el viaje o la estancia fuera del lugar de su residencia percibirán, además de su retribución normal, incluidos todos los pluses, el importe equivalente a dos horas de su salario, en concepto de plus de viaje, o en su defecto lo pactado con la Dirección de la Empresa, este plus es absorbible por cualesquiera mejoras voluntarias que tuviera el empleado.

Gastos de locomoción, desplazamiento, kilometraje y dietas de alojamiento y manutención: La Dirección de la Empresa regulará la cuantía y condiciones del devengo de estas compensaciones por gastos efectuados, que pueden ser variadas en cualquier momento en función de los incrementos que incidan en la misma. No obstante, las cantidades mínimas garantizadas para cada uno de los conceptos expresados quedan definidas al margen del presente Convenio, y conforme a las condiciones reguladas en esta materia en el Convenio del Sector.

Se exceptúan de la percepción de los conceptos retributivos regulados anteriormente el personal que presta sus servicios como auditor y los adscritos al Departamento de Formación.

Artículo 23. Plus de cambio de residencia.

El personal afectado por la movilidad geográfica, en los casos de traslado, con independencia de las mejoras que recoge los artículos 26 y 41 del Convenio General del Sector, disfrutarán de un plus de cambio de residencia de 243,33 euros mensuales, a percibir doce veces al año, durante un período de 10 años, desde el momento de su traslado, y prorrogando a 5 años la ayuda por vivienda que regula el artículo 41 del Convenio del General del Sector.

Estos conceptos serán revisados anualmente con el I.P.C. del año precedente.

Capítulo VI. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad,.

Artículo 24. Prestaciones por incapacidad temporal o maternidad.

Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancias, la Empresa abonará a su personal la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más allá de los límites que establezca la legislación aplicable.

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



Para la percepción del expresado complemento, deberán cumplirse las siguientes normas:

a) La notificación de la situación de incapacidad deberá hacerse al Departamento de Recursos Humanos, dentro de las 8 horas laborales siguientes a la no incorporación al trabajo.

b) El documento de baja oficial deberá obrar en poder del Departamento de Recursos Humanos, dentro de los 5 días siguientes.

c) El primer parte de confirmación y los sucesivos si los hubiere, deberán presentarse en el plazo de 3 días a partir del siguiente al de su expedición.

No tendrán validez a dicho efecto, los justificantes de enfermedad extendidos sobre volante o receta médica particular, únicamente surtirá efecto el documento de baja oficial o el volante de la aseguradora de accidentes de trabajo.

d) Si la Dirección de las Empresa lo estimase conveniente, el empleado enfermo o accidentado deberá someterse a examen del servicio médico o del facultativo designado para ello.

e) Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento, por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en el Departamento de Recursos Humanos, el trabajador perderá el Derecho a las prestaciones complementarias. Es por tanto responsabilidad del trabajador, la actualización de los datos de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega de la nota adecuada, de la que se dará recibo.

Capítulo VII. Mejoras sociales.

Artículo 25. Retrasos y permisos.

a) Retrasos.- En lo que respecta a retrasos se estará a lo establecido en el artículo 64 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, si bien, desde la flexibilidad de las jornadas laborales, no deberá ser necesario, salvo excepciones, la aplicación.

b) Permisos.- Los permisos que vienen regulados en el artículo 54 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, se concederán con las siguientes matizaciones:

1. Permisos retribuidos de obligada concesión por parte de las Empresas del Grupo (oficiales retribuidos).- En esta clase de permisos se estará a la situación más beneficiosa para el empleado de Convenio con el Convenio del Sector y Estatuto de los Trabajadores.

Ampliación de la licencia por nacimiento de hijo, en 2 días adicionales a lo recogido en el artículo 54.1 del Convenio del Sector Seguros, siendo absorbibles en caso de modificación de la legislación actual en materia de permiso por paternidad.

2. Permisos no retribuidos de obligada concesión por parte de las Empresas del Grupo (oficiales no retribuidos).- En lo que respecta a estos permisos se procederá al descuento de la retribución del tiempo de ausencia, calculado a valor hora individual del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya.

3. Permiso potestativo de las Empresas del Grupo (particulares): Las Empresas del Grupo podrán conceder, sin retribución alguna, aquellos permisos que se soliciten



justificadamente. De concederse, esta clase de permisos darán lugar al descuento de retribuciones, en la cuantía que proceda, de acuerdo con el valor hora real del solicitante, sin tener en cuenta las partes proporcionales correspondientes a vacaciones y pagas extraordinarias. Estos permisos particulares, cuando se trate de días completos, no podrán exceder anualmente de cinco días. En caso de exceso se descontará sobre el valor real de la ausencia. En el supuesto de permisos particulares disfrutados por horas, estos permisos no podrán exceder en cómputo anual de 25 horas.

Artículo 26. Seguro de vida y seguro de accidentes.

Los capitales del seguro de vida y complementario de accidentes así como el seguro de accidentes propiamente dicho, recogidos en el artículo 60 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, se regulan para el año 2011 para todos los grupos y niveles profesionales, cubriendo los riesgos de muerte, anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, en la cantidad de 22.079,68 euros, 44.159,36 euros en caso de fallecimiento por accidente y 129.239,04 euros en caso de fallecimiento por accidente de circulación, siendo este Seguro complementario del regulado con carácter general para todo el Sector, que también es de aplicación para todos los empleados del grupo AVIVA en España.

Las Empresas del Grupo emitirán en el plazo de 2 meses de la entrada en vigor de este Convenio, testimonios individuales de cada empleado, con las coberturas y capitales garantizados.

La baja del empleado en la Empresa de que se trate dará lugar a su cese en el beneficio de este tipo de seguro, salvo para el personal jubilado o jubilado anticipadamente conforme a la regulación del Convenio del Sector o norma que lo sustituya.

La cobertura del seguro de vida entre los 70 y los 77 años de edad será, en todo caso, por un capital 8.258,47 euros con independencia del tipo de beneficiario y de las regulaciones que se efectúen en ambos Convenios.

Los capitales regulados anteriormente se incrementarán el 1 de enero con el I.P.C. del año precedente.

Artículo 27. Plan de pensiones.

Se prevé promover un Plan o Planes de Pensiones, con el fin de homogeneizar los distintos sistemas complementarios existentes en función de la empresa de origen, siendo promotores de este Plan o Planes las Empresas del Grupo Aviva en España que participarán en su desenvolvimiento.

Los actuales Planes de Pensiones constituidos y promovidos por las Empresas del Grupo Aviva se seguirán regulando por sus reglamentos que serán objeto de las siguientes modificaciones:

1. Tendrá la condición de partícipe de los actuales planes de pensiones cualquier persona física empleada fija de las empresas del grupo AVIVA en España, sin que sea necesario acreditar antigüedad alguna. En el caso de contrataciones temporales, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.
2. Las aportaciones serán efectuadas por las Empresas del grupo Aviva y, en su



caso, de forma voluntaria por los partícipes y se integrarán necesariamente en la cuenta que el Fondo mantenga en su entidad depositaria a la fecha de su devengo.

3. Las aportaciones periódicas al plan serán financiadas por las Empresas del Grupo Aviva y en su caso por el partícipe.

4. La aportación del Promotor será de 49,07 euros mensuales para el año 2011, 588,84 euros anuales, revalorizables conforme a lo estipulado en el artículo 37 del Convenio del Sector.

5. Cada partícipe podrá elegir la aportación que desea realizar a su plan de pensiones, pudiendo optar por no realizar ninguna aportación.

6. Si, siendo partícipe del plan recogido en el anterior convenio, el nuevo sistema de aportación resultara menos beneficioso para el trabajador, se aplicará como aportación para el ejercicio 2011 y sucesivos, la regulación del anterior convenio exclusivamente para estos casos y tomando como base los datos salariales de cierre del 2010, una vez aplicada la cláusula de revisión. En dichos casos, no será requisito la realización de aportaciones por parte del partícipe.

Las prestaciones del Plan serán las siguientes: Jubilación entre los 60 y los 65 años, invalidez permanente, desempleo de larga duración y fallecimiento. En este último caso, los beneficiarios serían los familiares del empleado o los que éste hubiera designado a tal fin.

El importe de la prestación estará en función de los derechos consolidados por el partícipe en la fecha de causar el derecho y de la forma de percepción elegida.

La Comisión de control estará constituida por representantes de las empresas promotoras, partícipes y beneficiarios, con las funciones que determina la Ley.

Los empleados partícipes como contraprestación por la creación de este plan de pensiones, renuncian a lo determinado en el artículo 61 B 1 y 2 del Convenio del Sector, en tanto en cuanto las Empresas del Grupo hayan cumplido con las obligaciones de este artículo.

Artículo 28. Ayuda para estudios.

La Dirección de las Empresas del Grupo abonará a cada empleado o por cada hijo de empleado que curse estudios o estén inscritos en centros educativos preescolares, la siguiente ayuda escolar para el año 2011, previa solicitud y justificación:

- Ayuda de gastos escolares hasta 3 años (Preescolar): 875,50 euros/año.
- Ayuda de gastos escolares desde Educación Infantil (mayores de 3 años) hasta Estudios Universitarios: 494,40 euros/año.

Las ayudas a que se refiere el apartado, serán extensivas a los propios empleados afectados por este Convenio reconociéndose los estudios propios de las Escuelas Oficiales de Idiomas que se asimilan al nivel de Estudios Universitarios de Grado Medio.

En el caso de ayudas para hijos, se fija en los 25 años de edad, el límite máximo para recibir la ayuda.

Las cantidades anteriores, se abonarán en un sólo plazo en el primer trimestre del curso matriculado.



Cuando el aprovechamiento de los estudios no sea el adecuado, la cuantía de la ayuda escolar podrá ser reducida total o parcialmente. Para ello habrá de considerarse especialmente la capacidad, aprovechamiento y aptitudes del beneficiario en sus estudios, para lo cual se podrá exigir la aportación documental en cada caso.

Será necesario que el empleado pertenezca a la plantilla de las Empresas del Grupo el 1 de septiembre de cada curso.

Cuando concorra que dos empleados del grupo sean progenitores de un mismo beneficiario, esta ayuda escolar la percibirá tan solo uno de ellos.

Estas ayudas se hacen extensivas a jubilados, jubilados anticipados, viudas/os e inválidos.

Las cantidades señaladas anteriormente serán revisadas en el ejercicio 2012 y sucesivos, conforme al I.P.C. real del año precedente.

Artículo 29. Ayuda a empleados con hijos minusválidos a su cargo.

Se establece una ayuda de 1.138,25 euros anuales, por hijo que se acredite mediante la referida condición legal reconocida por el organismo administrativo correspondiente.

Esta cantidad será revisada en el ejercicio 2012 y sucesivos, conforme al I.P.C. real del año precedente.

Artículo 30. Anticipos.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la concesión de los siguientes anticipos:

- Hasta el límite de dos mensualidades, sin devengo de interés alguno y sin necesidad de acreditar antigüedad alguna.

- Hasta el límite de cuatro mensualidades, sin devengo de interés alguno siendo necesario un mínimo de antigüedad en la empresa de dos años.

La amortización en ambos casos se efectuará en el plazo de un año, mediante descuento en nómina, prorrateado en las 15 pagas, sin que pueda solicitarse nuevo anticipo sin la cancelación del anterior, no computándose a estos efectos, los anticipos sobre primas de seguro.

Artículo 31. Seguro médico.

El personal afectado por el presente Convenio podrá adherirse a la póliza de salud colectiva de empleados y familiares hasta segundo grado por afinidad y consanguinidad, cónyuge y parejas de hecho, con una cuota fija de 31,01 euros/mes mediante descuento en nómina.

La cuota y requisitos están sujetos a las modificaciones en función de los acuerdos con la compañía aseguradora.

Artículo 32. Paquete flexible de beneficios sociales.

El Paquete flexible de beneficios sociales, será de aplicación única y exclusivamente a los trabajadores encuadrados en el colectivo especial de conformidad con el artículo 33.3.b del presente Convenio siempre y cuando lo vinieran disfrutando previamente.

Estos trabajadores tendrán derecho a percibir alternativamente:

- Un paquete flexible de beneficios sociales valorado en 820,83 euros anuales o



- Un complemento de puesto de trabajo, por razón de la jornada de 820,83 euros anuales, prorrateado de manera mensual a partir de marzo de 2011.

El Paquete flexible de beneficios sociales no es compensable, no es absorbible y se revalorizará conforme al I.P.C. real del año precedente.

Estos trabajadores podrán determinar anualmente la composición de este Paquete Flexible entre los siguientes conceptos:

? Póliza de salud para empleados y/o familiares hasta segundo grado, cónyuge o pareja de hecho.

? Aportación extraordinaria al plan de pensiones del empleo, hasta los límites que marque la ley en cada momento.

? Ticket guardería sujeto a las condiciones y límites que determine la Ley en cada momento.

? Ticket comida, independientes de los regulados en el presente Convenio en concepto de ayuda de comida.

Todos estos conceptos estarán sujetos a la normativa fiscal vigente en cada momento, siendo repercutibles al empleado los pagos a cuenta del IRPF correspondientes a este paquete flexible de beneficios sociales.

La Dirección de la Empresa podrá descontar en la liquidación por finiquito de los empleados que causen baja, la parte proporcional no devengada del concepto aquí regulado, que hubiera sido satisfecho anticipadamente.

Capítulo VIII. Tiempo de trabajo.

Artículo 33. Jornada laboral y su distribución.

1. La jornada laboral y su distribución horaria vendrá, en lo sucesivo, regulada por el presente Convenio, siendo tan sólo de aplicación automática, el cómputo anual de horas de trabajo que se regule en el Convenio del Sector, o legalmente, reducido en 14 horas.

2. Jornada anual.

La jornada anual para los ejercicios 2010-2013 será de 1.686 horas efectivas de trabajo, si bien no se tendrá en cuenta dicha jornada máxima anual, por acoplamiento de las vacaciones, los días reconocidos al personal con edad superior a 60 años, que regula el artículo 53.8 del Convenio General de Ámbito Estatal, para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo («B.O.E.» 10-12-2008), los permisos del artículo 54 del Convenio del Sector, o normas que los sustituyan, y el crédito de horas para asuntos sindicales, así como el día de vacaciones que viene regulado en el artículo 34 del Convenio relativo a vacaciones en su punto 10.

a) La jornada laboral oficial y obligatoria, a partir del presente convenio, será la que se regula a continuación para todo el personal de las Empresas:

• Jornada continuada e intensiva, de siete horas de duración, con carácter general: Duración: Todo el año.

Flexibilidad en la entrada: Entre las 7:30 horas y las 8:30 horas.

Flexibilidad en la salida: Entre las 14:30 horas y las 15:30 horas.

Para cumplir el cómputo de 1.686 horas anuales, se establece la realización de una jornada partida semanal de 9 horas, que quedará fijada los días jueves, y



último miércoles del mes.

Así mismo se fijarán en los calendarios laborales de cada centro de trabajo las jornadas partidas de 9 horas, que por ajuste de calendario anual, fuesen necesarias para alcanzar las horas estipuladas en este Convenio.

Se procurará, en función del cuadro de horarios de los distintos centros de trabajo, evitar la realización de jornadas partidas entre el 15 de junio y 15 de septiembre.

Estas jornadas partidas de 9 horas se regularán de la siguiente forma:

Flexibilidad en la entrada: Entre las 7:30 horas y las 8:30 horas.

Flexibilidad en la salida: Entre las 17:30 horas y las 18:30 horas.

Tiempo de comida mínimo 1 hora, máximo 1 hora y 30 minutos, comprendido en el intervalo entre las 13:00 y las 15:30. El tiempo de comida no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El personal que así lo desee, podrá efectuar un descanso para el desayuno de un máximo de 20 minutos de duración, que serán no recuperables únicamente en las jornadas continuadas de 7 horas, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, y que podrá realizarse fuera del centro de trabajo, todo ello sin menoscabo de un adecuado funcionamiento de las distintas unidades o departamentos correspondientes.

Adicionalmente cada empleado tendrá derecho a dos días de libre disposición que no computarán para el cálculo de la jornada anual de 1.686 horas.

b) Los calendarios laborales de todos los centros de trabajo se confeccionarán por ambas representaciones antes del 15 de enero del año de que se trate, y se expondrán en los centros de trabajo para su difusión.

Los calendarios laborales, se adaptarán a las particularidades de cada región o Comunidad Autónoma.

c) Control de presencia. La Dirección de la Empresa establecerá un sistema de control de presencia, de obligado cumplimiento que permita saber la jornada de trabajo diaria realizada.

No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo cualquier interrupción no relacionada con el desempeño del puesto de trabajo, a excepción del descanso de 20 minutos establecido para el desayuno en las jornadas laborales continuas.

Los retrasos e incumplimientos sobre la jornada establecida serán sancionables conforme al régimen sancionador del Convenio Colectivo del Sector.

d) Compensación por comida. El personal disfrutará, los días de jornada partida, de una compensación por comida durante los meses y días en que se realice dicho tipo de jornada cuya cuantía será la establecida conforme a los artículos 40 y 47.9.A del Convenio Colectivo del Sector.

3. Supuestos especiales.

Por exigir especial atención, derivada de la naturaleza de las funciones realizadas, de la necesaria atención a canales de distribución y/o red comercial, o de la propia prestación del servicio, se establecen los siguientes colectivos cuya distribución horaria queda regulada como se indica a continuación:

a. Colectivos afectados por los procesos de cierre y reporting: Distribución de su jornada de conformidad con la recogida en el artículo 33.2.a sobre jornada,



concentrando las jornadas partidas en aquellos días que, por su función, así lo requieran.

1. Área Financiera de Aviva Servicios Compartidos A.I.E.: Concentración de las jornadas partidas de 9 horas los cinco primeros días hábiles de cada mes.

2. Área Actuarial y Departamento de Administración de Seguros (Área de Inversiones) de Aviva Servicios Compartidos A.I.E.: Concentración de jornadas partidas durante cinco días consecutivos, con inicio el último día hábil del mes.

3. Departamento de Contratación de Aviva Vida y Pensiones, S.A.: Concentración de las jornadas partidas de 9 horas los cinco últimos días hábiles de cada mes.

4. Área Financiera y Área Actuarial de Aviva Grupo Corporativo, S.L.: Concentración de las jornadas partidas de 9 horas en los períodos de reporting.

A efectos de alcanzar el cómputo anual de 1.686 horas de jornada, se señalarán días de jornada partida adicionales a efectos de ajuste del cómputo anual.

Anualmente se establecerá para cada uno de estos colectivos el calendario anual de distribución de la jornada.

b. Colectivos que por la naturaleza de su función permanecerán en jornada partida de ocho horas de duración del 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre con excepción de todos los viernes del año y del 16 de junio al 15 de septiembre que se establece una jornada continua e intensiva de siete horas de duración.

Durante el período de jornada partida, este colectivo tendrá la siguiente flexibilidad horaria:

Flexibilidad en la entrada: Entre las 8:00 horas y las 9:30 horas.

Flexibilidad en la salida: Entre las 17:00 horas y las 18:30 horas.

Durante el período de jornada continua este colectivo tendrá la siguiente flexibilidad horaria:

Flexibilidad en la entrada: Entre las 8:00 horas y las 9:30 horas.

Flexibilidad en la salida: Entre las 15:00 horas y las 16:30 horas.

Adicionalmente cada empleado contará con cuatro días de libre disposición que no computarán a efectos del cálculo de la jornada total anual de 1.686 horas. Se encuentran en este colectivo las siguientes funciones:

1. Red Comercial AVP: Directores de Negocio, Coordinadores, PAC (Personal de Apoyo Comercial) y Formadores Comerciales.

2. Gestores de Inversiones

3. Personal de Aviva Grupo Corporativo con funciones en la estructura europea.

4. Técnicos de Sistemas de AVP.

En lo relativo al tiempo de comida, descanso para desayuno, control de presencia, calendarios laborales y compensación por comida, este colectivo se regulará por lo establecido en los apartados a), b), c) y d) del presente artículo.

4. Colectivos con regulación de turnos.

a) Centro Integral de Información (CIDI): Con el fin de garantizar la cobertura del servicio de atención a clientes y mediadores, se regulará, en el ámbito del departamento, un sistema de turnos que cubrirá el servicio hasta las 18:30 de lunes a jueves, exceptuando el período del 15 de junio al 15 de septiembre.



Estos turnos se compensarán con las jornadas partidas del año fijadas en el calendario oficial. A efectos de alcanzar el cómputo 1.686 horas de jornada anual, podrán establecerse jornadas partidas adicionales en la última semana de año y/o en el periodo de información fiscal.

b) Centro de Atención al Usuario (CAU): Con el fin de garantizar el servicio de atención a los usuarios que realicen jornada partida, se establecerá un sistema de turnos que cubra el horario de atención comprendido entre las 10:00 y las 18:00 (con una hora para comer entre 13:30 y 15:00) de lunes a miércoles, exceptuando el período del 15 de junio al 15 de septiembre. En el resto de jornadas, este colectivo estará sujeto por la normativa regulada para la jornada intensiva.

c) Administración de Pensiones (Área de Inversiones): Con el fin de garantizar el proceso de valoración de los fondos de pensiones gestionados, se establecerá un sistema de turnos que cubrirá el servicio en jornada partida de 9 horas, de lunes a miércoles, exceptuando el período del 15 de junio al 15 de septiembre. La realización de estas jornadas se compensará y sustituirá por otras jornadas partidas recogidas en el calendario general de jornada intensiva.

d) Departamento de Riesgos de Aviva Servicios Compartidos A.I.E. de Aviva Gestión S.G.I.I.C.: Con el fin de garantizar el soporte al área de Gestión de Inversiones, se establecerá un sistema de turnos que cubrirá el servicio en jornada partida de 9 horas, de lunes a miércoles, exceptuando el período del 15 de junio al 15 de septiembre. La realización de estas jornadas se compensará y sustituirá por otras jornadas partidas recogidas en el calendario general de jornada intensiva.

Los colectivos regulados en el presente apartado tendrán derecho a dos días adicionales de libre disposición.

5. Disponibilidad o guardias.

Definición: servicio que requiere que el trabajador esté localizable y disponible en el tiempo requerido por el servicio, fuera del horario normal de trabajo con el fin de atender y dar respuesta a las incidencias urgentes y críticas que puedan producirse; mediante las acciones necesarias que podrán desarrollarse de manera remota o acudiendo personalmente al lugar requerido según el tipo de incidencia.

- Técnicos de Sistemas ASC con disponibilidad rotativa semanal cubriendo el período de una semana, fuera del horario de trabajo ordinario.

- Técnicos de Explotación (soporte al cierre mensual): cubriendo el período de cierre (día de cierre y primera semana de mes) fuera del horario de trabajo ordinario.

Artículo 34. Vacaciones.

1. El personal afectado por el Convenio, presente el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de 24 días laborables en concepto de vacaciones anuales.

2. Estas vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres períodos, a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

3. Durante el mes de marzo de cada año, la Dirección de RR.HH., a través de los

Departamentos y Centros de Trabajo, requerirá que los empleados fijen sus vacaciones.

4. Durante el mes de abril de cada año, la Dirección de las Empresas del Grupo podrá impugnar las peticiones formuladas por los trabajadores, procurando llegar a un acuerdo con el afectado.

5. En caso de discrepancia en la fijación de las vacaciones, previo informe de la Dirección de RRHH y de la representación de los trabajadores, se dejará en libertad al trabajador afectado para que defienda su derecho ante la jurisdicción laboral.

6. Fijado el plan de vacaciones, este será respetado por toda la organización, admitiéndose tan solo modificaciones mediante acuerdo escrito entre el trabajador afectado y el Jefe del Departamento.

Las vacaciones siempre se disfrutarán durante el año, salvo que, por necesidades de alguna de las Empresas del Grupo y con la conformidad del trabajador, se acuerde disfrutarlas al año siguiente, lo cual se efectuará siempre antes del 31 de enero.

7. Se respetarán los derechos adquiridos «ad personam» sobre vacaciones.

8. Cualquier variación en el plan de vacaciones aprobado inicialmente, precisará el acuerdo de las partes. En caso de discrepancia, requerirá que la información de las nuevas vacaciones ofrecidas al empleado se efectúe, al menos, con dos meses de antelación al inicio del disfrute del periodo cuestionado, al objeto de darle plazo para su posible reclamación.

9. En caso de cese en alguna de las Empresas del Grupo por cualquier causa, los días de vacaciones se valorarán en función de los días efectivos de trabajo fijados en el calendario aprobado, a los efectos de liquidación.

10. Los empleados que tengan cumplidos 30 o más años de servicio, disfrutarán anualmente de un día adicional de vacaciones para asuntos propios.

11. En los casos en los que por las características del trabajo realizado se exija una dedicación extraordinaria, superior a la de la jornada laboral, la Dirección de la Empresa se compromete a compensar concediendo hasta dos días adicionales de libre disposición a los trabajadores que lo realicen. Si produciéndose las circunstancias excepcionales, el trabajador no recibiese dicha compensación, la Comisión mixta de Interpretación podrá analizar y proponer a la Dirección de las Empresas del Grupo la concesión de dicha compensación.

Capítulo IX. Derechos de representación colectiva y derechos sindicales.

Artículo 35. Representación sindical.

1. Órganos de representación de los empleados.

La Dirección de las Empresas del Grupo y las Secciones Sindicales se reconocen entre sí como interlocutores válidos, con el fin de establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, de cara a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa.

La representación de la empresa reconoce a las secciones sindicales firmantes como representantes de los trabajadores de las empresas que se indican en el encabezado del presente Convenio.



Las empresas del grupo podrán sufragar los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las comisiones paritarias existentes en cada momento, siempre que previamente así lo hayan manifestado por escrito.

2. Crédito sindical.

Se crea una bolsa de horas con el 100% de las horas de los Delegados de la secciones sindicales, miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados LOLS de cada sindicato, previa comunicación de su distribución a la Dirección de la Empresa, y será administrada por cada sección sindical.

Los Delegados de secciones sindicales constituidas en el seno de la empresa, disfrutarán además de 15 horas complementarias con carácter mensual para desarrollar su función.

Artículo 36. Comité estatal de prevención de riesgos laborales.

1. En materia de seguridad y salud en el trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y convencionales de aplicación, y a lo previsto en el Convenio del Sector.

2. La política de prevención de riesgos laborales del grupo contempla que la prevención es un área más de gestión a desarrollar en el seno de las empresas, y debe contar con los recursos adecuados para el desarrollo de la actividad preventiva. Asimismo se contempla el derecho de los trabajadores a participar en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo y a recibir formación en esta materia.

A tal efecto, la formación en prevención, tanto de empleados como de las personas encargadas de la prevención, los delegados de prevención y los miembros del Comité de Seguridad y Salud, estará contemplada en los planes de formación de la empresa.

3. En virtud de lo establecido en el artículo 38. 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del artículo 71 del Convenio del Sector, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud, que tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados afectados por el presente Convenio.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por tres miembros por parte de la dirección de las Empresas del Grupo y otros tres en representación de los trabajadores, en función de su representatividad.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los representantes de los trabajadores, el que destinen a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a las actividades que dicho comité pudiera encomendarles. Serán por cuenta de las empresas del grupo los gastos derivados de estas actuaciones, siempre que previamente así lo hayan manifestado por escrito.

Artículo 37. Jubilaciones anticipadas.

El personal jubilado anticipadamente ostentará los mismos derechos que el jubilado, tanto los que se reconocen en el presente Convenio como los que se





reconozcan en el Convenio del Sector.

Capítulo X.

Disposición adicional primera.

Complemento ad personam.

Se incorporará al Complemento ad personam el importe que se viniera retribuyendo por el concepto Plus de Integración, establecido en la disposición adicional primera del Convenio Colectivo anterior.

Disposición adicional segunda.

Condiciones económicas asesores procedentes de British Life.

Se acuerda la eliminación de las condiciones económicas especiales de los asesores de British Life, regulado en el artículo 18 del anterior Convenio aplicable, por haberse extinguido los puestos de trabajo a los que se refería esta disposición.

Disposición adicional tercera.

Plus de actividad comercial.

Se eliminan este concepto retributivo, regulado en el artículo 16 del anterior convenio aplicable, al haberse extinguido los puestos de trabajo a los que se refería este plus.

Capítulo XI.

Disposición transitoria.

Préstamos de vivienda en vigor.

Aquellos préstamos otorgados y formalizados con anterioridad al 14 de febrero de 2011, continuarán regulándose por lo recogido en el anterior convenio, así como por las normas recogidas en el contrato de préstamo celebrado entre empresa y trabajador, hasta su fecha de vencimiento.

No se permitirá la novación o ampliación de capitales sobre dichos préstamos.

? Intereses: Se tomará como referencia el euribor incrementado con un diferencial de 0,1 puntos, siendo revisable anualmente. No se cargarán comisiones de cancelación total o parcial.

? Amortización: Mediante descuento en nómina de las cantidades convenidas 12 veces al año.

? Seguro de vida: El empleado deberá suscribir un seguro de vida que garantice la amortización del préstamo.

? En el supuesto de que el prestatario pierda la condición de empleado, por cualquier causa, tendrá la obligación de reintegrar a éste el saldo vivo del préstamo.

Préstamos personales en vigor.

Aquellos préstamos otorgados y formalizados con anterioridad al 14 de febrero de 2011, continuarán regulándose por lo recogido en el anterior convenio, así como por las normas recogidas en el contrato de préstamo celebrado entre empresa y trabajador, hasta su fecha de vencimiento.

No se permitirá la novación o ampliación de capitales sobre dichos préstamos.

? Intereses: Se tomará como referencia el tipo de interés legal del dinero, sin diferencial, siendo revisable anualmente. No se cargarán comisiones de cancelación total o parcial.



? Amortización: Mediante descuento en nómina de las cantidades convenidas 12 veces al año.

? Seguro de vida: El empleado deberá suscribir un seguro de vida que garantice la amortización del préstamo.

? En el supuesto de que el prestatario pierda la condición de empleado de la Empresa, por cualquier causa, tendrá la obligación de reintegrar a ésta el saldo vivo del préstamo.

Premios de antigüedad.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio, se abonarán a los empleados de las empresas recogidas en el ámbito del presente Convenio, los premios que se detallan a continuación:

? Con 25 años de servicios prestados: 553,74 euros.

? Con 30 años de servicios prestados: 738,32 euros.

? Con 40 años de servicios prestados: 922,88 euros.

Este premio de antigüedad se suprimirá a la fecha de expiración del Convenio Colectivo, sin que quepa prórroga posible a su aplicación.

Fondo de atención social.

Se mantendrá hasta la extinción del fondo existente a la fecha de publicación del presente convenio, el funcionamiento del Fondo de Atención Social.

Este fondo tendrá como finalidad paliar situaciones personales especiales de los empleados del Grupo.

Este fondo será administrado por la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Capítulo XII.

Disposición final primera.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General para la Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo, o norma que lo sustituya, y demás disposiciones de carácter general.

Disposición final segunda.

El presente Convenio deroga, sustituye, absorbe y compensa a todos aquellos Convenios o convenios anteriores, en el momento de su formalización y aplicación.

En Madrid a 15 de julio de 2011.-Por la representación de las Empresas del Grupo AVIVA en España, Samuel Rodríguez Calle, Esperanza Vicente Velázquez, Ivana Roa Sotillo, Luis Fariñas García y Pedro Muñoz García.-Por la Sección Sindical de CC.OO., Natividad Gallardo Ruiz, Luis Carretero Pizarro, Rafael Luz Moreno, Javier Romero Rodrigo, y Encarna Carrasco Rodríguez.-Por la representación unitaria de UGT de Aviva Vida y Pensiones, Jordi Abalos.-Por la Federación de Servicios Administrativos y Financieros de CC.OO. (COMFIA), Manuel Jaraba Gallego.

