

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 6 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros (código de Convenio n.º 90007402011992) que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 6 de febrero de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE BILBAO COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.



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

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y funcional.

Será de aplicación el presente Convenio a todos los empleados de Seguros Bilbao que presten sus servicios en el ámbito territorial de la Empresa, excepto aquellos que estén vinculados por relación laboral especial, según se establece en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso será de aplicación, ni a los empleados de fincas urbanas propiedad de Seguros Bilbao, cuando no estén dedicadas exclusivamente a la actividad aseguradora, ni a los Agentes, Subagentes, Auxiliares Externos, Corredores de Seguros, Peritos, Abogados y Médicos, todos ellos, externos, ni a los empleados de cualquiera de ellos, sea cual fuese la naturaleza de su vinculación contractual con Seguros Bilbao.

Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012, salvo en aquellos artículos donde expresamente se establezca un período distinto.

La entrada en vigor será el 1 de enero de 2008, excepto en aquellos artículos donde se indique una fecha distinta.

Su vigencia se prorrogará tácitamente por años naturales salvo que exista denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación de tres meses a la fecha de vencimiento, ya sea el inicial o el de cualquiera de sus posibles prorrogas

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo cual, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de las partes que afectasen de modo fundamental al alcance de lo pactado, desvirtuándolo de su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto, no entrando en vigor hasta que se reconsidere o ratifique, en su caso, en su contenido definitivo.

Artículo 5. Comisión paritaria.

De conformidad con el artículo 85.3 h) del T.R.E.T, para la interpretación y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio, se creará una Comisión Mixta paritaria, presidida por un representante de la Empresa, siendo





secretario un miembro del Comité Intercentros. Serán vocales de la misma tres representantes del Comité Intercentros designados por el mismo y tres de la Dirección de la Empresa nombrados por ésta.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán para su validez la presencia de los seis vocales. Para la adopción de acuerdos será necesario el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes de acuerdo a su representatividad.

Las decisiones de la mencionada Comisión se emitirán en el plazo máximo de veinte días a contar desde 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. Cuando la controversia verse sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la Comisión Mixta de Interpretación deberá resolver en el plazo máximo de siete días.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, una vez transcurrido el plazo previsto en el presente artículo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia al procedimiento establecido en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC - IV).

Los fines de la Comisión Paritaria serán los siguientes:

1. Los que específicamente se recogen en el presente Convenio para dicha representación y los derivados que sean necesarios para su cumplimiento.
2. Los de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.
3. Asimismo, será competente en todas aquellas materias a las que se hace referencia en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, pronunciándose, en el supuesto de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en la letras b), c), d), e) y f) del apartado 1 del artículo 41 del estatuto de los Trabajadores o de inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio colectivo, cuando cualquiera de las dos partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimiento establecidos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara ningún acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa que se establezcan en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio Colectivo, y en defecto de aquellos, someter las discrepancias a un procedimiento de mediación ante la fundación SIMA, de acuerdo con lo dispuesto en el ASEC IV.

- Procedimiento voluntario de solución extrajudicial de conflictos laborales:



Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) vinculando en su consecuencia, a la totalidad de los trabajadores incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

Para solventar los conflictos que pudieran producirse y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de este Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán someter la controversia al procedimiento de mediación establecido en el ASEC IV.

Artículo 6. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

1.º Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea su motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2.º Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por su disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

3.º A aquellos trabajadores que tuvieran establecidas mejoras que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a los que resulten de aplicación del presente convenio les serán respetadas, en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que los mismos no se vean perjudicados por la compensación o absorción que hubiera podido tener lugar.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Artículo 7. Clasificación profesional.

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General de Seguros excepto en lo siguiente: El tiempo máximo de permanencia en el nivel 9 del grupo profesional IV será de 1 año.

Artículo 8. Ascensos y promociones.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 16 del Convenio Colectivo de Seguros Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo publicado en el BOE el 10 de Diciembre de 2008 con las siguientes modificaciones y adiciones:



Artículo 16, 3.1 (concurso oposición).

Con relación con lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 3.1 del artículo 16, se acuerda reducir el tiempo de experiencia mínimo requerido por la empresa de tres a dos años, y sustituir las palabras «puesto» y «puestos» por «plaza» y «plazas», respectivamente, manteniéndose el resto del párrafo en su integridad.

Artículo 16, 3.2 (concurso oposición).

En el apartado 3.2, en el que se fija la composición del tribunal calificador, se elimina del mismo la referencia a la Comisión Mixta, como órgano que por defecto designaría los miembros del Tribunal. Además, respecto del concurso oposición, se concretan los siguientes aspectos:

El Tribunal calificador promoverá la igualdad de oportunidades entre los opositores para alcanzar las plazas previstas, diseñando con criterios generalistas el contenido de las pruebas y valorando conforme a dicho principio la formación recibida.

La convocatoria se publicará con dos meses de antelación a la fecha del examen y se efectuará mediante comunicación individual a los posibles interesados (personal encuadrado en el Grupo III y IV), a la que se incorporará el boletín de adhesión. El plazo de inscripción será de 30 días a contar desde la fecha de la convocatoria.

El Tribunal determinará con carácter definitivo las personas que hayan obtenido las plazas correspondientes en el plazo de un mes a contar desde la realización del examen. De este mes, una semana se destinará a la corrección de los exámenes, 15 días a la presentación de reclamaciones por parte de los opositores y una semana para resolver las reclamaciones por parte del Tribunal. La decisión del Tribunal sobre las reclamaciones será inapelable. El resultado del concurso y la designación de las plazas se recogerá en un acta firmada por todos los miembros del Tribunal, la cual será inapelable y definitiva.

Las decisiones del Tribunal se tomarán por mayoría de sus miembros, todos ellos con voz y voto.

Los exámenes se realizarán en un mismo día en jornada laboral y contarán con la presencia de un representante del Comité Intercentros que éste designe, si así lo considera oportuno.

El examen teórico tendrá carácter liberatorio y no se ponderará en el resultado final.

El lugar o lugares de realización de los exámenes los decidirá el Tribunal calificador, considerando el número de opositores y sus lugares de procedencia.



Con objeto de facilitar la realización del Concurso-oposición, la empresa, con el visto bueno del Tribunal calificador, podrá contratar los servicios de una consultora externa, la cual llevará a cabo la elaboración del temario, los manuales de estudios, el diseño de la prueba y la corrección de los exámenes, todo ello conforme a las directrices del Tribunal calificador, el cual velará en todo momento por el correcto funcionamiento del proceso, conforme a criterios de igualdad, siendo este el órgano que resolverá con carácter definitivo cualquier incidencia que resulte del mismo.

El número de plazas que salgan a concurso se determinará aplicando el porcentaje establecido sobre el número de personas que en la fecha de convocatoria estén clasificadas en el nivel correspondiente.

El número resultante de plazas se redondeará por exceso si el decimal resultante es igual o superior a 0,5, y, por defecto, en caso contrario.

Si el contrato laboral con la empresa de alguna de las personas que hayan obtenido plaza fuera de carácter temporal y éste quedara resuelto a su término por decisión de la empresa (no habiendo pasado más de 6 meses desde la obtención de la plaza), la plaza vacante será otorgada al empleado que no alcanzando plaza, hubiera obtenido mejor calificación en el concurso-oposición.

Los efectos económicos de la obtención de la plaza se producirán desde la fecha de la resolución definitiva por parte del Tribunal calificador. Si por cualquier circunstancia, la resolución definitiva del Tribunal se hiciera efectiva una vez transcurridos más de tres meses desde la fecha de la convocatoria, los efectos económicos de la plaza se retrotraerán a la fecha en que se cumplan 3 meses desde la fecha de su convocatoria.

Artículo 16.4.

Se sustituye el texto del Convenio General por el siguiente, aplicable para los años 2008 a 2012:

«La promoción entre los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III, vendrá determinada por el grado en que se desarrollan los siguientes factores que a continuación se citan y con la ponderación mencionada:

Sobre un total de 100 puntos se valorarán los siguientes conceptos con los topes máximos que a continuación se indican:

Aptitud: 45 puntos.



Aptitud profesional	Insuficiente	Suficiente	Bueno	Muy bueno	Excelente
1. Eficacia en el trabajo	1	2	3	4	5
2. Calidad de trabajo	1	2	3	4	5
3. Preparación profesional (preciso, correcto, etc.) ..	1	2	3	4	5
4. Dedicación personal	1	2	3	4	5
5. Independencia, iniciativa, creatividad	1	2	3	4	5
6. Sentido de colaboración, espíritu de equipo ...	1	2	3	4	5
7. Racional, metódico, ordenado	1	2	3	4	5
8. Comunicación, expresión, comprensión	1	2	3	4	5
9. Planificación/organización	1	2	3	4	5

El resto de los 55 puntos restantes se distribuyen como sigue:

Titulación: 20 puntos.

BUP, FPI, Graduado Escolar, ESO: 12 puntos.

FPII, Bachiller, COU y Ciclo Formativo de Grado Medio: 14 puntos.

Diplomado universitario y Ciclo Formativo de Grado Superior: 17 puntos.

Licenciado universitario: 20 puntos.

La titulación de Grado superior Escuela del Seguro o de la Escuela del Agente puntúan 5 puntos adicionales.

Todas las titulaciones son excluyentes entre sí, a excepción de la Escuela del Seguro o del Agente que es acumulable.

Cursos de formación fuera del ámbito de Empresa: 15 puntos.

Se tendrán en cuenta sólo los cursos de formación con contenidos aplicables a la actividad de seguros privados. Cada curso computará por un 3% de las horas de duración. La decisión de la aplicabilidad o no será de la Comisión de Promoción:

Idiomas: 5 puntos.

Primer idioma: 3,5 puntos.

Segundo idioma: 1,5 puntos.

Se concederá la puntuación anterior a aquellas personas que acrediten mediante un título oficial (Escuela oficial de Idiomas...), un nivel medio de conocimiento del idioma. Las personas que no puedan acreditar la titulación oficial deberán acreditar el nivel exigido mediante un examen de acreditación del mismo. No se

considerarán a los efectos de la aplicación de puntos anteriormente descrita los idiomas cooficiales de las diferentes Comunidades Autónomas.

Años de experiencia: 25 puntos.

Antigüedad en la empresa: 1 punto cada año.

Antigüedad en el nivel: 3 puntos por año.

Las puntuaciones de ambos conceptos son acumulables. El límite total de este concepto son 25.»

Artículo 16.4.1.

Se incorpora al final del punto 4.1 el siguiente párrafo:

«La Dirección de la empresa, una vez resuelto el Concurso de méritos, entregará por escrito al Comité Intercentros el resultado del mismo, especificando el nombre y dos apellidos de las personas que han concursado y la valoración total de puntos obtenidos, así como el desglose individualizado de cada uno de los conceptos valorados (Aptitud, Titulación, Cursos de formación, Idiomas y Antigüedad).»

Artículo 16.4.2.

Se sustituye el artículo 16.4.2 por el siguiente texto:

«Cada dos años saldrá a concurso-oposición como mínimo las siguientes plazas por nivel:

Nivel 6: La empresa convocará cada dos años promociones equivalentes al 10 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso-oposición a estas plazas todos los empleados de niveles inferiores.

Cada año saldrá a concurso de méritos como mínimo las siguientes plazas por nivel:

Nivel 5: La empresa convocará cada año promociones equivalentes al 3 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso de méritos a estas plazas todos los empleados de nivel 6.

Nivel 7: La empresa convocará cada año promociones equivalentes al 2 por 100 de los empleados existentes en este nivel. Podrán optar por concurso de méritos a estas plazas todos los empleados de nivel 8.

Transitoriamente y para el concurso de méritos del nivel 8 al 7, al no existir en la actualidad personas en este nivel, se computarán el 50% de las personas que se



encuentran en el nivel 8 a efectos de aplicación del porcentaje para determinar el número de plazas. Este sistema se aplicará transitoriamente hasta que exista el número suficiente de personas sobre el que aplicar el porcentaje correspondiente para poder obtener plazas en este nivel.»

Artículo 16.5 y 6.

Se mantienen en su integridad.

Adicionalmente, se incluye lo siguiente:

«Promoción al G2N5:

Con fecha 1 de enero de 2010 promocionarán al Grupo II Nivel 5 las personas que estén en el Grupo II Nivel 6 desde el año 1996 o anteriores.

Con fecha de 1 de enero de 2011 promocionarán al Grupo II Nivel 5 las personas que estén en el Grupo II Nivel 6 desde el año 2001 o anteriores.

Con fecha de 1 de enero de 2012 promocionarán al Grupo II Nivel 5 las personas que estén en el Grupo II Nivel 6 desde el año 2003 o anteriores.

Desde el 1 de enero de 2013 (inclusive), el tiempo máximo de permanencia en el Grupo II Nivel 6 es de 9 años.

En ese caso, si el número de personas que promocionan cada año por este sistema coincide o supera el número mínimo establecido para el Concurso de Méritos (por Convenio de Empresa o Convenio Sectorial), se acuerda que se considera cumplido el Concurso de Méritos. En caso de que por este sistema de promoción se lleven a cabo en el mismo año menos promociones que las establecidas por Convenio Sectorial o Convenio de Empresa para el mismo año por Concurso de Méritos, sólo se realizará Concurso de Méritos para cubrir el número de plazas que resten.»

Capítulo III. Formación.

Artículo 9. Tiempo de formación.

Será de aplicación lo establecido en el Convenio General de Seguros excepto en lo siguiente: Las horas de formación podrán realizarse fuera de la jornada que se establece en el presente Convenio de Empresa. En cualquier caso, la formación interna deberá finalizar como máximo a las 14:00 del viernes.

Se favorecerá el uso de la formación on-line (acceso universal) y la videoconferencia.

Artículo 10. Idiomas.



Se podrán organizar clases de los idiomas de las nacionalidades del Estado Español, dentro de los locales de la Empresa, en horario no laboral, siempre que haya un número suficiente de alumnos, participando éstos con el 25% del coste. Se estudiarán otras situaciones específicas en cada Centro de Trabajo.

Igualmente, se podrán organizar clases de otros idiomas que la Empresa y empleados consideren conjuntamente de interés, con las mismas condiciones de número y distribución del coste, pero sin sobrepasar nunca un número de cinco horas por semana y centro de trabajo.

La Empresa podrá optar entre ofrecer lo anterior y la siguiente fórmula: un tercio a cargo de la Empresa, un tercio a cargo del empleado, y el restante a cargo de la Empresa si el empleado acredita al final del curso el aprobado. La aprobación del presupuesto del curso por la Empresa antes de la matrícula será requisito necesario.

Artículo 11. Estudios superiores.

Tienen derecho a solicitar esta prestación todos los empleados de «Bilbao, Cía. Anma. de Seguros y Reaseguros», que dispongan de los estudios o titulaciones mínimas requeridos para comenzar los estudios a los que aspiran y que pueden ser licenciarse en Derecho, Ciencias Económicas o Empresariales, Informática o Escuela Superior de Ingenieros, en aquellas especialidades de aplicación en la Empresa. A la solicitud se deberá acompañar el centro, horarios, duración y coste de los mismos.

Las solicitudes que se presenten en relación con otros estudios medios o superiores se considerarán particularmente, siempre que sea notorio su interés para la Empresa.

En el caso de que la solicitud de esta prestación por parte de un empleado sea denegada, la contestación sobre los motivos de dicha denegación se realizará, tanto al propio empleado como al Comité Intercentros.

Aquellos empleados que puedan acceder a los beneficios aquí recogidos, percibirán una compensación para gastos de matrícula consistente en:

- Un tercio de los gastos a cargo de la Empresa.
- Un tercio de los gastos por cuenta del empleado.
- El tercio restante de los gastos lo abonará la Empresa previa acreditación por el empleado de haber aprobado el curso en cuestión.

La prestación señalada se abonará sólo para la primera matrícula de cada asignatura.





Artículo 12. Comisión de formación.

Se acuerda la creación de una Comisión, de carácter permanente, que estará compuesta por 4 miembros elegidos por la Representación de los Trabajadores, que tengan la condición de ser electos integrantes del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales y otros 4 elegidos por la Representación de la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión se reunirá una vez durante el 1.º, 2.º y 4.º trimestre de cada año, con un período de duración de medio día, para tratar los temas relacionados con la formación en la empresa y dicho período de duración no será con cargo a las horas sindicales de los Representantes de los Trabajadores, salvo la parte que pudiera exceder al medio día indicado anteriormente.

Las competencias de la Representación de los Trabajadores en materia de formación, se desarrollarán a través de dicha Comisión de Formación, siguiendo las directrices que en el Convenio Sectorial se establecen y asimismo asumiendo los procedimientos que en materia de información y participación se concretan en el acuerdo suscrito con motivo de la convocatoria del FEFE - 2004.

A través de esta Comisión, la Representación de los Trabajadores recibirá información sobre el plan de acciones formativas que reflejará los contenidos, colectivos, calendarios previstos de ejecución, medios utilizados y coste estimado. Asimismo, recibirá también la Memoria sobre los cursos de formación impartidos.

Capítulo IV. Condiciones retributivas.

Artículo 13. Salarios base y complementos.

La estructura retributiva será la que en cada momento esté vigente en el Convenio General de Seguros, si bien con los conceptos propios de empresa y su tratamiento como se detalla seguidamente:

- Sueldo Base de nivel retributivo: Tablas de Salarios Bases del Convenio General de Seguros.
- CAI; compuesto por los antiguos conceptos de: Antigüedad y Permanencia, Pluses de Especialización (Tecnicismo y Especialización), Quebranto de moneda, Complemento especial Convenio 1977 y Complemento ad personam.
- Complemento de Experiencia.
- Plus de Inspección.
- Derechos adquiridos, que comprenden: Fondo Trimestral del Plus de Tec. y de Espec., Derecho del antiguo Premio de Puntualidad, D.A. de Seguridad Social, D.A.





de I.R.T.P, Incremento de Mejora Salarial, Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad o Incremento Sueldo Base, y D.A. de Mejora Salarial congelada.

- Mejora Salarial.
- Compensación Horario Flexible y Partido.
- Compensación Comidas del Horario Flexible y Partido.
- Plus funcional de Turnos.
- Plus de Horario Especial.
- Locomoción.
- Complementos de Compensación por Primas (General, de Excesos y Adicional, en aplicación del artículo 31 del Convenio General de Seguros).

El Sueldo Base de nivel retributivo, CAI, Complemento de Experiencia, Plus de Inspección, Derechos Adquiridos y Mejora Salarial, comprenden doce pagas ordinarias y tres extraordinarias de Julio, Octubre y Diciembre, es decir, en un cómputo anual de quince mensualidades.

Los conceptos de Compensación Horario Flexible y Partido, Compensación Comidas del Horario Flexible y Partido, el Plus funcional de Turnos y la Locomoción, comprenden doce pagas ordinarias, es decir, en un cómputo anual de doce mensualidades.

Las pagas por la totalidad de los Complementos de Compensación por Primas (General, de Excesos y Adicional), en aplicación de lo dispuesto en el artículo 31 del Convenio General de Seguros, a partir del año 2004 serán 3,12 pagas.

Tanto las tres pagas extraordinarias como las correspondientes a los Complementos de Compensación por Primas se percibirán prorrateadas en los conceptos correspondientes en 12 mensualidades.

Artículo 14. Derechos adquiridos.

Los derechos adquiridos con carácter de inabsorbibles y revalorizables comprenden los desaparecidos conceptos de D.A. de S. S., D.A. de I.R.T.P., Premio de Puntualidad, Fondo del Plus de Esp. y Tec., Incremento de Mejora Salarial, Incremento Sueldo Base y D.A. de Mejora Salarial Congelada, los que no se diferenciarán para el futuro y que experimentarán un incremento para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 en el porcentaje que represente la aplicación del IPC real anual de cada año.





Artículo 15. Garantía salarial.

Para la generalidad de los empleados, aún produciéndose absorción, se establece un incremento mínimo del IPC real anual más un 0,25% para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 sobre los conceptos salariales fijos de nómina de cada año anterior, excluido el Plus de Turnos, transporte, locomoción, compensación comidas, diferenciales, bonos, día del seguro, becas de hijos y demás retribuciones eventuales, es decir, aplicando el mismo método de cálculo que en años anteriores.

Respecto de la regularización salarial de 2008, se debe tener presente que ya se ha aplicado un anticipo a cuenta que garantiza un incremento mínimo del 2% sobre el año 2007 siguiendo los criterios del primer párrafo.

En este caso, con el objeto de que no se deba proceder a la devolución de cantidades anticipadas, para el año 2008, con carácter excepcional se acuerda un incremento adicional de carácter único y pensionable consistente en un 0,35% calculado del mismo modo que el incremento mínimo establecido en el párrafo anterior. Este incremento no se consolida para años posteriores, consolidándose para años posteriores un incremento mínimo del 1,65%.

Respecto de la regularización salarial del año 2009, de Enero a Mayo de 2009 se realizó un anticipo a cuenta que deberá ser regularizado habiéndose constatado que el IPC real de 2009 ha sido del 0,8%. Para el año 2009 se debe consolidar un incremento mínimo del 1,05% sobre el salario definitivo del año 2008.

Para los años 2010, 2011 y 2012, con efecto desde el 1º de Enero, se aplicará la previsión de inflación tenida en cuenta por el Gobierno para el cálculo de los Presupuestos Generales del Estado, más un 0,25%, con una cláusula de revisión salarial para la regularización, en su caso, de dicha previsión de inflación hasta el IPC real anual, más un 0,25%, que se constate a Diciembre de cada año según lo que se regula en el artículo 16.

Respecto de la regularización salarial del año 2010, se debe tener en cuenta que desde Enero de 2010 se está aplicando un Anticipo a Cuenta.

Artículo 16. Cláusula de revisión salarial.

En relación con la Garantía Salarial recogida en el artículo 15,

- En el caso de resultar un importe positivo para el empleado, se procederá a regularizar dentro del primer trimestre del siguiente ejercicio.
- En el caso de resultar un importe negativo, se aplicará una regularización prorrateada a lo largo del ejercicio (salvo en el caso de extinción de contrato que se regularizaría en el finiquito) aunque en la Comisión Paritaria se estudiaría el



mejor modo de hacerlo en función de la forma menos lesiva para los empleados.

La Comisión Paritaria, en el caso de que lo estimase oportuno, como alternativa para minorar el efecto en el caso de que la previsión fuese superior al IPC real, podría acordar que el anticipo fuese la previsión del IPC. Posteriormente, una vez conocido el IPC real, se regularizaría el anticipo al alza o a la baja contra el IPC real más el diferencial.

Para reducir el posible efecto de una elevada desviación al alza por parte del Gobierno, se contempla que la Comisión Paritaria pueda revisar a mitad de año el mantenimiento o reducción en su caso del anticipo en función de la evolución del IPC real.

En caso de que para un año la previsión de IPC aplicada a lo largo del mismo sea superior al IPC real constatado al finalizar el mismo, la aplicación de la corrección por la cantidad abonada en exceso se hará en un único importe global (sin desglose de las cantidades que correspondan a cada concepto).

Todos los conceptos mantendrán las características recogidas en convenio. En concreto, los Derechos Adquiridos con su carácter de inabsorbible y revalorizable, lo cual no impide que una vez conocido el valor del IPC real, a cada concepto se le aplique la evolución establecida por convenio y a la globalidad del salario se le aplique la regularización positiva o negativa establecida.

Durante el año, se incluirá el posible incremento de Derechos Adquiridos y de Complemento Horario por la previsión del IPC del año en curso en un concepto pensionable denominado Anticipo Previsión IPC.

Artículo 17. Dietas y gastos de locomoción.

Los Directores Territoriales y Directores de Agencia, como compensación a sus funciones, percibirán las cantidades siguientes:

- Media dieta: Gasto real hasta un máximo de 23,41 € desde la firma del preacuerdo hasta el 31 de diciembre de 2010. Para 2011, este importe máximo se calculará aplicando el porcentaje de IPC real de 2010 a la cantidad de 23,00 €. Para 2012, el importe máximo se calculará como el importe máximo de 2011 revalorizado con el IPC real de 2011.

- Gastos de Locomoción: 0,32 € brutos/km, desde el 1 de enero de 2010, en vehículo propiedad del empleado.

Para el año 2011, añadir un diferencial de 0,01 € brutos/km, al importe determinado por el convenio sectorial.

Para el año 2012, el importe será el mismo que establezca el convenio sectorial.

Las compensaciones aquí reflejadas son incompatibles con la percepción de la Compensación por Comidas del Horario Flexible.

Artículo 18. Gastos de bolsillo/comida.

Los Directores de Agencias como compensación a sus funciones, percibirán:

- Para gastos de bolsillo: 7,13 € brutos por día desde la firma del preacuerdo hasta el 31 de Diciembre de 2010. Para 2011, este importe se calculará aplicando el porcentaje de IPC real de 2010 a la cantidad de 7,00 €. Para 2012, el importe se calculará como el importe máximo de 2011 revalorizado con el IPC real de 2011.

- En concepto de comida: gasto real hasta un máximo de 11,71 € brutos por día desde la firma del preacuerdo hasta el 31 de Diciembre de 2010. Para 2011, este importe se calculará aplicando el porcentaje de IPC real de 2010 a la cantidad de 11,50 €. Para 2012, el importe se calculará como el importe máximo de 2011 revalorizado con el IPC real de 2011.

Estas cantidades son incompatibles con la percepción de la dieta o media dieta.

Todos los gastos enunciados, según Circular Normativa, siempre hay que justificarlos.

Artículo 19. Plus de inspección.

Como se recoge en el Convenio Sectorial, el Plus Funcional de Inspección lo disfrutará, en atención al trabajo realizado, el personal de Inspección en tareas de producción, organización o inspección técnica administrativa que habitualmente realiza fuera de la oficina de la empresa su trabajo sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes. En nuestro caso, los Directores Territoriales, Directores de Oficina Comercial, Directores de Agencia, Directores de Desarrollo, Directores de Nueva Red, Directores de Corredores.

A partir del 1 de enero de 2008 las cantidades aplicables serán las siguientes:

- Si pernocta habitualmente fuera de la residencia habitual:

2008: 1.900,73 € anuales.

2009: 1.927,34 € anuales.

2010: 1.942,76 € anuales.

- Y en caso contrario:



2008: 950,43 € anuales.

2009: 963,74 € anuales.

2010: 971,45 € anuales.

Para años sucesivos, al tener la consideración de plus funcional de puesto de trabajo, dichas cantidades se incrementarán igual que los pluses de turnos de Centros de Servicios y Explotación de ordenador, es decir, una revalorización a partir del 1 de enero de cada año en el mismo porcentaje que experimente el IPC del año anterior, percibiéndolo en la nómina del mes siguiente al que se haga público dicho IPC real anual.

Este Plus no será absorbible por ningún otro concepto.

El derecho al citado plus es incompatible con la compensación de Horario Flexible y Partido.

Artículo 20. Complemento de experiencia.

Se amplía el plazo máximo que señala el artículo 30, punto 4, del Convenio de Seguros para el complemento por experiencia a 12 años, siendo de aplicación el resto del texto de dicho artículo.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Artículo 21. Jornada de trabajo y vacaciones.

1. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.680 horas anuales de trabajo efectivo para los distintos horarios regulados en el presente Convenio que se indican a continuación.

Asimismo, a partir de la fecha de la firma de este Convenio, debiéndose cumplir la jornada anual antes establecida, se declara festivo a efectos laborables el día 24 de diciembre. En el caso de que dicho día sea sábado o domingo, el mismo se trasladará al día 26 de diciembre, con la excepción que se establece a continuación: Únicamente para los empleados adscritos al horario de jornada continuada, si el día 24 de diciembre es sábado, como en esas fechas los sábados son laborables en ese horario, dicho día se declara festivo a efectos laborables, teniendo que cumplir en consecuencia con la jornada laboral establecida para dicho horario el día 26 de diciembre.

En los calendarios de cada centro de trabajo se determinará cómo se solucionan los casos en los que pueda coincidir que el día 26 de diciembre sea festivo, así como la forma de recuperar las horas, cuando sea necesario, hasta cumplir con





las 1.680 horas de jornada anual antes indicada.

2. Jornada continuada.

La distribución se hará de la siguiente forma:

- Veinticinco días laborables de vacaciones.
- Siete meses de sábados libres, del 1 de abril al 31 de octubre.

Los puentes serán negociados en cada Centro de trabajo, al igual que la posibilidad de coincidencia de todos los empleados, excepción hecha del personal afectado por los puntos 4 y 5 del presente artículo. Todo ello hasta cubrir las 1.680 horas de jornada. Dichas negociaciones se realizarán en el mes de enero de cada año.

Existirá un tiempo de descanso de quince minutos dentro del recinto de la Empresa, que no podrá ser disfrutado al mismo tiempo por mayor número que la mitad del Personal de cada Departamento.

El horario de entrada será flexible, entre las 7.45 y las 8.00 de la mañana. La salida, controlada mediante fichaje, será igualmente flexible, entre las 14.45 y las 15.00 horas.

Las diferencias diarias que pudieran producirse en relación con las siete horas efectivas a trabajar, tendrán la misma consideración que retrasos en puntualidad, a efectos de las sanciones previstas para las mismas.

Del presente horario podrán disfrutar los trabajadores ingresados antes del 1 de enero de 1990, siempre dentro de los límites que se señalan:

- El porcentaje máximo de personal que podrá estar en el horario de 8 a 15 horas durante la vigencia del presente Convenio será del 20% del personal administrativo, es decir toda la plantilla excepto comerciales externos.
- Aquellos empleados que se encuentren acogidos a la jornada continuada serán respetados en la misma.

3. Jornada de horario flexible y partido.

La jornada aquí recogida será de aplicación en todos y cada uno de los centros de la Empresa y de obligado cumplimiento para los ingresados en la misma después del 31 de diciembre de 1989.

Horario: El horario flexible y partido estará diferenciado en dos periodos:

- a) Desde el 1 de enero al 15 de junio y desde el 16 de septiembre al 31 de





diciembre:

De lunes a jueves de 9 a 14 horas y de 16 a 17,30 horas; Viernes y víspera de festivo de 9 a 14 horas, todas de presencia obligada.

El resto de las horas hasta completar la jornada semanal de 40 horas podrá realizarse a voluntad del trabajador, desde las 8,00 hasta las 19,00 horas. Desde el 01-01-2004 hasta la fecha de la firma del presente Convenio, no será computable el tiempo comprendido entre las 14,30 y las 15,30 horas que se considera hora de comida. Desde la fecha de dicha firma, no será computable el tiempo de una hora de trabajo comprendida entre las 14,00 h y las 16,00 h, que se considerará igualmente tiempo de descanso obligatorio para comida.

En ninguna jornada se podrán realizar más de 9 horas de trabajo, teniendo en cuenta las de presencia obligatoria que son las establecidas en el párrafo anterior.

El cómputo para vacaciones será de 8 horas diarias.

b) Desde el 16 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive:

De lunes a viernes de 9 a 14 horas de presencia obligada.

Hasta completar la jornada semanal de 30 horas, podrá realizarse en jornada flexible entre las 8 y las 9 horas y entre las 14 y las 15 horas de lunes a viernes, a voluntad del trabajador.

El cómputo para vacaciones será de 6 horas diarias.

Los días considerados como medio festivos la jornada será de 5 horas diarias continuadas en horario de 8 a 14 horas.

Cuando exista un día festivo o un empleado tome un día o días aislados de vacaciones, etc., se valorarán, a efectos del cómputo semanal, en 8 horas durante el período comprendido en el apartado a) del artículo 2.º, y de 6 horas durante el período comprendido en el apartado b) del mismo artículo. Para los días considerados como medio festivos, la compensación será de 5 horas, en los casos antes mencionados.

El empleado podrá mantener un saldo al final de cada mes, en su contra de 5 horas como máximo.

Hasta el 31 de diciembre de 2010, el empleado podrá mantener un saldo al final de cada mes de 7 horas a su favor como máximo. A partir del 1 de enero de 2011 el empleado podrá mantener un saldo al final de cada mes de 8 horas a su favor como máximo.

El disfrute de las vacaciones deberá respetar el máximo de 25 días y el cómputo





de la jornada horaria establecida en el Convenio, y que actualmente es de 1.680 horas anuales.

Desde el 1 de enero de 2010, todos los excesos de bolsa horaria a fin de mes (a lo largo del año) se pueden usar para completar la jornada anual con el objeto de compensar el posible déficit generado por la distribución de las vacaciones.

Todos los sábados del año tendrán la consideración de festivos.

Los trabajadores que hayan ingresado antes del 31 de diciembre de 1.989 y estén adheridos a este horario percibirán un complemento mensual en 12 pagas, bajo el concepto de «Complemento Horario», que se indica a continuación:

2008:88,45 €.

2009:89,38 €.

Para los años 2010, 2011 y 2012 la cantidad anterior se actualizará en el mismo porcentaje que se garantice para los sueldos en éste Convenio Colectivo de Empresa, es decir, con el mismo criterio de actualización aplicado en los dos años anteriores arriba indicados.

Todos los empleados cuya incorporación se haya realizado después del 31 de Diciembre de 1989 estarán sujetos al presente horario, sin compensación alguna, salvo lo previsto en el párrafo siguiente. Aquellos empleados que encontrándose en el caso anterior vengán disfrutando en la actualidad de cantidades por concepto de complemento horario, les serán respetadas.

Asimismo, para los años 2008, 2009, en concepto de «Compensación por Comida» se establece una cantidad mensual de 130,21 € y 131,58 € respectivamente, ambas resultantes de haber aplicado en cada referido año el IPC real + 0,25% del año anterior, para todos los empleados no comerciales en Jornada Completa adscritos a este Horario Flexible y Partido. Para los años 2010, 2011 y 2012, se incrementará en el mismo porcentaje que se garantice para los sueldos en el presente Convenio Colectivo de Empresa.

El importe de Compensación Comidas se regularizará al año siguiente, una vez conocido el IPC real, sin anticipar el IPC previsto.

4. Jornada de centros 900, de atención telefónica, grabación de pólizas (excepto industriales), apertura de siniestros y gestión de recibos devueltos.

La Empresa, en uso de su potestad organizativa, y de acuerdo con el Comité Intercentros, establece para los centros enunciados lo siguiente:



Jornada: Una jornada laboral que, dadas las necesidades de los mismos, se desarrollará en turnos rotativos y de acuerdo con los turnos que se indican en el presente artículo.

Horario:

A) El mes de agosto todo el personal trabajará 6 horas continuadas entre las 8,00 y las 14,00 horas, de lunes a viernes siendo flexible la entrada entre las 8,00 y las 8,30 horas a la mañana y entre las 14,00 y las 14,30 horas al mediodía.

B) Resto del año: Existen 5 turnos semanales rotativos:

Turno 1.

Lunes 9 a 15 y 17 a 19 horas.

Martes a viernes de 9 a 15 horas.

Turno 2. Lunes a viernes: 9 a 15 y 17 a 19 horas.

Turno 3. Lunes a viernes: 9 a 14,30 y 16,30 a 19 horas.

Turno 4. Lunes a viernes: 9 a 14 y 16 a 19 horas.

Turno 5. Lunes a viernes: 9,30 a 13,30 y 15 a 19 horas.

Con el fin de evitar problemas en la rotación de los turnos, se considerarán como semanas enteras de trabajo tanto la última semana del mes de julio como la primera de septiembre, siempre y cuando exista en cada una de ellas al menos un día laborable, que no coincida con una festividad autonómica o local.

Estos turnos, en vez de ser rotativos, son asignados a cada empleado durante cuatro semanas seguidas, debiendo realizar la quinta el turno 1.

La asignación de personas a los turnos ha sido consensuada con los empleados, salvo en las nuevas incorporaciones, pudiendo estos modificar dicha asignación, previo consentimiento expreso de la Empresa.

Para todo el personal, el día 31 de diciembre el horario será de 9 a 14 horas.

Fiestas autonómicas y locales.

Debido a que el servicio de los mencionados Centros es de ámbito estatal, cada empleado, siguiendo instrucciones del Responsable del Centro, deberá trabajar 2 fiestas que siéndolo en la Comunidad Autónoma y/o Local donde esté situado el centro de trabajo, no lo sea en otra u otras Comunidades y/o Localidades. La retribución de las citadas fiestas está incluida en el Plus funcional y de Jornada





que perciben los empleados del Centro.

Si por razones organizativas y/u operativas algún empleado tuviera que trabajar en el año una tercera fiesta, ésta será voluntaria, rotativa y remunerada o compensada con vacación.

Compensación económica (plus).

Los empleados adscritos a los citados centros de trabajo, tendrán derecho a la percepción de un plus anual de puesto de trabajo de índole funcional en concepto de compensación de la jornada y turnos que deberán realizar, que se pagará en 12 mensualidades, correspondiendo las siguientes cantidades en los períodos que se indican a continuación:

2008: 2.241,84 € anuales, 186,82 € mensuales.

2009: 2.273,28 € anuales, 189,44 € mensuales.

2010: 2.291,52 € anuales, 190,96 € mensuales.

El citado plus será incompatible con la compensación por el complemento de Horario Flexible y Partido, excepto en aquellos empleados ingresados antes del 31 de diciembre de 1989, que no tendrán dicha incompatibilidad.

Todas las cantidades percibidas como plus dejará de percibir las el empleado al cesar de prestar sus servicios en los mencionados centros de trabajo.

Revalorización.

El plus de puesto de trabajo se aumentará anualmente, a partir del 1 de Enero de cada año, en el mismo porcentaje que experimente el IPC, percibiéndolo en la nómina siguiente a su conocimiento.

5. Jornada de operadores.

La Empresa, en uso de su potestad organizativa, y de acuerdo con el Comité Intercentros, establece para los operadores del Ordenador y de Soporte Técnico lo siguiente:

Jornada:

Al igual que los demás trabajadores de la plantilla de Seguros Bilbao, el número de horas de trabajo establecido es de 1.680 horas anuales.

El horario laboral, dadas las especiales características de la actividad, operación de ordenador y soporte técnico a la red, se desarrollará en turnos rotativos semanales de mañana y tarde, de 7 horas y 30 minutos diarios de trabajo cada



uno, de Lunes a Viernes, ambos inclusive. Los turnos establecidos se detallan en el apartado de Horario.

El turno de tarde será atendido por dos operadores y el de mañana, como mínimo, por un operador.

Los turnos se podrán modificar temporalmente por decisión de la Empresa si se produce alguna de las siguientes circunstancias: Enfermedad, accidente, permisos o vacaciones de un operador. También se podrán modificar por acuerdo entre los operadores, siendo necesario en este último caso comunicarlo con antelación al Superior Jerárquico.

A fin de cubrir las necesidades de la Empresa, relativas a cierres contables, reorganizaciones informáticas, trabajos extraordinarios, etc. o con ocasión de fiestas locales o de la Comunidad Autónoma donde esté ubicado el centro de trabajo, cada operador se obliga a realizar:

a) Tres jornadas dentro del cómputo de las 1.680 horas anuales en sábados, domingos y festivos,

b) Y otras tres jornadas máximas adicionales, también en sábados, domingos o festivos, a requerimiento del superior jerárquico, en las fechas y turnos que éste designe. Estas tres jornadas adicionales tendrán la consideración de extraordinarias, si bien exigibles, compensándose preferentemente con un día de vacaciones por jornada adicional completa trabajada, y en el caso de que de común acuerdo acordasen su abono, ésta se pagará a todos por igual a 108,18 €. brutos por jornada.

La asignación de dichas jornadas se realizará de forma equitativa entre todos los operadores, tanto en cuanto a las fechas como a los turnos que se establezcan.

En ningún caso se trabajarán los días 1 de enero y 1 de mayo (Día del Trabajo).

Horario:

Se establecen dos turnos, de mañana y tarde, y de lunes a viernes, ambos inclusive, cuyo horario se indica a continuación:

Primero: De 7,30 a 15 horas.

Segundo: De 15,00 a 22,30 horas.

Se establece la siguiente excepción: El día 31 de diciembre el turno de tarde tendrá el horario siguiente: De 15 a 20,00 horas, con objeto de poder terminar todos los procesos de cierre del ejercicio.

Vacaciones:





Será de aplicación lo acordado para el resto de empleados de la Empresa en el artículo 21.6 del Convenio Colectivo de Seguros Bilbao, con excepción de que no podrán coincidir nunca de vacaciones dos operadores de un mismo turno.

Plus de horario especial.

Estos operadores tendrán derecho a la percepción de una compensación económica por el diferente tipo de horario que deben realizar, que se fija de la siguiente manera:

2008: 3.771,33 € anuales, 314,28 € mensuales.

2009: 3.824,13 € anuales, 318,68 € mensuales.

2010: 3.854,72 € anuales, 321,23 € mensuales.

Esta compensación dejará de percibirla el operador si deja de realizar el horario previsto en este artículo o deja de prestar sus servicios en el puesto de trabajo que da derecho a su percepción.

Este plus se revalorizará anualmente, a partir del 1 de Enero de cada año, en el mismo porcentaje que experimente el IPC del año anterior, percibiéndolo en la nómina del mes siguiente a su conocimiento.

Plus de locomoción.

Será de aplicación únicamente, a los operadores que pudieran corresponderles, el ejercicio de lo establecido en el acuerdo sobre el traslado a «Rosales» suscrito por las partes el 05-02-1988 y el Anexo firmado por las mismas el 29-03-1990.

Vigencia.

Este acuerdo sobre Jornada de Operadores se encuentra en vigor desde el 15 de Septiembre de 2002.

6. Vacaciones.

El presente apartado complementa al correspondiente artículo de Vacaciones del Convenio General de Seguros en los apartados que regulan iguales normas.

El período de vacaciones anuales retribuidas será en todos los casos de 25 días laborables, debiéndose cumplir la jornada anual de 1.680 horas de trabajo, salvo lo establecido específicamente para vacaciones en cada uno de los diferentes tipos de Jornada.

Por lo que respecta al disfrute de las vacaciones, se tendrán en cuenta las



siguientes condiciones:

- Ningún empleado podrá tomar más de treinta días naturales seguidos de vacaciones.
- Cada empleado deberá comunicar, antes del 1 de mayo, con el visto bueno de su jefe, su programa de vacaciones. Caso de modificarse éste posteriormente, tendrá que contar con la debida autorización. Si existiera coincidencia de vacaciones entre varios empleados, produciéndose una incompatibilidad, se establecerá el disfrute de aquellas por turnos rotativos en años sucesivos.

Vacaciones de empleados de 60 años o más:

Por transposición del artículo 53.8 del Convenio General del Sector, adaptando el mismo a lo previsto en el presente Convenio, se acuerda al respecto lo siguiente:

Los empleados que en el transcurso del año de que se trate cumplan 60 años o más años, y hasta los 65 años de edad, verán incrementadas sus vacaciones reguladas en el Convenio con arreglo a la siguiente escala:

- 60, 61 y 62 años, disfrutarán de un día adicional de vacaciones. Asimismo, podrán disponer de otro día adicional con la condición de que recuperen en este caso durante el año las horas de trabajo correspondientes a la jornada laboral diaria disfrutada.
- 63, 64 y 65 años, disfrutarán de dos días adicionales de vacaciones. Asimismo, podrán disfrutar de uno o dos días adicionales más con la condición de que recuperen en este caso durante el año el total de las horas de trabajo correspondientes a las jornadas diarias disfrutadas.
- Ambas situaciones no son acumulables entre sí.

Capítulo VI. Permisos y licencias.

Artículo 22. Permisos y licencias.

El presente capítulo se regulará por lo establecido en el Convenio General de Seguros excepto en las disposiciones que se recogen en los siguientes apartados. Dichas disposiciones tienen por objeto mejorar y complementar en sus respectivos apartados las condiciones establecidas a tal efecto por el Convenio General y el Estatuto de los Trabajadores, las cuales tendrán en todo momento carácter de mínimos aplicables.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá obtener los permisos y licencias con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Matrimonio. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, al contraer



matrimonio, un permiso de quince días naturales, que podrán acumularse a las vacaciones anuales, hasta un máximo de cuarenta y cinco días consecutivos.

Existirá igualmente un día de permiso por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos de los empleados. Si el lugar de celebración exigiera al empleado desplazarse a una distancia superior a 300 km, el permiso sería de dos días naturales, siendo el segundo día el inmediatamente anterior o posterior al de la celebración.

b) Alumbramiento de esposa, acogimiento o adopción. Con motivo del alumbramiento de la esposa, acogimiento o adopción, previa notificación telefónica y confirmación posterior al Jefe de Personal, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, el empleado podrá disfrutar de un permiso retribuido de tres días laborables.

c) Muerte, enfermedad grave u hospitalización. Por fallecimiento, grave enfermedad u hospitalización, del cónyuge, descendientes, ascendientes y hermanos (tanto del empleado como de su cónyuge), cuñados, yernos y nueras se podrá solicitar y obtener permiso retribuido por un período máximo de cuatro días naturales. En caso de que por este motivo sea necesario un desplazamiento superior o igual a 200 Km. desde el domicilio del empleado, el número de días naturales será de cinco como máximo.

En caso de muerte, grave enfermedad u hospitalización, de nietos y abuelos, este permiso será como máximo de dos días naturales de los cuales uno al menos será laborable. En caso de que por este motivo sea necesario un desplazamiento superior o igual a 200 Km. desde el domicilio del empleado, el número de días naturales será de cuatro suponiendo al menos dos días laborables.

d) Cambio de domicilio. Para cambio de domicilio se concede un día de permiso, y dos si se realiza a distancia superior a 25 km del anterior.

e) Por el tiempo necesario, para acudir a médicos de la Seguridad Social, siempre y cuando la consulta o la atención sólo pueda tener lugar en horario de trabajo. En el caso de las personas que realizan jornada flexible y partida, si la hora de consulta es antes de las 9,30, se considerará como tiempo trabajado desde las 8,30.

Todos los permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborales inmediatos a excepción de los permisos del apartado c) debidos a enfermedad grave u hospitalización. En este caso, previa comunicación al Dpto. de Personal y a su responsable, los días laborables que coincidan dentro de los días naturales se podrán utilizar de forma discontinua y mientras se mantenga la causa que da origen al permiso.



Justificantes: En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas en los apartados anteriores y/o en los regulados en el Convenio General de Seguros, deberán los Empleados presentar al Director correspondiente, o en su caso, al Departamento de Personal en Central, lo más tarde en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes y documentos legales o médicos que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso. En ningún caso estas licencias se descontarán de las vacaciones.

Con respecto a todo lo anterior tendrán la misma consideración que los esposos o esposas de los empleados, las personas que convivan habitualmente con ellos, sin vínculo familiar, contractual o legal, siempre que exista una relación afectiva estable.

Se favorecerá el uso de la videoconferencia para las reuniones, evitando viajes innecesarios siempre que sea posible.

Artículo 23. Excedencias.

Sin perjuicio de lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Sectorial, se regula una modalidad de excedencia voluntaria con reingreso de aceptación obligatoria e inmediata y en el mismo centro de trabajo del empleado.

Para los empleados del Grupo 0, con al menos un año de antigüedad en la empresa, siempre que la excedencia no sea para mantener una relación laboral con alguna de las empresas recogidas dentro del ámbito de aplicación del artículo 1 del Convenio General del Sector, así como con sociedades dedicadas a la mediación de seguros y bancaseguros, la aceptación por parte de la Empresa de la vuelta del empleado que hubiera solicitado una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a seis meses ni superior a dieciocho meses, si aquella se hace en tiempo y forma, será obligatoria, inmediata y en el mismo centro de trabajo. Las excedencias voluntarias por un plazo superior se regirán por lo estipulado en el Convenio General del Sector.

Para el resto de empleados, con un año cumplido de antigüedad, tendrán derecho a excedencia, cuya duración no será inferior a 6 meses, ni superior a cinco años. La aceptación por parte de la Empresa de la vuelta del empleado que hubiese solicitado excedencia, si aquella se hace en el debido tiempo y forma, será obligatoria, inmediata y en el mismo Centro de Trabajo.

Capítulo VII. Previsión social.

Artículo 24. Seguro de vida.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, se garantiza para todos los empleados de la empresa un capital de 28.000 € en el Seguro Obligatorio de Vida,



cubriendo los riesgos de muerte e invalidez (absoluta, gran invalidez o permanente total). Para los años 2011 y 2012 este importe se revalorizará en función del IPC real del año anterior.

El pago de la prestación correspondiente se realizará al beneficiario/s designado/s por el empleado. A falta de dicha designación, los beneficiarios serán los herederos legales.

La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte para el personal jubilado se regula en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 25. Treinta pagas.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, en el caso de que un empleado en activo fallezca, siempre que su ingreso haya sido anterior al 1 de Marzo de 1.985, la Empresa concederá una cantidad equivalente a treinta pagas, de las que se descontará el importe del capital del Seguro de Vida que se señala en el artículo anterior. El pago de la prestación correspondiente se realizará al beneficiario/s designado/s por el empleado. A falta de dicha designación, los beneficiarios serán los herederos legales.

Artículo 26. Seguro de accidentes.

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la Empresa concertará un Seguro de Accidentes para todos los Empleados en activo con las coberturas y capitales que se indican a continuación:

Muerte e invalidez: 60.000 €, incluyendo en el caso de infarto o derrame cerebral derivado del trabajo.

Asistencia médico-farmacéutica: Hasta 18.000 €.

Además, en caso de accidente de circulación, los capitales asegurados para Muerte e Invalidez serán el doble de los indicados.

Para los años 2011 y 2012 este importe se revalorizará en función del IPC real del año anterior.

Este artículo anula el apartado 21 del capítulo IV del Acuerdo sobre condiciones de traslado a Rosales, de fecha 5 de febrero de 1988.

El pago de la prestación correspondiente se realizará al beneficiario/s designado/s por el empleado. A falta de dicha designación, los beneficiarios serán los herederos legales.

Artículo 27. Jubilación.



1. Plan de pensiones.

Como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social que corresponde a los empleados en Régimen General de la Seguridad Social, se establece para todo el personal de la compañía un Plan de Pensiones denominado «Grupo Seguros Bilbao Empleados Plan de Pensiones». Este Plan es de aportación definida, a cargo de la Empresa y adaptado a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones y al Reglamento que la desarrolla.

Las condiciones y reglas de funcionamiento del citado Plan de Pensiones se establecen en el Reglamento aprobado por la Representación de la Empresa y de los Trabajadores.

Para el año 2010, la Comisión de Gestión del Fondo de Pensiones estará compuesta por una parte fija de 31.609,20 € y una parte variable resultante de aplicar el 0,1% anual sobre el patrimonio gestionado. El importe fijo evolucionará en años sucesivos con el IPC real del año anterior. Si el importe de la comisión de gestión que indirectamente soporta el Fondo de Pensiones por la inversión efectuada en Fonbilbao Eurobolsa, F.I. y Fonbilbao Internacional, F.I. fuera superior o igual a la parte variable de la Comisión de Gestión del propio fondo de pensiones, esta parte variable no se cobrará. En caso contrario, se cobrará la diferencia.

2. Jubilación.

La jubilación se producirá obligatoriamente en el momento en que el empleado cumpla la edad reglamentaria mínima para alcanzar dicha jubilación, actualmente fijada en sesenta y cinco años, o cualquier otra inferior solicitada por el empleado a partir de la edad que permita la Ley.

En ambos casos el complemento que corresponda al empleado, de conformidad con lo previsto en el plan de pensiones para empleados de Seguros Bilbao del artículo anterior, constituye la contraprestación específica de esta obligación.

Asimismo, el empleado que pase a situación de jubilado, percibirá la pensión anual que le reconozca el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con las disposiciones legales que se hallen vigentes en cada momento, con independencia de la mejora prevista en el citado plan de pensiones para empleados de Seguros Bilbao.

3. Medalla de oro de veterano de honor.

El empleado que llevase trabajando en la Compañía un periodo mayor de veinticinco años, excepto en los casos de falta muy grave no cancelada, sin nota desfavorable alguna en su expediente, o en su caso aquella invalidada por comportamiento ejemplar, decida su jubilación, recibirá la Medalla de Oro y un



Diploma, más el importe de un número de pagas que según la antigüedad en la Empresa y la edad de jubilación, queda fijado de la siguiente forma:

Edad de jubilación	Antigüedad anterior al 1-3-85	Antigüedad posterior al 1-3-85
60	10	6
61	8	5
62	6	4
63	5	3
64	4	2
65	3	2

El concepto de paga será, para toda la plantilla, de acuerdo con los conceptos que integran el salario computable del último mes en activo.

Capítulo VIII. Beneficios y/o ventajas sociales.

Artículo 28. Día del seguro.

Se declara festivo, a efectos laborables, el día 14 de mayo. La celebración del mismo se trasladará, si no coincide en viernes, al viernes posterior más próximo. En el caso de que ese día coincidiera con otra fiesta, se trasladaría su celebración al viernes siguiente.

Al objeto de festejar el citado día, la empresa concederá a cada empleado en activo las cantidades brutas correspondientes a los períodos que se indican a continuación:

2008: 34,64 €.

2009: 35,13 €.

2010: 35,41 €.

Para los años 2011 y 2012, la última cantidad indicada se actualizará igualmente por la aplicación del porcentaje del IPC real anual del año anterior.

Artículo 29. Medalla de plata de veterano.

Obtendrá este premio, aquel empleado que lleve prestando sus servicios en la Compañía durante veinticinco años, excepto en los casos de falta grave o muy grave no cancelada, en los que no se computará el período de vigencia de dichas faltas, al igual que el tiempo de excedencias.

El premio que consiste en la entrega de una medalla de plata, un diploma y el



importe de tres pagas que incluirán todos los conceptos salariales mensuales excepto la Compensación Horario, Compensación Comidas y Locomoción.

El diploma y la medalla se entregarán el día que se celebre la Fiesta del Seguro a todas las personas cuyo derecho haya nacido antes de ésta festividad de cada año.

El importe de las tres pagas se abonará el mismo día en que se cumplan las bodas de plata en la Empresa.

Artículo 30. Diploma de «40 años».

Todo empleado en activo, al cumplir 40 años de servicio, recibirá un Diploma en reconocimiento a su labor.

Este Diploma lleva incorporado el disfrute de cinco días hábiles adicionales de vacaciones anuales, hasta el momento de la jubilación.

Artículo 31. Fondo de becas para hijos de empleados.

La Empresa dotará un fondo anual destinado a apoyar económicamente los estudios de los hijos de sus empleados. El importe de las cantidades así satisfechas, será igual para todos los becarios, independientemente del curso en que se encuentren, centro escolar al que acudan o costo real de la enseñanza, desde la guardería a la Universidad, incluyendo la realización de estudios de Postgrado inherentes a la misma carrera realizada.

Los beneficiarios de este fondo, deberán acreditar algún tipo de justificante del centro donde sus hijos cursan estudios, si bien durante el período de edad en que la enseñanza es obligatoria, no será preciso su aportación.

En caso de fallecimiento de un empleado, sus hijos menores, si los tuviese, mantendrán el derecho a optar al Fondo, dentro del régimen general del mismo.

La empresa abonará la cuantía del mismo en el mes de Noviembre, siempre que se haya acreditado para entonces lo señalado en el párrafo segundo, perdiendo el derecho al cobro de ese año quien no lo haya realizado en el plazo señalado.

Los fondos a repartir por este concepto serán los siguientes:

Fondo repartido el año académico 2008/2009: 104.805,07 € (por Incr. IPC real 2007).

Fondo repartido el año académico 2009/2010: 106.272,34 € (por Incr. IPC real 2008).

Para los años académicos 2010/2011, 2011/2012 y 2012/2013 el Fondo a repartir



se incrementará con el IPC real del año anterior y se distribuirá siguiendo el criterio recogido en el acta de acuerdo de 18 de Octubre de 2010.

Artículo 32. Préstamos.

Un Beneficio Social con entidad propia, tanto por su importancia como por sus fines, es el apartado de préstamos que seguidamente se articula. Las condiciones para los préstamos que se indican a continuación serán aplicables a partir de la fecha de la firma del presente Convenio de Empresa.

1. Préstamo para compra de vivienda habitual:

Se concederá, un capital por un máximo de hasta el 90% del valor de tasación con un tope de tres veces el salario anual fijo y con un mínimo de 57.286,88 € y un máximo de 125.315,04 €. El tipo de interés aplicable a estos préstamos de viviendas será el Euríbor a un año más 0,10 puntos. Estos créditos no tendrán comisión de apertura, ni de agencia ni penalización por cancelación.

Para la concesión de los préstamos para la compra de la vivienda habitual indicada será necesario que se cumplan las siguientes condiciones:

- Garantía Hipotecaria (1.ª hipoteca).
- Que sean formalizados con Bilbao Hipotecaria E.F.C.
- Que el empleado tenga una antigüedad mínima de 3 años.
- Que la duración máxima del préstamo sea hasta la fecha de jubilación del empleado.
- Que no exista embargo salarial que afecte a la solvencia de la operación.
- Sólo se podrá tener en vigor un préstamo de estas características.

En el caso de una solicitud que exceda estas cantidades, se analizará su concesión, y de aceptarse se aplicará a dicho exceso el mejor tratamiento que admitan las condiciones generales de contratación vigentes en cada momento para Bilbao Hipotecaria, E.F.C.

Asimismo, en el caso de una solicitud de préstamo como consecuencia de subrogación se analizará su concesión por orden de recepción, estando condicionada dicha respuesta por la capacidad de BH y el número de solicitudes que se reciba, dando siempre prioridad al préstamo para compra y al resto de operativa de BH.

Las condiciones especiales establecidas para estos préstamos serán vigentes mientras el empleado al que se le conceda el préstamo mantenga la relación

laboral con Seguros Bilbao.

2. Préstamos para compra de automóvil:

a) Para empleados que lo utilizan habitualmente para su trabajo profesional o comercial: Se concederá la siguiente cantidad en las condiciones que se indican a continuación:

Hasta un máximo de 24.063,53.000 €, siéndole aplicable al mismo un interés del Euríbor a un año más 1 punto.

El plazo de amortización establecido será de 4 años.

b) Para el resto de empleados no contemplados en el punto anterior:

Se concederá un capital de 75% del valor del automóvil con un máximo de 10.827,22 €.

El plazo de amortización establecido es de 4 años y el interés a aplicar será el Euríbor a un año más 2,10 puntos.

3. Otros préstamos:

a) Préstamos para gastos médicos, farmacéuticos y hospitalarios: Se destina este apartado para gastos de dicha naturaleza que puedan afectar al empleado, a su cónyuge o pareja de hecho y descendientes. El capital de dicho préstamo será el señalado en el presupuesto con posterior ratificación de la factura, con un máximo de 10.827,22 € y un mínimo de 721,81 €. El plazo de amortización será de tres años y el tipo de interés aplicable será el Euríbor a un año.

Se excluye de este tipo de préstamo los gastos por operaciones de estética, excepto que sean como consecuencia de un accidente.

b) Préstamos personales para otras circunstancias: El capital máximo para este tipo de préstamos es de 7.218,14 €. El interés a aplicar es el Euríbor a un año más tres puntos y el plazo de amortización de 3 años.

Estos préstamos del punto 3 son incompatibles entre sí y con el préstamo para la compra de vehículo, a excepción de los préstamos para compra de vehículo para personas habituales de viajes.

Para tener derecho a los préstamos regulados en el presente artículo será preciso que el empleado cuente con una antigüedad mínima en la Empresa de tres años, excepto en los del punto 3 a), en el que la antigüedad será de al menos dos años.

Asimismo, los importes de todos los préstamos regulados en el presente artículo se aplicarán a partir de la fecha de la firma de este Convenio. Para el año 2011 y



2012, los importes de límites de los préstamos de los puntos 2 y 3 se actualizarán por la aplicación del porcentaje del IPC real anual del año anterior.

Artículo 33. Seguros personales de empleados.

1. Seguros de automóviles:

Se establece un descuento del 40% sobre la prima neta para los seguros personales del empleado, para un máximo de dos vehículos, incluyendo motocicletas, siempre y cuando las figuras del tomador, asegurado, propietario y conductor habitual sean el propio empleado, su cónyuge o pareja de hecho, indistintamente. Estos seguros no generarán comisión.

2. Seguros de hogar:

Se establece un descuento del 50% sobre la prima neta para los seguros personales del empleado, cónyuge o pareja de hecho como asegurados, con un máximo de dos viviendas. Estos seguros no generarán comisión.

3. Seguro colectivo de vida:

La tarifa del seguro colectivo voluntario para caso de muerte se calculará con gastos internos del 12% (por razón del costo del Reaseguro), sin gastos externos y con una participación en beneficios del 100%. Podrán acogerse a este seguro los empleados y sus cónyuges o parejas de hecho indistintamente. El capital máximo, aplicable desde la fecha de la firma del presente Convenio de Empresa, será de 120.000 €.

4. Seguro colectivo de jubilación:

La tarifa del seguro colectivo de ahorro (denominado PJR) se calculará libre de gastos tanto internos como externos, con una participación en beneficios del 100%. Dicho tipo de seguro podrá tener como titular el propio empleado, su cónyuge o pareja de hecho.

Para las nuevas aportaciones aperiódicas, incrementos de periodos y nuevas altas a partir de la firma del convenio, se aplicarán las tarifas nuevas en función del tipo de interés vigente en cada momento.

En todos los artículos del presente convenio que se menciona a las parejas de hecho, se entiende como tal a las personas que convivan con los empleados, sin vínculo familiar, contractual o legal, mediante relación afectiva estable.

Artículo 34. Comisiones.

Los empleados incorporados a la plantilla de la Compañía con fecha posterior al 3 de Junio de 1986, y su familia directa, podrán concertar operaciones de seguros





en las siguientes condiciones:

- A estos se abonará como incentivo de única vez el que se abona actualmente el primer año, para los seguros de no Vida, y el 15% en los de Vida (excepto Colectivos y Primas Únicas).
- En años sucesivos, se abonará exclusivamente lo que se regula en el artículo siguiente.
- De esta disposición están excluidos los seguros personales de dichos empleados que se registrarán por lo que se establece en los artículos correspondientes.

Artículo 35. Premio a la producción.

Todo empleado tendrá derecho sobre su cartera de seguros cobrada a la percepción del 2,50% de la Prima neta, pero con carácter de más comisión de cartera, por lo que su abono se efectuará conjuntamente, aunque dicho porcentaje no se absorberá en ninguna circunstancia.

El aludido porcentaje se incrementará a las comisiones de cartera que devenguen las primas de todas las modalidades de Seguro, con excepción de:

- Plan de Jubilación Revalorizable.
- Plan de Pensiones.
- Intervida.
- Flexivida.
- Colectivo de Vida.
- Vidafondo.
- Cascos y embarcaciones de recreo.
- Mercancías.
- Robo.
- Multibao-Comercio (Multicomercio), Mercantil y Gamma Comercio.
- Ingeniería.

La cuantía que resulte en cada caso, experimentará la correspondiente retención del I.R.P.F., en idéntica condición que las comisiones de cartera.



Artículo 36. Personal en periodo de prueba.

El personal en periodo de prueba queda excluido de los beneficios establecidos en relación a los seguros personales de empleados y comisiones, excepto cuando se señale expresamente lo contrario, teniendo tan solo los derechos que las leyes sociales vigentes le reconozcan. En caso de enfermedad o accidente, quedará suspendido dicho período por el plazo que las disposiciones legales le concedan para reintegrarse al trabajo.

Capítulo IX. Derechos sindicales y de representación colectiva.

Artículo 37. Derechos sindicales y de representación colectiva.

Es de aplicación todo lo señalado en el Convenio General de Seguros con las siguientes puntualizaciones:

1. Desarrollo del artículo 76 del Convenio General de Seguros:

- a) Comité Intercentros. Es el máximo órgano representativo de los trabajadores de la Empresa, para la defensa de los intereses que afecten a la totalidad de los empleados de aquellos centros donde no exista Comité de Empresa o Delegado de Personal, o que estos deleguen su competencia de forma escrita al Comité Intercentros en cada expediente en concreto.
- b) Los miembros del Comité Intercentros dispondrán cada uno de un crédito adicional de 21 horas anuales.
- c) El Comité Intercentros tendrá derecho al menos a dos reuniones al año siendo a cargo de la empresa los gastos de las mismas.

2. Además de lo ya señalado la Empresa se compromete a lo siguiente:

- a) En cada Centro de Trabajo, el Comité de Empresa o Delegado, tendrá derecho a dos asambleas anuales, de una hora cada una, dentro del horario de trabajo, si bien deberán garantizar el normal desarrollo de las actividades laborales.
- b) Ascensos. La Empresa se compromete a comunicar al Comité de Empresa o Delegado de Personal en cada Centro, antes de su difusión, la distribución de grupos y niveles hasta el Grupo II y Nivel IV establecidos, con el fin de considerar casos excepcionales de agravios comparativos, etc.

Antes de la firma de cada Convenio, la Empresa comunicará al Comité Intercentros las Mejoras Voluntarias y Ascensos, hasta el Nivel I del Grupo I, inclusive.

- c) Censo. Dentro del mes de enero de cada año, se publicará una relación de todos los Empleados que presten servicios en la Empresa, con expresión del



Grupo, Nivel, fecha del último cambio, Antigüedad en la Empresa y en el Grupo y Nivel. Con la finalidad de establecer las medidas necesarias que garanticen la seguridad de la información publicada y con el objeto de proteger dicha información respecto al acceso de personas no empleadas de la empresa, estas relaciones se darán a conocer al personal antes del 10 de febrero, a través de la página web oficial.

El Comité Intercentros recibirá la misma relación pero con expresión de los conceptos económicos desglosados e individualizados, excepto Comité Ejecutivo.

d) Altas, bajas y traslados fuera del Centro de Trabajo. Cuando se produzca una situación de este tipo, la Dirección informará de ello al Comité de Empresa o Delegado de Personal, antes de que se materialice, excepto en el caso del personal del Grupo I.

e) Planes empresariales. De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Empresa informará al Comité de Empresa y Delegados del contenido de sus planes estratégicos, y oirá su opinión sobre los mismos.

f) Tablón Virtual. La empresa pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con los trabajadores incluidos en su ámbito de representación y sobre materias propias de su estricta competencia y exclusiva responsabilidad. Se establecerá con la nueva Intranet un sistema de aviso o alerta que se visualice en pantalla cuando las Secciones Sindicales emitan comunicaciones por este medio.

g) Se favorecerá la utilización del sistema de videoconferencia para las reuniones entre la Representación de los Trabajadores y la Representación de la Dirección, evitando viajes innecesarios siempre que sea posible y estando ambas partes de acuerdo.

h) Acceso de la RT a Internet: Se les garantizará el acceso a Internet a las páginas de interés inherente a la función de Representante de los Trabajadores. Queda pendiente por definir entre ambas partes las páginas a las que se puede acceder por este motivo.

3. Secciones Sindicales: La Empresa reconoce a las mismas, de acuerdo con el Comité Intercentros, los siguientes derechos:

a) Convocar una reunión anual, en jornada laboral, de afiliados y simpatizantes, de una hora máxima de duración.

b) A los Delegados Sindicales se les reconoce un crédito de 16 horas mensuales que podrán acumularlas de los Delegados de Personal.

4. Comunicaciones: La Empresa se compromete a informar al Comité de



Empresa, en la medida de lo posible y siempre que lo conozca el Departamento de Personal, con antelación a que se produzcan las siguientes situaciones: Horas extras, contratos por trabajos especiales, vacaciones, etc. Al amparo de lo regulado en la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Convenio Sectorial vigente, se constituye una Comisión de Igualdad, compuesta por un miembro por cada una de las Representaciones Sindicales y con el mismo porcentaje de representación que se ostenta en la Comisión Negociadora de la Empresa, y con igual número de representantes por parte de la Representación de la Dirección.

5. Con objeto de poder desarrollar las funciones que se les encomiende, se establece un crédito adicional de 2 h mensuales por cada comisión en que participen para los componentes de las distintas comisiones que surgen del Convenio de Empresa.

En determinadas comisiones de convenio, a definir por la Comisión Paritaria en función de su trascendencia, puede haber tantos componentes como sindicatos con representación en Seguros Bilbao, con el mismo porcentaje de representación que se ostenta en la Comisión Negociadora de la Empresa.

Capítulo X. Política de empleo.

Artículo 38. Política de empleo.

La Empresa cuando lleve a cabo la formalización de cualquier modalidad de contratación temporal, excepto los Contratos de Interinidad a tiempo completo o a tiempo parcial, esta tendrá como máximo un período de 3 años, a partir del cual, el empleado pasará bien a ser fijo o a causar baja por no ser renovado en un nuevo contrato. En este último supuesto, la Empresa se compromete a justificar al Comité Intercentros, en las habituales reuniones trimestrales, de los motivos por los cuales no se ha procedido a la conclusión de un contrato fijo o indefinido.

El cómputo del período máximo de 3 años indicado anteriormente se iniciará a partir de la fecha del contrato temporal formalizado durante la vigencia de este convenio.

Disposición adicional primera. Definición de paga.

A todos los efectos, las pagas a que se hace referencia en el presente Convenio Colectivo, no son de las «mensualizadas», esto es las que se perciben doce veces al año, sino que están compuestas por los diferentes conceptos que integran cada una de las pagas en valor nominal y que son doce pagas mensuales, tres extraordinarias y las pagas por los complementos de compensación en primas, y en los conceptos que cada una de ellas llevan incluidos.

Disposición adicional segunda. Definición de mensualidad/nómina/cobro



**mensual.**

Sin perjuicio de todo lo que se establece en el presente Convenio, y sin variación alguna de los procedimientos de cálculo de los distintos conceptos retributivos (Sueldo Base, Derechos Adquiridos, Complementos, Pluses, Mejora Salarial, etc.), la suma de las doce pagas mensuales, tres extraordinarias y las pagas por los complementos de compensación en primas se satisfarán a todos los empleados en doce pagos, iguales y mensuales.

Disposición adicional tercera. Cálculo de las sanciones.

Para el cálculo de las sanciones o de los descuentos por huelga, se usará la siguiente fórmula:

Días: El importe bruto de la nómina de un mes multiplicada por 12, se dividirá entre trescientos sesenta y cinco días y se multiplicará por el número de días de sanción y/o huelga.

Horas: La cantidad obtenida para el cálculo del día se dividirá entre 7 u 8 horas en función de que la jornada del empleado sea Continuada o Flexible y Partida, multiplicando el resultado por el número de horas de sanción y/o huelga.

Disposición adicional cuarta. Festividad de la Navidad.

A fin de que todos los empleados en activo y jubilados a esa fecha festejen la Navidad se repartirá a cada uno de ellos un lote de productos navideños.

Disposición adicional quinta.**1º Comisión de promoción.**

Se acuerda la creación de una comisión, de carácter temporal, que estará formada por 4 miembros elegidos por los Representantes de los Trabajadores y otros 4 elegidos por la Representación de la Dirección de la Empresa, con el objeto de establecer sistemas de promoción más adecuados a la realidad de Seguros Bilbao.

Las reuniones que acuerden ambas partes se considerarán como horas oficiales y, por lo tanto, no serán con cargo a las horas sindicales de los Representantes de los Trabajadores. Los acuerdos tomados en esta comisión estarán supeditados a la aprobación de los mismos por parte de la Comisión Negociadora.

Disposición transitoria primera. Seguro de vida para el personal jubilado.

1. La cobertura del seguro de vida regulado en el artículo 24 por el riesgo de muerte se prolongará, para los empleados en situación pasiva a 31 de Diciembre de 1.996, hasta que cumplan los setenta años de edad, siempre que exista



beneficiario designado por el empleado y consistirá en el 100% del capital asegurado que existía en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

2. A partir de los setenta y un años dicha cobertura será por un capital asegurado del 25% del capital que existiera en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad. Siempre que existan beneficiarios de los recogidos en el artículo siguiente será de aplicación el mismo.

3. Treinta pagas. El personal que se encuentre en la situación de jubilado, con anterioridad al 31-12-1996, en caso de fallecimiento, la empresa concederá una cantidad equivalente a treinta pagas, de las que se deducirá el importe del capital del seguro de vida del párrafo primero del artículo anterior, que se considera totalmente diferenciado de esta prestación graciable en cuanto al nombramiento de beneficiarios, pues la misma se abonará siempre que el fallecido deje alguno de los parientes que a continuación se expresan y por este orden, con carácter excluyente:

- Viuda o viudo que conviviese con el fallecido.
- Hijos legítimos, naturales, o adoptados reconocidos del fallecido, siempre que convivan con él y carezcan de ingresos suficientes.
- Padres del fallecido, siempre que aquellos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes, o sin convivencia demuestren fehacientemente que carecen de ingresos suficientes y que el fallecido les estuviese manteniendo exclusivamente. Se considera que carecen de ingresos suficientes, si los ingresos percibidos en su conjunto, por los ascendientes y descendientes son inferiores al salario mínimo interprofesional que rija en el momento del fallecimiento.
- Hermanos del fallecido, siempre que aquellos convivan con él y carezcan de ingresos suficientes.

Cuando el fallecido no dejara familiares comprendidos en el grado de parentesco o condiciones más arriba expresadas, la Dirección General se reserva la decisión de otorgar aquella indemnización.

Con respecto a los posibles beneficiarios que señala el presente artículo, las parejas de hecho tendrán igual tratamiento que los señalados anteriormente, estando sujetas a la correspondiente normativa fiscal y legal.

Disposición final.

Las normas contenidas en el presente Convenio se considerarán como mínimas, tanto por el concepto como en su conjunto y deberán ser más beneficiosas para el personal que las establecidas en las Disposiciones legales vigentes, como por





aquellas que puedan establecerse durante el periodo de su vigencia.

En todo lo no previsto en este convenio o en lo previsto en que se hace remisión expresa regirán las normas contenidas en el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones legales vigentes en cada momento.

