CONVENIO COLECTIVO DE CAJA LABORAL BANCASEGUROS, SLU

Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Caja Laboral Bancaseguros, SLU.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Caja Laboral Bancaseguros, SLU, (Código de Convenio n.º: 90101292012013) que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa 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, 26 de marzo de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE CAJA LABORAL BANCASEGUROS, S.L.U.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre Caja Laboral Bancaseguros S.L.U. (en adelante CLBS) y sus trabajadores, dentro del ámbito del Estado español.

Artículo 2. Ámbito Personal y Funcional

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el ámbito territorial de la empresa CLBS.

Artículo 3. Vigencia

La duración del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, quedando prorrogado tácitamente, (salvo aquellos artículos que por su propia naturaleza sean de vigencia limitada a cualquiera de los ejercicios) por un año, salvo denuncia realizada por escrito por cualquiera de las partes formulada con una antelación superior a dos meses a su vencimiento.

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 deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de sus partes, desvirtuando su finalidad a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto en tanto en cuanto no se reconsidere o ratifique su contenido definitivo.

Artículo 5. Organización del Trabajo

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Empresa. El ejercicio de dicha facultad no tendrá más limitaciones que las derivadas del respeto a las leyes imperativas y a lo dispuesto en el presente Convenio. No obstante, la empresa informará y escuchará previamente a los Representantes Legales de los Trabajadores en aquellas cuestiones de organización o procedimiento que afecten de forma colectiva y directa a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

Capítulo II. Condiciones Retributivas

Artículo 6. Absorción y Compensación

Las condiciones económicas y de trabajo contenidas en el presente Convenio absorberán, compensarán y neutralizarán, por considerarse más beneficiosas, todas aquellas que pudieran corresponder en función de otras normas de carácter convencional, reglamentario o consuetudinario.

Artículo 7. Garantías Individuales. Condiciones más Beneficiosas

Se respetará el total de las retribuciones brutas individuales percibidas por el personal con anterioridad a la fecha de formulación del Convenio, en los términos pactados en el mismo, sin que las normas de este puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

Artículo 8. Incremento Salarial

Ejercicio 2012:	el incremento será del 0,5 %
Ejercicio 2013:	Será de aplicación la tabla salarial que figura en el artículo siguiente
Ejercicios 2014 y 2015:	IPC Estatal

A los efectos de éste artículo, se aplicará el IPC del ejercicio precedente.

Artículo 9. Estructura Profesional y Salarial

La tabla de los niveles profesionales y retributivos de la CLBS queda establecida para el año 2013 en los siguientes valores (en euros):

POLÍTICA RETRIBUTIVA DE CAJA LABORAL BANCA SEGUROS SLU. 2013

Grupos profesionales	Niveles profesionales	Niveles retributivos		
		Hasta 6 meses	Entre 6 y 12 meses	> 12 Meses
ADMINISTRATIVOS	JUNIOR	16.508,47	18.114,60	19.738,39
			STANDARD	
	SENIOR		23.028,17	
GESTIÓN		FIRST	STANDARD	PLUS
	GES	29.607,62	31.252,38	32.897,38
		FIRST	STANDARD	PLUS
	TÉCNICOS D	27.962,70	29.607,62	31.252,38
		FIRST	STANDARD	PLUS
	TÉCNICOS C	32.897,38	34.542,16	36.187,13
		FIRST	STANDARD	PLUS
	TÉCNICOS B	37.009,46	37.832,05	38.654,42
		FIRST	STANDARD	PLUS
	TÉCNICOS A	38.654,42	39.476,77	40.299,18
		FIRST	STANDARD	PLUS
	JEFES C	37.832,05	39.476,77	41.121,61
		FIRST	STANDARD	PLUS
	JEFES B	41.121,61	42.766,47	44.478,93
		FIRST	STANDARD	PLUS
	JEFES A	44.478,93	46.220,52	47.961,85
DIRECTIVO		FIRST	STANDARD	PLUS
	DIRECTORES B	46.220,52	48.832,44	51.444,71
		FIRST	STANDARD	PLUS
	DIRECTORES A	53.186,11	56.669,00	60.151,86

Estos valores incorporan un ajuste del 2 % respecto al valor de euros de la referencia en índice tomada de Caja Laboral. Este ajuste del 2 % tendrá carácter de recuperable en los mismos términos que los recogidos en el acuerdo retributivo 2012-2018 de Caja Laboral.

Durante la vigencia del Convenio se publicarán las tablas que sustituirán a la anterior tan pronto como se cuente con la información sobre el IPC Estatal. La tabla correspondiente a 2013, previamente será corregida con el 2 % del ajuste realizado y luego se aplicará el incremento del IPC.

Artículo 10. Salarios

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los descansos computables como trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral.

Artículo 11. Paga Extra

Para toda la vigencia del presente Convenio se establece anualmente una 15.ª paga de carácter variable cuya cuantía individualizada se obtendrá en función de la aplicación de la Normativa establecida al efecto.

Derivado del proceso de Negociación del presente Convenio, queda sin efecto lo regulado en el documento «Propuesta de RVI 2012 para GES», para los ejercicios posteriores a 2012.

Para 2013, el valor punto para la totalidad de los GES, será el correspondiente a los Gestores Comerciales de Caja Laboral (Referencia año 2012: 25,72 €/punto).

Artículo 12. Niveles Profesionales y Retributivos

La atribución (facultad exclusiva de la empresa) a un trabajador a un determinado nivel profesional se realizará en función del trabajo efectivamente realizado y con independencia de su formación académica o de su antigüedad en la empresa. Por mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa, y debido a razones organizativas o de estrategia empresarial, podrá atribuirse, temporal o definitivamente, a un trabajador un nivel retributivo superior al correspondiente a su puesto de trabajo.

Cada uno de los trabajadores será asignado a un nivel profesional y a un nivel retributivo siguiendo los criterios que se exponen a continuación:

Para el caso del nivel Junior, se establece un plazo máximo de 6 meses de permanencia en el nivel retributivo FIRST. Transcurrido dicho plazo se alcanzará el nivel STANDARD donde permanecerá un periodo de 6 meses. Finalmente, se obtendrá el nivel retributivo PLUS una vez superados los 12 meses desde la incorporación, y siempre previo informe positivo de la Dirección de CLBS, en cada uno de los cambios.

Todos aquellos GES con menos de 3 años de experiencia en Seguros Lagun Aro (en adelante SLA) que tengan una retribución inferior a la que corresponde al nivel retributivo FIRST de GES evolucionaran en el plazo máximo de 2 años hasta el nivel FIRST, mediante planteamientos personalizados. Una vez alcanzado este nivel retributivo, en el plazo máximo de 1 año evolucionarán hasta el nivel STANDARD.

La atribución inicial de los distintos niveles retributivos se efectuará de acuerdo con los criterios siguientes:

– Todos aquellos GES con una experiencia de entre 3 y 4 años en SLA que tengan una retribución inferior a la que corresponde al nivel retributivo FIRST de GES evolucionarán en el plazo máximo de 1 año hasta el nivel FIRST. Una vez alcanzada este nivel retributivo y en el plazo máximo de 1 año evolucionarán hasta el nivel STANDARD.

– Todos aquellos trabajadores GES con una experiencia superior a 4 años en SLA que tengan una retribución inferior a la que corresponde al nivel retributivo STANDARD de GES serán asignados al nivel STANDARD, siempre que hayan alcanzado o superado el nivel FIRST. De no ser así, tendrán que permanecer un año en nivel retributivo FIRST para poder transitar al nivel STANDARD.

– El resto de trabajadores (Técnicos, Jefes y Directores) serán asignados al nivel retributivo STANDARD y percibirán la misma retribución que venían percibiendo en SLA. En el plazo máximo de dos años, si la percepción fuese inferior al nivel retributivo STANDARD correspondiente, evolucionarán hasta el nivel STANDARD, mediante planteamientos personalizados.

– Lo dispuesto en los párrafos precedentes será de aplicación, siempre que el desempeño profesional obedezca, mínimamente, a los parámetros exigidos y se aplicará a partir del 1 de enero de 2013.

En cuanto a las posibles de modificaciones de los niveles profesionales y/o retributivos, de proceder, se realizarán, con carácter anual, en base a la propuesta argumentada de los Directores de Zona y del Responsable de RR.HH., con el Vº Bº del Director Comercial de Seguros, y coincidente temporalmente con la elaboración de la evaluación anual del desempeño de cada trabajador y de la supervisión de la Dirección de Gestión Social de Caja Laboral.

El resultado neto de los deslizamientos no podrá afectar a más de un 5% del colectivo (a partir de la consolidación del Modelo).

Artículo 13. Fórmula Retributiva

Retribución total en SLA (2012): Salario Base + (Antigüedad + Permanencia) +RVI.

Retribución total OBSV: Salario Base + (Antigüedad + Permanencia) + Plus de Antigüedad + Plus Diferencial + Complemento de Convenio + RVI.

Salario Base: Será equivalente a la retribución asignada al nivel retributivo correspondiente.

(Antigüedad + Permanencia): Se suman las cuantías generadas y reconocidas en

SLA por este concepto, y esta cuantía quedará congelada.

Plus de Antigüedad: Este concepto retributivo definido en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo se generará a partir del uno de enero de 2013.

Plus Diferencial: Componente salarial de asignación especial, ligado a situaciones específicas que concurran, bien en los puestos de trabajo o en las personas y que no se hayan considerado en otros componentes retributivos.

Entre las situaciones susceptibles de aplicación del Plus Diferencial cabe citar las siguientes: situaciones susceptibles de disponibilidad, penosidad, compensación de perjuicios económicos, o profesionales causados por motivos organizativos o empresariales.

Los trabajadores con jornada de Mañana y Tarde en Oficinas de Caja Laboral, percibirán una compensación salarial, en forma de Plus Diferencial, equivalente a un 0,15 de índice en Caja Laboral. Este Plus Diferencial será incrementado en 0,10 por cada cuatro años de permanencia en jornada de Mañana y Tarde, estableciéndose como tope máximo el valor de 0,35 en el Plus Diferencial por este concepto. (La aplicación del Plus Diferencial es inherente a la pertenencia a jornada con horario de tarde. Su aplicabilidad cesa con el paso a jornada de mañana.)

El Plus Diferencial permanecerá vigente, en tanto duren las circunstancias que lo generaron, se eliminará en otro caso y no será consolidable.

El Plus Diferencial puede utilizarse, con signo negativo, reduciendo el salario, en casos de promoción en período de prueba (máximo dos años) y por motivos disciplinarios, siempre con carácter temporal.

Complemento de Convenio: Este componente retributivo se determinará por la diferencia entre el importe correspondiente al salario base de procedencia el SLA y la retribución del salario base de CLBS, asignada según la tabla del Artículo 9 del presente Convenio.

El Complemento de Convenio será actualizado con el 100 % del incremento salarial pactado para cada año.

El Complemento de Convenio será absorbido/amortizado con el incremento salarial derivado del incremento en el nivel profesional y/o retributivo.

RVI: Este componente retributivo se refiere a la 15.ª paga de carácter variable, mencionado en el artículo décimo, cuya cuantía individualizada se obtendrá en función de la aplicación de la Normativa establecida al efecto.

La retribución a considerar para la aplicación de la nueva formula retributiva en el

año 2013 vendrá determinada por el salario base asignado en SLA, no considerándose los conceptos de antigüedad y permanencia, ni la RVI.

Una vez determinado el Salario base de acuerdo con los criterios precedentes, pueden darse las tres situaciones siguientes:

1.º Que la retribución del puesto en CLBS sea idéntica a la retribución del trabajador en SLA: en este caso no se realizará ningún ajuste.

2.º Que la retribución del puesto en CLBS sea superior a la retribución del trabajador en SLA: en este caso se procederá en la forma establecida en el artículo 12 del Convenio Colectivo.

3.º Que la retribución del puesto en CLBS sea inferior a la retribución del trabajador en SLA: en este caso, se asignará como salario base el correspondiente al puesto de trabajo en CLBS según tablas, y se generará el concepto retributivo denominado Complemento de Convenio y definido anteriormente.

Artículo 14. Plus de Antigüedad

Todo trabajador de CLBS tendrá derecho a la percepción de un complemento salarial por cada cinco años de antigüedad en CLBS.

Los periodos quinquenales se computarán a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

La cuantía de este Plus será equivalente al 0,05 del índice vigente en las tablas retributivas de Caja Laboral, en el momento de su vencimiento. La aplicación de dicho complemento se efectuará a todos los trabajadores, indistintamente de si han tenido o no variaciones en su retribución.

Reconocido el primer quinquenio, este se percibirá en todas las nóminas de carácter mensual y en las dos extraordinarias.

Anualmente, se actualizará con los incrementos salariales acordados en el presente Convenio Colectivo.

A la entrada en vigor del presente convenio, se procederá a la liquidación de forma proporcional del plus de permanencia existente en el convenio 2009-2012 de SLA, para todos aquellos trabajadores que hayan pertenecido a dicha empresa, y formen o vayan a formar parte de CLBS.

Tal y como se indica en el artículo 13, el importe de este concepto permanecerá invariable en el tiempo.

La fecha de antigüedad a efectos indemnizatorios y otros efectos no retributivos será desde el ingreso de los trabajadores en SLA.

Artículo 15. Retribución de Horas Extraordinarias

1. Se considerarán horas extraordinarias trabajadas, las que excedan cada mes de las horas normales a trabajar y sean autorizadas por el Director de Zona de Seguros correspondiente y aprobadas por el Responsable de RR.HH. de CLBS.

2. Cuando en la determinación de cualquiera de los componentes retributivos, se haya tenido en cuenta la dedicación de horas superior a las normales establecidas y/o la exclusividad, el trabajador no tendrá derecho a percibir importes adicionales por horas extraordinarias, ni podrá compensar las horas trabajadas en exceso por otras horas laborales.

3. Las horas extraordinarias se retribuirán con un complemento del 75 por ciento o se podrán compensar con horas normales de trabajo, a razón de 1,75 horas normales por hora extraordinaria, previa autorización del Director de Zona de Seguros y aprobadas por el Responsable de RR.HH. de CLBS.

4. El número de horas extraordinarias retribuibles anualmente a cada trabajador no superará las 80 horas, salvo autorización expresa del Director Comercial de Seguros.

Capítulo III. Jornada, Vacaciones, Permisos y Excedencias.

Artículo 16. Jornada, Descansos y Horario de Trabajo

En el año 2013 la jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.672 horas de trabajo efectivas, en los restantes años de vigencia del presente Convenio Colectivo, la mencionada jornada máxima será la que resulte de aplicación en Caja Laboral.

Los descansos y los horarios de trabajo tanto en jornada continua como partida, se ajustarán a los que sean de aplicación en todo momento durante la vigencia de este Convenio, a los empleados de Caja Laboral en los Centros de Trabajo de esta Entidad en los que presten sus servicios los trabajadores de CLBS.

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio y de la remisión efectuada en el párrafo anterior a los descansos y horarios de trabajo de aplicación en Caja Laboral.

Artículo 17. Vacaciones y días Disponibles y de Licencia

Los trabajadores tendrán derecho a los días de vacaciones anuales, días disponibles y de licencia retribuida, en los mismos términos que se establezca para cada año de vigencia de este Convenio en las Normas Laborales Anuales de

Caja Laboral.

Tanto las vacaciones como los días disponibles o los de licencia deberán disfrutarse en todo caso por días completos, preferentemente en las fechas establecidas en las Normas Laborales Anuales de Caja Laboral.

Artículo 18. Permisos Retribuidos

Se establecen los siguientes permisos retribuidos:

• 3 días laborables por fallecimiento de parientes en primer grado tanto de consanguinidad como de afinidad y hermanos/as.

• 5 días laborables por fallecimiento del cónyuge o hijos/as.

• Un día por cambio de domicilio, ampliable a dos cuando el desplazamiento sea superior a cincuenta kilómetros.

• Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso a disfrutar previamente a la fecha prevista del parto, más dos semanas añadidas posteriores al parto que podrán ser acumuladas al Permiso Maternal, en los términos siguientes:

1. Durante el ejercicio 2013:	Cuatro semanas antes del parto
2. En el ejercicio 2014:	Tres semanas
3. En el ejercicio 2015:	Dos semanas

• Treinta horas al año para acudir a consultas médicas propias o de parientes hasta el segundo grado.

• Permiso por causa especial: Se establece un permiso de 15 días naturales para atender a necesidades creadas por situaciones especiales relacionadas con el trabajador/a, parientes de primer grado o cónyuge. Las situaciones especiales que darán acceso al disfrute de este permiso (por ejemplo, adopciones) serán establecidas por una Comisión Mixta (formada por un miembro de RR.HH. y un RLT. elegido por quien solicite el permiso) que podrá, asimismo, acordar la ampliación de dicho permiso hasta el máximo de un mes de duración.

• Todos aquellos que aparezcan o puedan aparecer recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

• Para todos estos permisos se deberá presentar al Responsable de RR.HH. de CLBS., en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes o documentos legales o médicos de acreditación.

• Para el resto de Permisos Retribuidos, se aplicará la regulación establecida en Caja Laboral.

Artículo 19. Permisos no Retribuidos

Uno. Los trabajadores/as, previo aviso con 24 horas de antelación, salvo fuerza mayor, y explicitación de los motivos, podrán faltar al trabajo, sin derecho a remuneración, hasta cinco días laborables consecutivos por motivos personales, sin que esta clase de permisos pueda exceder de diez días naturales durante el año.

Dos. Los permisos por maternidad, adopción y acogimiento tendrán la cobertura económica establecida por la Seguridad Social y se ajustarán a la siguiente regulación básica:

a) La duración del permiso en caso de parto será de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo.

b) Idéntica duración tendrá el permiso por adopción o acogimiento de menores de hasta ocho años o de mayores de esta edad, si en este último caso se trata de discapacitados o minusválidos o de menores que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir de países extranjeros, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar acreditadas.

El permiso se contará a partir de la correspondiente resolución administrativa o judicial, si bien en el caso de adopción internacional podrá iniciarse hasta 2 meses antes de la fecha previsible de dicha resolución, con independencia de que, en su caso, la cobertura económica de la posible prestación de la Seguridad Social se inicie en una fecha posterior.

c) Cuando ambos progenitores trabajen, los permisos podrán disfrutarse, con el tope conjunto señalado, de forma simultánea o sucesiva. No obstante, en caso de parto, la madre deberá disfrutar al menos de seis semanas inmediatamente después del parto.

Tres. En caso de riesgo durante el embarazo se procurará el cambio del puesto de trabajo de la trabajadora afectada y si ello no fuera posible se concederá permiso por el tiempo necesario.

Cuatro. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración.

Idéntico derecho tendrá quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

La acumulación de la reducción en jornadas completas requerirá el acuerdo con el correspondiente superior jerárquico y en todo caso, con el Responsable de RR.HH. de CLBS.

En caso de que la reducción de la jornada determine el cambio del puesto de trabajo del trabajador/a, mantendrá su derecho a la reserva del puesto durante el primer año de la reducción y transcurrido el mismo tendrá un derecho preferente a ocuparlo en caso de que se produzca la vacante.

Cinco. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años.

Seis. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo.

Siete. Cualquier otra clase de permisos se ajustará a las condiciones de su concesión.

Artículo 20. Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de las excedencias forzosas, voluntarias o negociadas en los mismos términos que los establecidos en el Reglamento de Régimen Interno para los empleados de Caja Laboral.

Capítulo IV. Beneficios Sociales

Artículo 21. Incapacidad Temporal

Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancia, la Empresa abonará el complemento siguiente:

En el año 2013: La diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y el sueldo neto que le correspondería de estar prestando servicios normalmente.

En el año 2014: La diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y el 95 % del sueldo neto que le correspondería de estar prestando servicios normalmente.

En el año 2015: La diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y el 90 % del sueldo neto que le correspondería de estar prestando servicios normalmente.

El abono de este complemento no podrá prolongarse más de 18 meses.

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

Los trabajadores se comprometen a aceptar la supervisión de dicha incapacidad temporal por los Servicios Médicos que de manera general o para el caso concreto, establezca la empresa.

En todo caso de incapacidad temporal será obligatoria la justificación médica de la inasistencia, aun cuando se trate de periodos inferiores a tres días.

Cuando el disfrute de las vacaciones coincida con el una situación de incapacidad temporal se procederá en la forma establecida en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Seguro de Vida y Accidentes

Fallecimiento por cualquier causa	46.074,04 €
Invalidez permanente y absoluta	46.074,04 €
Muerte por accidente	92.148,08 €
Muerte por accidente laboral o de tráfico	138.222,12 €
Invalidez permanente por accidente	138.222,12 €

Los capitales garantizados en las distintas coberturas se verán revalorizados los

años 2013, 2014 y 2015 de forma automática según el IPC Estatal del año anterior.

Artículo 23. Descuentos en Seguros

Se garantiza a cada trabajador unos descuentos (que absorberán cualquier otro distinto de las bonificaciones por «no siniestralidad») de los siguientes importes:

• Un 40 % sobre la prima neta en dos pólizas de automóvil y dos pólizas de hogar siempre que el trabajador aparezca como tomador.

• Un 45 % sobre la prima neta en dos pólizas de vida riesgo siempre que el trabajador aparezca como tomador.

• Un descuento adicional del 4 % en las pólizas de Sanitas del colectivo de trabajadores de Seguros Lagun Aro.

• Un 30 % sobre la prima neta en dos pólizas de accidentes individuales siempre que el trabajador aparezca como tomador.

• El recargo Bonus - Malus por siniestralidad tendrá un coeficiente límite de 1,5.

• Asimismo, se garantiza a todos los empleados la posibilidad de suscribir dos planes de jubilación libres de gastos internos y con participación de beneficios del 100 por 100.

• En lo referido al descuento en las dos pólizas de automóvil de cada trabajador se modificará a su vencimiento el margen de migración a 1.

Artículo 24. Anticipos de Nóminas

N.º Máximo de nóminas anticipadas .

Hasta 6 nóminas brutas.

Tipo de interés . 0,00%.

Plazo máximo . 36 meses.

Justificación .

* Enfermedad, Intervención quirúrgica, accidente grave del Trabajador o parientes de primer grado de consanguinidad.

* Matrimonio o inicio acreditado de convivencia, divorcio, separación o nulidad matrimonial.

* Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad.

* Otros casos a analizar y valorar por RR.HH.

Se aplicará la retención fiscal correspondiente, según la regulación vigente en cada momento.

Artículo 25. Contrato de Relevo

Siempre que la actual normativa sobre jubilaciones parciales permanezca vigente, los trabajadores de CLBS que cumplan los requisitos legales establecidos podrán optar por dicha jubilación parcial previo acuerdo entre la Empresa y dicho trabajador.

Artículo 26. Política de Empleo y Nuevas Contrataciones

La Empresa deberá informar a sus empleados, a través de los medios habituales utilizados para las comunicaciones de carácter interno, de las vacantes y puestos de nueva creación con antelación a su solicitud a la oficina de empleo o su publicación en la prensa. Con independencia de ese derecho de información, en ningún caso existirá un derecho preferente a ocupar dichas vacantes.

Artículo 27. Salud Laboral

En materia de salud laboral se observarán las normas previstas en la legislación vigente.

La Empresa se compromete a adoptar las medidas ambientales necesarias para evitar daños en la salud del trabajador, tales como sistemas de ventilación, luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Todas las pantallas de equipos informáticos que lo requieran deberán estar provistas de filtros antirreflejos.

Anualmente se realizará a cargo de la empresa un reconocimiento médico a todo el personal de la misma, incluyendo como mínimos las pruebas siguientes:

? Análisis de sangre.

? Análisis de orina.

? Tensión arterial.

? Reconocimiento Oftalmológico anual y Control de Audición cada tres años.

? Electrocardiograma para el personal incluido en grupos de riesgo.

? Mamografías para trabajadoras entre 40 y 50 años con carácter bienal.

? PSA para trabajadores mayores de 45 años con carácter anual.

Artículo 28. Ayuda a Estudios Complementarios

Los trabajadores de CLBS disfrutarán de las Ayudas para Estudios Complementarios en los mismos términos que los establecidos en cada momento durante la vigencia de este Convenio para los empleados de Caja Laboral en su respectiva Normativa.

Artículo 29. Euskera

Los trabajadores de CLBS podrán beneficiarse de las Medidas Laborales, Sociales y Económicas para el aprendizaje del euskera en los términos establecidos en cada momento durante la vigencia del presente Convenio para los socios de Caja Laboral, en su correspondiente Normativa.

Artículo 30. Ayuda a la Previsión Social y Planes de Pensiones

CLBS., aportará a Arogestión Ahorro-Jubilación, E.P.S.V. en los años 2013, 2014 y 2015 la cantidad de 36 € mensuales a favor de todo trabajador que se comprometa a aportar a su costa una cantidad igual o superior a la mencionada.

En el caso de los trabajadores que residen fuera de la CAV la empresa incorporará un plan de pensiones lo más similar posible a la EPSV y aportando las mismas cantidades y en las mismas condiciones que las de la EPSV.

Las aportaciones empresariales establecidas en el presente artículo podrán ser interrumpidas durante un determinado año en el caso de que el beneficio del ejercicio anterior sea inferior al doble de la aportación correspondiente a la empresa en esta materia.

No se descarta la opción de cambiar el destino concreto de las aportaciones futuras, ante cambios legislativos, fiscales o de la coyuntura económica, al objeto de mejorar la rentabilidad y/o seguridad de la inversión, de acuerdo con la finalidad de previsión de este ahorro.

Artículo 31. Compensación de Gastos

– Kilometraje.

En los casos en que el trabajador tenga que utilizar su propio vehículo para el desarrollo de su actividad profesional, tendrá derecho a una compensación por kilómetro recorrido, en la cuantía fijada en las Normas Laborales Anuales de Caja Laboral.

Se abonarán los kilómetros efectivamente realizados, de acuerdo con los criterios establecidos en las Normas Laborales Anuales de Caja Laboral.

– Dietas.

La dieta constituye la compensación que recibe el trabajador cuando, para el desempeño de su actividad profesional, se ve obligado a desplazarse de su puesto de trabajo y de su lugar de residencia, debiendo comer, cenar o pernoctar fuera de su casa.

Aquellos trabajadores que trabajen a jornada partida, de manera habitual, y coman fuera de su domicilio, pero en su lugar de residencia o de trabajo habitual, no serán acreedores a dieta, sino a la ayuda por comida regulada en el punto 3.5 de las Normas Laborales Anuales de Caja Laboral vigentes.

Aquellos trabajadores de jornada continua que de manera ocasional trabajen en horario de tarde (reuniones, formación, carga de trabajo, ...) y coman fuera de su domicilio, serán acreedores a compensar el ticket de comida, estableciendo como límite el 50 % de la dieta.

Para liquidar este gasto será imprescindible presentar las facturas correspondientes.

La cuantía de las dietas será diferente, según el ámbito geográfico al que se refiera el desplazamiento, distinguiéndose a estos efectos entre Madrid y Barcelona y el resto del Estado español y su cuantía será la establecida en las Normas Laborales Anuales de Caja Laboral.

En todo caso, los niveles establecidos en la tabla de las mencionadas Normas Laborales pueden ser excepcionados, tanto al alza como a la baja, con la aprobación del Director de RR.HH. de CLBS., o del Director de Seguros. En concreto, tal modificación a la baja podrá producirse en los supuestos de estancias superiores a los cuatro días.

La dieta de Gastos Varios se abonará cuando, habiendo estado ausente de su residencia durante el día, tenga que pernoctarse fuera del domicilio.

– Suplidos.

Al margen de los conceptos señalados por las dietas, se compensarán en concepto de «Suplidos» aquellos que queden debidamente justificados, tales como invitaciones por comidas y cenas a personas relacionadas con CLBS., por ejemplo clientes y, en general, personas cuyas relaciones sociales, políticas y administrativas interesen a CLBS.

Dichos gastos solamente se pueden devengar con personal externo de CLBS y no

entre trabajadores, quienes disponen de dietas.

– Parking, autopista y taxis.

Se incluyen en este concepto, los gastos que originan los desplazamientos, conferencias telefónicas, taxis, aparcamientos, autopistas, etc. que sean abonados por el trabajador. Para que sean reintegrados por CLBS se requerirá la justificación suficiente en cada caso.

– Excepciones.

Los gastos e invitaciones no justificables documentalmente, debido precisamente a su reducida cuantía, no serán en general susceptibles de compensación.

No obstante, se exceptuarán los supuestos en que tales gastos, por su carácter repetitivo en función del trabajo desarrollado, alcancen una cuantía relevante. En este caso, la compensación de dichos gastos precisará la previa autorización del Director de Zona de Seguros (en las Oficinas), y el responsable de RR.HH. de CLBS. (en la Sede Central).

– Gastos en el extranjero.

Los gastos hoteleros, de manutención y desplazamientos realizados en el extranjero causarán derecho a compensación íntegra, por la dificultad real de establecer dietas «a priori», pero deberán ser justificados, para lo cual su liquidación deberá producirse dentro del plazo de 8 días desde que finalizó el viaje.

– Condiciones para la liquidación.

Para la liquidación al trabajador de los gastos originados tanto por dietas como por compensación de vehículo u otros gastos será preciso que cada trabajador haga su propia liquidación en la forma que se determine, aun cuando el gasto se haya originado entre varios trabajadores.

– Ayuda por comida.

Esta ayuda supone la compensación a los trabajadores de CLBS, cuando como consecuencia de su horario de jornada partida, tienen que comer fuera de su casa y se percibirá en la cuantía determinada en la Normas Laborales Anuales de Caja Laboral.

La liquidación de esta ayuda se realizará al final de cada mes, previa presentación de las facturas de las comidas realizadas y del «visto bueno» de su Director de Zona de Seguros.

Artículo 32. Derechos Sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los gastos de desplazamiento de los representantes de los trabajadores, con motivo del desempeño de esta actividad, correrán a cargo de la empresa, abonándose de conformidad con lo establecido en las normas generales de la empresa.

Se habilitará un espacio en intranet a disposición de los representantes de los trabajadores.

Disposiciones Adicionales

Disposición adicional primera. Comisión Paritaria.

Para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.

B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Tanto la parte social como empresarial podrán ser asistidas de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - PRECO II (BOPV de 04/04/2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso

retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

Disposición Adicional Segunda. Descuelgue.

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sean los que contiene el propio artículo 82.3.

Disposición adicional tercera. Plan de Igualdad

En materia de Igualdad, será de aplicación lo establecido en cada momento en el Plan de Igualdad que esté vigente el Caja Laboral.

Disposición transitorias única. Horario en las antiguas oficinas de SLA.

Mientras se mantengan abiertas al público las oficinas de la Red Comercial de Directo de SLA, los trabajadores de CLBS que presten sus servicios en estos centros de trabajo, ajustarán su horario al que figura descrito en el artículo 16 del Convenio Colectivo de SLA para 2009-2012 para dichas oficinas.

Los trabajadores que presten sus servicios en los mencionados centros de trabajo, no percibirán el plus diferencial establecido en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo para los trabajadores con jornada de mañana y tarde adscritos a las oficinas de Caja Laboral.

Por la representación de la empresa:

D.ª Nuria Agirre Unzueta.

D. Fermín Belzunegui Sarasa.

D. Luis Ángel Díaz Romero.

D. Iñaki Madariaga Epelde.

Por la representación legal de los trabajadores:

Comité de Gipuzkoa:

D. Rufino Fernández Carrasco.

D.ª Marisol Zamora Ruiz.

Dª Izaskun Tellería Leiceaga.

D. Juan Cuenca Fernández.

D.ª Eva Arrieta Insausti.

Representante legal de Navarra:

D.ª Paula Unciti Martínez.

Comité de Araba:

D. Gaizka Pomares Zulueta.

Dª. Begoña Martín Rivero.

D.ª Aintzane Basaguren Quincoces.

Comité de Bizkaia:

D. Fernando Rodríguez López.

D.ª Montserrat Herrera Rojo.

D. José Manuel Sánchez Camarero.

D.ª Belén Gallo Fernández.

D.ª Ana Belén Arbaiza Alonso.