

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 19 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Grupo Asegurador Reale (Código de Convenio n.º: 90012383011999), que fue suscrito con fecha 13 de diciembre de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales CC.OO., UGT, CO.BAS, ELA y CIG en representación de los trabajadores afectados, 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, 19 de abril de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### CONVENIO COLECTIVO GRUPO ASEGURADOR REALE

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio colectivo es de aplicación al Grupo Asegurador Reale, conformado actualmente Reale Seguros Generales, S.A.; Reale Vida, Compañía de



Seguros y Reaseguros, S.A., e Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, S. A., en adelante indistintamente Reale, la compañía o la empresa, y constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo y los empleados de las mismas incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los trabajadores y de las empresas, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

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

En el supuesto de que por parte del Grupo Asegurador Reale adquiriera en el futuro nuevas empresas que por su objeto social pudieran quedar incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, se arbitrarán, de acuerdo con la representación de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta del Convenio, los plazos y criterios de adaptación para que éste pueda serles de aplicación.

## **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación a todos los Centros de Trabajo que Reale Seguros Generales, S.A.; Reale Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., e Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, S.A., tienen establecidos o establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado español.

## **Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente Convenio colectivo es de aplicación a la totalidad del personal que forma parte de la plantilla de las empresas relacionadas en el artículo 1.º y que prestan sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente acuerdo se contempla.

## **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del día de su firma y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2012, acordándose una duración de tres años que concluirá el 31 de diciembre de 2014.

El presente Convenio colectivo se denunciará por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización de su vigencia.

## **Artículo 5. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.**

Las retribuciones y condiciones contenidas en el Convenio, valoradas en su



conjunto y cómputo anual podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mismos vinieran en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el 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 no absorbibles. Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal reglamentaria, convencional o pacto, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

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

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

#### **Artículo 7. Coordinación normativa.**

En lo no previsto por el articulado del Convenio, será de aplicación el Convenio colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (en adelante, Convenio del Sector de Seguros), las disposiciones del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Las partes se comprometen, durante la vigencia del Convenio, a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

#### **Artículo 8. Comisión Paritaria Mixta de interpretación y seguimiento de Convenio.**

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituye una Comisión Paritaria Mixta compuesta por un máximo de 8 representantes, 4 designados por la Dirección de la Compañía y 4 por las representaciones sindicales firmantes del Convenio, garantizando que todas ellas estén representadas en dicha comisión con el voto ponderado correspondiente a su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora.

2. La Comisión quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio colectivo.





3. La Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas suficientes, y previa convocatoria. Las convocatorias de la Comisión Mixta serán efectuadas por su Presidente, mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con diez días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

4. Dicha Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) La interpretación, vigilancia y control en la aplicación del contenido del presente Convenio.

b) La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el Convenio.

c) A petición de cualquiera de las partes, resolverá cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas para la negociación de la modificación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, así como cualquier discrepancia relativa a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Mixta dispondrá de un plazo de 7 días para emitir pronunciamiento a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán plantear la discrepancia ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la modificación o la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de la Compañía situados en más de una Comunidad Autónoma. La decisión adoptada por la Comisión tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas.

d) Asimismo, conocerá de los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en los períodos de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

6. Alcanzado acuerdo en la Comisión de referencia, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que puedan emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

7. Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas al sistema extrajudicial de solución de conflictos, conforme a lo establecido en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASEC V) vigente y a los que pudieran sustituirle.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**





## **Artículo 9. Principios generales.**

1. La organización del trabajo compete a la Dirección de las Empresas, que la ejercerán de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente Convenio.
2. Reale, como se recoge en su código ético, promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todos los empleados y el cumplimiento estricto de las leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, Reale seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar en su condición de empresa familiarmente responsable, y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

## **Capítulo III. Sistema de clasificación profesional.**

### **Artículo 10. Clasificación profesional.**

1. El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos, según los principios y aspectos básicos contenidos en los artículos 10 y 11 del Convenio del Sector de Seguros, correspondiendo a la compañía la clasificación y la asignación de puestos de los empleados.
2. Dentro de cada grupo profesional, la Dirección de la Compañía podrá acordar la movilidad funcional de los empleados en las funciones a desarrollar, de acuerdo a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.
3. La Dirección informará anualmente a las secciones sindicales acerca de la descripción de los puestos de trabajo de nueva creación, incluyendo el grupo y el nivel en el que estuviesen encuadrados.

### **Artículo 11. Vacantes y puestos de nueva creación.**

1. Con objeto de facilitar la movilidad interna de los empleados, cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación correspondiente a los grupos II y III que pueda ser cubierto por una persona de la plantilla, se informará del mismo al conjunto de los empleados, indicando la ubicación, nivel y requerimiento del puesto.
2. Los empleados interesados en ocupar dicho puesto lo manifestarán a través de los mecanismos que se establezcan. La Dirección de Recursos Humanos estudiará todas las peticiones recibidas, seleccionando aquellas que cumplan los requisitos del puesto, y dando traslado de las mismas a la unidad o área donde se haya





producido la vacante o generado el puesto de nueva creación, al objeto de que valoren a los candidatos y seleccionen, en su caso, a quien debe ocupar el puesto.

3. En circunstancias especiales o por razones de urgencia acreditadas, la empresa podrá designar directamente al empleado que deba ocupar la vacante.

4. La compañía no está obligada a cumplir lo previsto en este artículo para los puestos que el Convenio del Sector de Seguros contempla como de libre designación.

## **Capítulo IV. Formación profesional.**

### **Artículo 12. Formación y desarrollo profesional. Principios generales.**

1. Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de los empleados y permitir su promoción personal y profesional. Es, asimismo, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, contribuyendo a la adaptación de las nuevas formas de organización del trabajo y los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad aseguradora y, en definitiva, a posibilitar la consecución de los objetivos de la estrategia de la empresa.

2. La formación habrá de fundarse en los principios de universalidad, igualdad, continuidad, calidad, innovación y consideración en los sistemas de evaluación.

3. A tal efecto, la política formativa de la empresa contemplará los siguientes criterios:

a) Los establecidos con carácter general en el Convenio del sector de seguros.

b) Se procurará que las acciones formativas se realicen siempre que sea posible en horario laboral y lugar de residencia del trabajador. No obstante, dichas acciones de formación podrán ser realizadas tanto dentro como fuera del horario laboral y en la localidad donde radique el centro de trabajo o fuera de ella. El tiempo de duración de las acciones formativas se considerará tiempo efectivo de trabajo.

c) Los empleados que disfruten de excedencias conforme al art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

### **Artículo 13. Comisión de Formación y Desarrollo Profesional.**

Esta Comisión estará integrada por cuatro representantes, de los cuales dos serán nombrados por la Dirección de la Compañía y los dos restantes por la





representación sindical, manteniendo cada uno de ellos el voto ponderado correspondiente a su representatividad ostentada en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio.

**Sus competencias serán las siguientes:**

1. Conocimiento del Plan Anual de Formación.
2. Seguimiento del desarrollo del Plan Anual de Formación.
3. Propuesta de aquellas mejoras que estime conveniente para el correcto funcionamiento del Plan de Formación y que permitan un mayor aprovechamiento.

**Capítulo V. Tiempo de trabajo.**

**Artículo 14. Jornada laboral y su distribución.**

1. Las condiciones de jornada serán las que se indican a continuación:

a) Con carácter general, el número de horas efectivas de trabajo anual será de 1680 horas, conforme al siguiente cómputo:

Un cómputo semanal de horas efectivas de trabajo, distribuidas de la siguiente manera:

- Horario de invierno: 39 horas semanales (1 de octubre a 31 de mayo).

Con carácter general, de 8:00 a 17:00 horas, y el viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Flexibilidad horaria: (i) hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas, (ii) y hora de salida 16:30 a 18:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

El tiempo de comida será de una hora, con media hora de flexibilidad.

- Horario de verano: 35 horas semanales (1 de junio a 30 de septiembre).

Con carácter general de 8:00 a 15:00 horas. Flexibilidad horaria: (i) entrada de 7:30 a 9:30 horas y (ii) salida de 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

2. La recuperación de horas se realizará de forma quincenal.

3. Las interrupciones que puedan tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno serán como





máximo de 20 minutos y no computará como tiempo efectivo de trabajo.

4. No obstante la flexibilidad horaria de entrada y de salida anterior, hay que garantizar en cada centro y área un horario presencial de (i) 9:00 a 17:00 horas en horario de invierno, excepto los viernes de 9:00 a 15:00 horas, y (ii) 9:00 a 15:00 horas en horario de verano.

5. En la celebración de la fiesta local principal de cada centro de trabajo, el horario de salida en la oficina correspondiente podrá ser a partir de las 15:00 horas, durante 3 días máximo, pudiendo recuperarse las horas en el plazo máximo de los diez días posteriores. Para ello, deberá asegurarse el servicio en todas las áreas y departamentos, pudiendo establecerse un régimen de turnos si fuera necesario.

6. La Dirección de la Compañía podrá implantar un sistema de teletrabajo para aquellos puestos cuya naturaleza permita trabajar a distancia, el cual será objeto de un régimen de desarrollo específico, informando del desarrollo del proyecto a las secciones sindicales.

7. Colectivos especiales. Centro de Atención Telefónica (Contact Center).

Con carácter general se establece el siguiente horario:

- De lunes a viernes, de 8 a 21 horas y los sábados de 9 a 14 horas.
- Para llevar a cabo la prestación de los servicios durante los períodos señalados, se efectuarán los correspondientes turnos alternativos.

Las interrupciones que puedan tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno serán, atendiendo a las especiales características del puesto, como máximo de 35 minutos y se considerará tiempo efectivo de trabajo, disfrutándose en función de las necesidades del servicio.

### **Artículo 15. Jornadas y horarios especiales por razones de conciliación de la vida personal y laboral.**

1. Los empleados, por cuidado de un hijo menor de cinco años, podrán realizar una jornada laboral de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, durante el citado período, sin reducción de salario, siempre que no existan causas organizativas que impidan poder disfrutar de tal jornada.

A estos empleados se les aplicará el siguiente régimen de flexibilidad:

(i) horario de invierno: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida de 15:00 a 16:30 horas; y





(ii) horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

2. Las empleadas, a partir de la semana 35 de gestación podrán disfrutar de una jornada de 8:00 a 15:00 horas, sin reducción del salario, hasta el momento del alumbramiento.

3. Durante el permiso de lactancia, el empleado podrá optar por reducir en 1 hora el horario de salida o de entrada.

4. Los empleados, una vez finalizado/s el/los permiso/s del artículo 17, apartado/s d), e), f) y/o g) de este Convenio, en relación con su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, y siempre que acrediten el mantenimiento de la necesidad de atención a dicho familiar, podrán disfrutar de una reducción de jornada sin reducción de salario de un máximo de 30 días naturales, en los mismos términos del apartado 1 del presente artículo, siempre que las necesidades organizativas así lo permitan.

5. Los empleados que se encuentren en tratamiento oncológico (tumores malignos, melanomas y carcinomas), podrán solicitar, mientras dure el tratamiento, una reducción de su jornada de trabajo, sin reducción de salario, en los términos indicados en el apartado 1 del presente artículo.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá reducir diariamente su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, pudiendo realizar dicha jornada de manera continuada, siempre que las necesidades organizativas así lo permitan.

Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación, en todo caso y como mínimo indisponible, lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

8. Los empleados que tengan hijos que deban permanecer hospitalizados por cualquier causa tras el parto, podrán solicitar una reducción de jornada de cómo máximo 2 horas, con la disminución proporcional del salario, que habrá de disfrutarse dentro de su jornada ordinaria, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 17.1.n) del presente Convenio colectivo.



9. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo de al menos un 50% de la misma con la disminución proporcional del salario, 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 la edad de 18 años. Esta reducción de la jornada de trabajo podrá acumularse en jornadas completas de acuerdo con las necesidades organizativas del departamento.

### **Artículo 16. Vacaciones.**

1. El personal afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 26 días laborales, incluyendo el día de la Festividad del Seguro.

La distribución y organización de los días de vacaciones se efectuará de acuerdo con las necesidades organizativas y de servicio de cada departamento, contando con la aprobación del responsable directo del empleado, disfrutándose preferentemente durante el período estival. Si por razones justificadas no pudieran disfrutarse las vacaciones dentro del año natural, el plazo máximo para su disfrute será el 31 de marzo del año siguiente.

2. Los ingresados con posterioridad a 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicios prestados durante el año a que corresponden.

3. Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán festivos en los años de vigencia de este Convenio colectivo.

4. Los empleados que cumplan 60 años (en el año que cumplan tal edad) verán incrementadas sus vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

- Desde que cumplen 60 y hasta los 62 años incluidos: 3 días laborables
- A partir de los 63 años: 5 días laborables.

5. Los empleados podrán solicitar el disfrute del período vacacional de forma continuada a la suspensión del contrato por maternidad o paternidad al que tenga derecho y/o al permiso por lactancia, cuando éste se disfrute acumulado en jornadas completas.

6. Siempre que la organización del departamento lo permita, los empleados que



no tengan nacionalidad española podrán disfrutar del período vacacional de forma continuada.

7. Asimismo, y cuando la organización del departamento lo permita, podrán acumularse los días de vacaciones a los que tenga derecho el empleado con los días de permiso que correspondan o que solicite conforme a lo previsto en el artículo 17 de este Convenio colectivo.

8. Si las necesidades organizativas y del servicio de su departamento lo permiten, se podrá solicitar el disfrute de días adicionales de vacaciones sin percibo de salario por tales días.

### **Artículo 17. Permisos y licencias.**

1. El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio del empleado: 15 días naturales.

También será de aplicación este permiso en el momento de la inscripción como pareja de hecho, acreditada la misma mediante el registro correspondiente de la Comunidad Autónoma. En este caso concreto, el permiso podrá disfrutarse una sola vez.

b) En caso de nacimiento de hijo: 3 días (2 de ellos laborales), o 5 días (3 de ellos laborables) si el acontecimiento se produce en distinta localidad de residencia del empleado. Este permiso deberá disfrutarse al momento del nacimiento del hijo.

Asimismo, podrá solicitarse hasta un mes de permiso no retribuido, a partir de la finalización del permiso de paternidad.

c) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del empleado: 4 días naturales, y 2 días naturales adicionales cuando por tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto por producirse fuera de la localidad de su residencia.

Asimismo, a partir de la finalización de dicho permiso, se podrá solicitar hasta un mes de permiso no retribuido.

d) Enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente justificada del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del empleado: 4 días naturales, y 2 días naturales adicionales cuando por tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto por producirse fuera de la localidad de residencia del empleado.



Se podrá solicitar hasta un mes de permiso no retribuido a partir de la fecha del permiso que corresponda.

Se permitirá cierto grado de flexibilidad en el disfrute de este permiso siempre que se mantenga el hecho causante del mismo, admitiéndose tanto su disfrute fraccionado, como la no coincidencia entre el inicio del disfrute del permiso con el momento del hecho causante. Asimismo, en el supuesto de hospitalización, el disfrute del permiso podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convenga entre la Dirección de la compañía y el empleado.

e) 3 días naturales, adicionales a los estipulados en el apartado anterior, en caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo del empleado en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad del empleado, acreditado mediante el correspondiente justificante médico.

Quedarán excluidas de este permiso las intervenciones quirúrgicas que no requieran hospitalización, aun cuando precisen reposo domiciliario.

Los días totales que hayan de corresponderle al empleado por este permiso podrán disfrutarse de forma fraccionada, e incluso sin que sea necesaria la coincidencia entre el inicio del disfrute del permiso con el momento del hecho causante.

f) Asimismo, y una vez finalizados los permisos de los apartados d) y/o e), por cada día de vacaciones que el empleado solicitase, le corresponderá otro día de permiso retribuido, hasta un máximo de 5 días.

g) En el caso de que el empleado lo solicite, hasta 30 días naturales no retribuidos, adicionales a lo estipulado en los apartados d), e) y/o f) anteriores y/o a la jornada especial recogida en el artículo 15.4 del presente Convenio, siempre que, igualmente, se aporte el justificante médico.

h) Matrimonio de hermanos, hijos, hijos del cónyuge o pareja de hecho, padre y madre del empleado o del cónyuge o pareja de hecho: 1 día natural, o 3 días naturales cuando con tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto por producirse fuera de la localidad de su residencia.

i) Cumplimiento inexcusable de deberes públicos o sindicales, por el tiempo indispensable para realizar dicho cumplimiento.

j) Traslado del domicilio habitual: 2 días naturales, ampliables a 2 días naturales adicionales cuando se produzca el traslado a otra localidad y la distancia supere los 50 km.



k) Las empleadas en período de gestación podrán solicitar 2 semanas de permiso retribuido anteriores al alumbramiento.

l) Para la asistencia médica en tratamientos de fertilidad y reproducción asistida, por el tiempo que sea necesario para ello, debiendo recuperarse las horas.

m) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, y por el tiempo indispensable para ello.

n) Una hora de permiso diario en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

o) Acogimiento y adopción: 3 días naturales, o 5 días naturales si se produce fuera del lugar de residencia del empleado, ampliables como máximo hasta un mes sin sueldo a partir del cuarto o sexto día natural.

p) Adopción internacional: hasta 60 días de permiso no retribuido.

q) El empleado, previo aviso y siempre que exista causa justificada, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares, hasta un máximo de 3 días al año o, alternativamente, 24 horas.

En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán: (i) a cambio de recuperación, (ii) a cuenta de vacaciones, (iii) o sin derecho a remuneración.

Cualquiera de estas opciones, habrá de ser acordada con la Dirección de la Compañía.

r) Para la realización de exámenes, el empleado tendrá derecho a 1 día de permiso por examen en cada una de las asignaturas en las que esté matriculado, debiendo justificar su asistencia a los mismos.

s) Por el nacimiento de nieto: Un día natural.

t) Por asistencia a tutorías de hijos, o de hijos de cónyuge o pareja de hecho, hasta 2 días al año, debiendo recuperarse las horas.

u) Para acompañar a visitas médicas a hijos, hijos de cónyuge o pareja de hecho, o ascendientes, por el tiempo necesario para ello, y debiendo recuperarse las horas.

La recuperación de horas en los supuestos previstos en este artículo habrá de realizarse en un plazo máximo de tres meses.

### **Artículo 18. Excedencias.**



Los empleados tendrán derecho al siguiente régimen de excedencias:

a) El empleado con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin reserva de puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto, durante la totalidad del período de excedencia, el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

c) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los empleados para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En este caso, el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el empleado forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Las excedencias contempladas en los apartados b) y c), cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la compañía.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el empleado permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en estos apartados será computable a efectos de antigüedad y el





empleado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

d) En caso de formación o voluntariado podrá ser de hasta un año, sin que suponga reserva de puesto de trabajo, con un límite del 2% de la plantilla.

### **Artículo 19. Medidas de ayuda a la dependencia o discapacidad de empleados y familiares.**

A los efectos de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados con un familiar dependiente a su cargo, se establecen una serie de medidas para su atención según las necesidades específicas, y que son las siguientes:

#### **1. Jornada y horario.**

a) Si las necesidades organizativas y del servicio del departamento así lo permiten, los empleados que lo soliciten y convivan en el domicilio familiar con su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con dependencia reconocida, podrán solicitar una reducción de jornada, sin reducción de salario, en los siguientes términos y condiciones:

- 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes. Con posibilidad de aplicar el siguiente régimen de flexibilidad:

(i) horario de invierno: hora de entrada de 8:00 a 9:30 horas y salida de 15:00 a 16:30 horas.

(ii) horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

- Esta reducción de jornada podrá disfrutarse durante todo el año en el caso que el empleado tenga a más de un dependiente de cualquier grado (gran dependiente, dependiente severo o dependiente moderado) a su cargo.

- Si el dependiente a su cargo tiene reconocida una gran dependencia, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta 4 meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.

- Si el dependiente a su cargo tiene reconocida una dependencia severa, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta 3 meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.





- Si el dependiente a su cargo tiene reconocida una dependencia moderada, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta 2 meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.

La solicitud de esta jornada y horario deberá realizarla el empleado con una antelación de 15 días a su fecha de efectos, adjuntando a la misma el documento oficial sobre reconocimiento del grado de dependencia, así como la acreditación de que el dependiente se encuentra a su cargo durante al menos seis meses al año en el domicilio familiar, ya sea a través de una declaración jurada, certificado de empadronamiento, domicilio consignado en el documento nacional de identidad, o cualquier otra certificación de un organismo oficial de servicios sociales.

## **2. Flexibilidad horaria.**

a) Cuando las necesidades organizativas y de servicio del departamento así lo permitan, los empleados que tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, podrá disfrutar del siguiente régimen de flexibilidad horaria especial, dentro de la jornada y horario general:

(i) Horario de invierno: hora de entrada de 7:00 a 10:00 horas y hora de salida de 16:00 a 19:00 horas.

(ii) Horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y hora de salida de 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

(iii) Mediante acuerdo con la dirección de la compañía podrán acordarse la realización de horarios específicos, atendiendo a circunstancias excepcionales.

b) Asimismo, y siempre que las necesidades organizativas y del servicio del departamento así lo permitan, los empleados que presten servicios en el Contact Center y tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo del empleado en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, podrán solicitar la permuta del turno que les corresponda.

## **3. Permisos.**

Será de aplicación el siguiente régimen especial de permisos:

a) Por el tiempo indispensable y necesario durante la jornada ordinaria de trabajo, para atender situaciones de urgencia del cónyuge, pareja de hecho, persona a







cargo del empleado en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento de algún grado de dependencia o discapacidad, acreditado mediante el correspondiente certificado médico.

b) Por el tiempo indispensable y necesario, para la realización de gestiones administrativas y médicas de reconocimiento de una situación de incapacidad o dependencia del cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo del empleado en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con el correspondiente justificante del organismo competente, debiendo recuperarse las horas en un plazo de 3 meses.

c) Por el tiempo indispensable y necesario, para el acompañamiento al cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo del empleado en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento de algún grado de dependencia o discapacidad a visitas y pruebas médicas, rehabilitación o tratamientos necesarios, con el correspondiente justificante médico y debiendo recuperarse las horas en un plazo de 3 meses.

#### **4. Excedencias.**

Podrá solicitarse una excedencia de hasta un máximo de 3 años, con reserva del puesto de trabajo durante la duración de la misma, para atender situaciones de dependencia o discapacidad de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo del empleado en situación de guarda legal o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad justificadas por edad avanzada, accidente o enfermedad que le impida valerse por sí mismo, y siempre que el familiar que no desempeñe una actividad remunerada.

Esta excedencia podrá solicitarse de forma fraccionada, con el límite temporal total indicado anteriormente.

En caso de que dos o más empleados solicitasen dicha excedencia para el mismo sujeto causante, la compañía podrá limitar su disfrute por sólo uno de ellos.

Cuando se produzca una nueva situación que dé lugar a la solicitud de una excedencia en los términos indicados anteriormente, se interrumpirá el período de 3 años máximo anterior, computándose a partir de ese momento, y de nuevo, el límite máximo de tres años.

La excedencia que disfruten los empleados por esta causa y por el tiempo de su disfrute computará como antigüedad a todos los efectos laborales.

#### **5. Ayudas económicas.**

a) Se estipula el siguiente régimen de ayudas económicas consecuencia del



reconocimiento oficial correspondiente de una situación de dependencia, a favor de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo del empleado en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad en los siguientes importes según situaciones reconocidas:

- Gran dependencia: 3.000 euros
- Dependencia severa: 2.000 euros
- Dependencia moderada: 1.500 euros

Estas ayudas se abonarán anualmente mientras persista la situación, y se abonará con efectos retroactivos desde la fecha de su solicitud, una vez que la misma se haya concedido. La primera anualidad de su abono será proporcional a la fecha de su solicitud una vez reconocida.

El importe de las ayudas anteriores no será acumulable a las que tenga derecho el empleado por causa de hijo con discapacidad previsto en el artículo 33 de este Convenio colectivo.

b) Adicionalmente a las ayudas anteriores, y siempre que el dependiente no conviva en el domicilio familiar, se abonará un importe anual de 1.000 euros, no acumulable a las ayudas económicas por hijo con discapacidad del artículo 33 del presente Convenio colectivo, para sufragar la ayuda asistencial o residencial del cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo del empleado en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento oficial de dependencia, toda vez que se acredite el justificante del pago al centro asistencial, de cualquier índole, que atienda tal circunstancia.

## **6. Préstamos.**

Los empleados que tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia o minusvalía reconocida, tendrán derecho a:

- a) La concesión del préstamo del Fondo Social para situaciones de extrema gravedad previsto en el artículo 29.6 de este Convenio colectivo, tanto cuando el motivo sea el cuidado de dicho familiar, como para sufragar los gastos derivados de un tratamiento oncológico.
- b) La suspensión de las cuotas de amortización del préstamo que tenga concedido durante el primer año en el que se encuentre en la situación de excedencia por cuidado de familiar del apartado 4 del presente artículo.

## **7. Excepción a la movilidad geográfica.**

Salvo acuerdo con la Dirección de la compañía o petición expresa, el empleado que tenga a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, tendrá derecho a no ser trasladado a otro centro de trabajo que implique movilidad geográfica, aun cuando existan razones objetivas para ello.

#### **Artículo 20. Discapacidad sobrevenida.**

En caso de producirse la discapacidad sobrevenida de un empleado (incluida la derivada de enfermedad o accidente profesional) que le permita seguir prestando servicios en la compañía, se le reubicará en otro puesto para el cual esté correctamente capacitado de acuerdo a su nueva condición, siempre que organizativamente fuese posible.

#### **Artículo 21. Víctimas de violencia de género y de terrorismo.**

Los empleados (i) que sean objeto de violencia de género, siempre que la misma sea consecuencia de una denuncia del afectado o de oficio, y durante el tiempo en el que se sustancie el procedimiento judicial correspondiente, así como (ii) los que tengan la consideración de víctimas del terrorismo, tendrán derecho, si así lo solicitan, a:

- Una suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, por un plazo máximo de tres meses.
- Flexibilidad horaria especial: (i) hora de entrada: 7:00 a 10:00 horas, y (ii) hora de salida: 16:00 a 19:00 horas, siempre que organizativamente sea posible.

### **Capítulo VI. Retribuciones.**

#### **Artículo 22. Retribuciones.**

1. Los incrementos salariales a aplicar serán los siguientes:

- **Año 2012.**

- a) Incremento salarial.

Se aplicará un incremento a cuenta del 0,5%.

- b) Cláusula revisión salarial.

Se establece una cláusula de revisión salarial a finales del ejercicio 2012, concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de 2012 sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%).



Si la tasa de variación anual del IPC general español fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro del mes de diciembre, se tomará esta última para calcular el incremento adicional.

No obstante, si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre del año anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos casos los carburantes y combustibles.

• **Año 2013.**

Se aplicará un incremento a cuenta del 0,6%, con una cláusula de actualización en los mismos términos que para 2012.

• **Año 2014.**

a) Incremento salarial.

Se aplicará un incremento a cuenta según los siguientes criterios:

- Si el incremento del producto interior bruto (PIB) a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial será el 0,6%.
- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial será el 1%.
- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial será el 1,5%.

b) Cláusula revisión salarial.

Este incremento salarial se incrementará en el 50% del resultado de aplicar los mismos criterios de actualización acordados para 2012 y 2013.

Sin perjuicio de los incrementos y revisiones salariales anteriores acordadas para los años 2012, 2013 y 2014, si el cálculo resultante fuera inferior, en cómputo anual, al que se haya estipulado en el Convenio colectivo del Sector de Seguros para cada uno de dichos años, se aplicará el más beneficioso según cada ejercicio.

2. Los incrementos salariales serán abonables en el primer trimestre de cada año, y serán aplicables sobre los conceptos salariales de naturaleza no compensable y no absorbible que, en la actualidad, son los siguientes:

- Salario base
- Complemento de experiencia.





- Complemento ad personam.
- Plus de inspección.

Al objeto de simplificar el esquema retributivo, se incluirá dentro del concepto «complemento ad personam», los siguientes conceptos salariales (que gozarán de idéntica naturaleza jurídica):

- CAI.
- Salario base complementario.

3. Los empleados podrán solicitar un anticipo anual por un importe de hasta tres pagas extraordinarias.

4. En relación con los sistemas de incentivos existentes en la compañía, cualquier revisión del mismo será objeto de información y consulta de la representación de los trabajadores.

5. Asimismo, la Dirección de la compañía podrá desarrollar un sistema de retribución flexible, que tendrá carácter voluntario y al que podrán adherirse los empleados que así lo consideren en los términos y límites que se estipule en su reglamento.

### **Artículo 23. Participación en primas.**

El abono de este concepto salarial se continuará efectuando mensualmente y consistirá en la doceava parte de dos mensualidades compuestas por todos los conceptos salariales que el empleado tenga reconocidos a fecha 1 de enero de 2012.

### **Artículo 24. Pagas extras.**

1. Anualmente se abonarán tres pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas en los conceptos salariales fijos reconocidos al 1 de enero del año en curso, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y noviembre. El concepto de participación en primas señalado en el artículo anterior, no estará incluido en estas pagas.

2. El personal presente el 1 de enero percibirá la totalidad de dichas tres pagas extraordinarias.

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante dicho año.

4. En razón a lo expuesto en los números 2 y 3 anteriores, que constituyen fiel



reflejo de lo establecido en el Convenio del Sector de Seguros, al empleado que cese antes de finalizado el año natural de que se trate, se le practicará la liquidación final descontándose de la misma la parte proporcional de las pagas extras que hubiera percibido en exceso por corresponder su abono al año completo, tal y como refieren los números citados anteriores.

### **Artículo 25. Dietas y gastos de desplazamiento.**

En sustitución de lo previsto en el Convenio del Sector de Seguros, los gastos de desplazamiento y dietas se compensarán de acuerdo con la política interna existente al respecto en Reale.

## **Capítulo VII. Prestaciones sociales.**

### **Artículo 26. Ayuda de estudios para empleados.**

Se establece un fondo de ayuda de estudios que estén vinculados a la actividad de la compañía de 100.000 euros, que podrá ser solicitado con un límite de 1.000 euros por empleado.

### **Artículo 27. Ayuda de estudios para hijos de empleados.**

Se facilitará una ayuda en los casos de titulaciones académicas oficiales de hijos de empleados o de hijos de cónyuges o parejas de hecho de empleados por los siguientes importes:

- 300 euros anuales para el período de Segundo Ciclo de Educación Infantil, Educación Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio, con el límite de 18 años.
- 500 euros anuales, para los cursos de Formación Profesional de Grado Superior y estudios universitarios, hasta el límite de 25 años.

Las edades anteriores se computarán a fecha 31 de diciembre del año en el que comience el curso correspondiente.

En cualquier caso, los estudios habrán de ser debidamente justificados.

Asimismo, se concederá una ayuda de 800 euros anuales para el pago de guardería a hijos de empleados o de cónyuges de empleados menores de tres años, con la debida justificación. Este abono se prorrateará por once meses.

### **Artículo 28. Ayudas económicas.**

Con motivo de los acontecimientos que se citan a continuación, los empleados, previa presentación de los documentos justificativos, percibirán como pago único la cuantía que a continuación se señala:



- Matrimonio del empleado o pareja de hecho (tras la inscripción en el Registro de la Comunidad autónoma correspondiente): una paga extraordinaria.

Este importe sólo se abonará en la primera inscripción como pareja de hecho, no siendo posible que se abone este mismo concepto por uniones, ya sean matrimoniales o de hecho, con la misma persona.

- Nacimiento de hijo/a: 250 euros.
- Permanencia en la Compañía: a) una paga extraordinaria a los 25 años de antigüedad, y b) una paga extraordinaria a los 35 años de antigüedad. Esta paga no tendrá carácter retroactivo.

### **Artículo 29. Fondo préstamo.**

1. Se constituye un Fondo para atender las solicitudes de préstamo por un importe de 800.000 euros.
2. Las cantidades máximas que se podrán solicitar como préstamo serán de 8.000 euros por cada empleado.
3. El interés aplicable será el euribor más 0,50% del mes anterior a la concesión. Dicho interés se mantendrá durante la vigencia del mismo.
4. Para acceder a este préstamo será requisito indispensable que el empleado carezca de préstamos pendientes de amortizar y que tenga como mínimo una antigüedad en la empresa de dos años.
5. La extinción del contrato del empleado, sea cual fuere su causa, producirá la cancelación anticipada del préstamo a la fecha en que el cese se produzca, debiendo proceder dicho empleado a la devolución de la cantidad del préstamo que restare por liquidar a dicha fecha. La compañía descontará de la liquidación final el importe del préstamo que restare por devolver y, si no alcanzara, la diferencia no compensada con la liquidación se abonará de inmediato.
6. Se creará un Fondo Social para situaciones de extrema gravedad, debidamente justificadas, de hasta 300.000 euros, cuyo tipo de interés en la concesión de préstamo será del 0%, con independencia de los efectos fiscales.
7. El plazo máximo de amortización de los préstamos será de cinco años.

### **Artículo 30. Seguro de accidente y seguro complementario.**

- a) Seguro de accidentes: Se suscribirá, a favor de los empleados, una póliza de seguros de accidentes con las garantías de fallecimiento e incapacidad permanente en los grados de permanente total, permanente absoluta y gran invalidez, con un capital de 105.000 euros para cada una de ellas. Este seguro





será complementario al del Convenio colectivo del sector.

b) Seguro Complementario: La compañía aumentará y sustituirá el actual seguro de vida, establecido en el Convenio del Sector de Seguros, de forma que la garantía será de 35.000 euros, ampliable en 7.500 euros por cónyuge o pareja de hecho y por cada hijo menor de 25 años que conviva con el empleado.

c) Estas garantías se encuentran articuladas en el «Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados de Grupo Asegurador Reale».

### **Artículo 31. Comisión de gestión.**

La gestión de lo dispuesto en los artículos 26, 27 y 29 se llevará a cabo por una comisión formada por un representante perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos, un representante de la Dirección de Administración y un representante de los trabajadores.

### **Artículo 32. Compensación por traslado.**

Se entregará al empleado que haya sido trasladado por decisión de la compañía la cantidad de 6.010,12 euros brutos.

### **Artículo 33. Ayuda económica por hijo discapacitado.**

Se concederán anualmente ayudas a los empleados con hijos con una discapacidad reconocida por los siguientes importes:

- Minusvalías del 33% al 50%: 1.500 euros.
- Minusvalía del 51% al 74%: 2.000 euros.
- Minusvalías igual o superior al 75%: 3.000 euros.

En el caso de nacimiento de un hijo de empleado con un grado de minusvalía superior al 33%, se abonará una ayuda por una sola vez de un capital de 6.000 euros.

### **Artículo 34. Asistencia sanitaria complementaria.**

Como asistencia sanitaria complementaria a la que se viene prestando por parte de la Seguridad Social, hay suscrita una póliza de asistencia sanitaria individual para cada empleado con una entidad privada especializada, siempre que la persona reúna los requisitos de acceso a las coberturas que se establezcan.

Esta asistencia sanitaria será gratuita para cada empleado, y la compañía subvencionará el 80% del coste del cónyuge o pareja de hecho e hijos menores de 25 años.





La asistencia sanitaria en los términos anteriores se aplicará igualmente en el supuesto de empleados en situación de excedencia por cuidado de hijos, durante el primer año de la misma.

### **Artículo 35. Descuento especial para empleados área comercial.**

Los empleados comerciales que, para su actividad laboral habitual realicen desplazamientos con vehículo de su propiedad asegurado en esta entidad, tendrán derecho a una bonificación del 90% de la prima del seguro, en las garantías de daños propios, incendio, robo y lunas, con franquicia de 60.10 euros en daños propios e incendio.

### **Artículo 36. Obsequio Navidad.**

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a todos los empleados de una cesta o un cheque regalo por valor de 150,25 euros.

### **Artículo 37. Compensación por comida.**

Los empleados con jornada partida, tendrán como compensación por comida el importe que por tal concepto se estipule en el Convenio colectivo del sector.

El abono de esta compensación por comida será incompatible con el abono de dietas previsto en la política interna a la que se refiere el artículo 25 del presente Convenio colectivo.

### **Artículo 38. Plan de pensiones.**

El sistema de previsión social de la compañía se instrumentará en el actual «Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados del Grupo Asegurador Reale», con el régimen de aportaciones y prestaciones previsto en sus especificaciones.

En este sentido, se establece una aportación empresarial anual para la cobertura de la prestación de jubilación del 3% del salario bruto anual del empleado.

Asimismo, en dicho plan de pensiones se articulan las prestaciones en caso de fallecimiento e incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez que se establecen en el artículo 30 del presente Convenio.

Este sistema de previsión social tiene carácter sustitutivo en virtud de lo estipulado en el artículo 61.D del Convenio del Sector de Seguros.

## **Capítulo VIII. Igualdad de oportunidades.**

### **Artículo 39. Igualdad.**



### **Comisión de Igualdad de Oportunidades.**

La Comisión de Igualdad de Oportunidades estará integrada por un máximo de 4 representantes: 2 designados por la Dirección de la compañía y los otros 2 en representación de cada una de las secciones sindicales más representativas, de acuerdo con el voto ponderado de la representatividad ostentada en el momento de constitución de la Mesa Negociadora del Convenio colectivo.

#### **Serán sus funciones:**

- a) Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de los empleados.
- b) Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas.
- c) Gestión y seguimiento en relación con el protocolo para la prevención de conductas derivadas de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

El Plan de Igualdad vigente será objeto de actualización durante el año 2013.

### **Artículo 40. Supuestos especiales de movilidad geográfica.**

Se establece la imposibilidad de proceder al traslado de las empleadas en situación de embarazo, lactancia de un hijo menor de 9 meses, prevista en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, o de reducción de jornada por cuidado de hijo prevista en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que medie acuerdo entre las partes o que el traslado se produzca a petición de la interesada.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera empleado de la Compañía, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

La empleada víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional que la compañía tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la compañía comunicará a la empleada las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales se le reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la empleada.





Terminado este período, la empleada podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada reserva.

## **Capítulo IX. Seguridad y salud en el trabajo.**

### **Artículo 41. Salud laboral.**

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo con mención específica de cuanto afecte a la vigilancia del estado de salud de los empleados en función de los riesgos inherentes al trabajo, y en materia de representación del personal, en cuanto a los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Los empleados tendrán derecho a una revisión médica periódica a cargo de la compañía, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, que se efectuará dentro del horario laboral y en el centro donde la misma se indique.

### **Artículo 42. Seguridad y Salud en el trabajo.**

#### **1. Disposiciones generales.**

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y en el Convenio colectivo del Sector de Seguros.

La Política de Seguridad y Salud Laboral de la compañía se basa en los valores «Personas» y «Ética empresarial» y se encuentra ligada al avance en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de Responsabilidad Social Corporativa.

La Dirección de Reale tiene el firme compromiso de continuar desarrollando el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Basado en los Principios de la Acción Preventiva, el Sistema de Gestión de la Prevención, requiere la participación de todos los departamentos de la empresa para su implantación y desarrollo, garantizando un ambiente de trabajo sano, seguro y eficiente.

#### **2. Comité de Seguridad y Salud.**

El Comité Estatal de Seguridad y Salud tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados incluidos en el ámbito del presente Convenio colectivo.

El Comité Estatal estará formado por dos miembros por parte de la Dirección de la compañía y dos representantes de los trabajadores, siendo éstos últimos





designados entre los delegados de prevención de las dos secciones sindicales más representativas en la Empresa.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud se regirá por su reglamento de actuación y se reunirá con una periodicidad trimestral.

## **Capítulo X. Derechos sindicales.**

### **Artículo 43. Derechos sindicales y representación colectiva.**

Sin perjuicio de los derechos y competencias atribuidos por la Ley a la representación unitaria de los trabajadores de la empresa, la Dirección de la misma reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores de la compañía, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 76.4 y 77 del Convenio del Sector de Seguros, a la vez que como interlocutores válidos de cara a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Dichas Secciones Sindicales tendrán derecho a:

1. Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector, situación de la producción y de la siniestralidad, y evolución probable del empleo en la compañía.
2. Conocer el balance y la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas de la compañía y en las mismas condiciones que a éstos.
3. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que utilice la compañía, así como los modelos de documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
4. Emitir informe previo a la adopción de las medidas que se acometan en las siguientes materias:
  - Reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, traslado total o parcial de instalaciones e implantación y revisión de sistemas de organización y de control de trabajo.
  - Revisión de sistemas organizativos.
  - Fusiones, absorciones o modificaciones del status jurídico de la compañía, cuando las mismas impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen global de empleo.
  - Absentismo y sus causas.
  - Estudios de tiempos y establecimiento de nuevos sistemas de primas y/o





incentivos y de valoración de puestos de trabajo.

5. Ser informados por la compañía de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

6. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo.

7. Denunciar y negociar el Convenio colectivo, así como constituir las Comisiones y Comités paritarios en los términos previstos en este Convenio.

La Compañía sufragará los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones paritarias existentes en cada momento, para aquellas personas que formen parte de las mismas.

#### **Artículo 44. Tablones de anuncio y utilización de herramientas telemáticas.**

En todos los centros de trabajo se colocarán en lugares adecuados tablones de anuncios a fin de ser utilizados por las Secciones Sindicales. Dichos tablones quedarán a disposición de los representantes de los trabajadores localmente constituidos. Se definen también como tablones de anuncios los medios cualificados por parte de la empresa.

La compañía dotará, cuando así lo soliciten, de una cuenta de correo electrónico a las Secciones Sindicales representadas en la empresa, a fin de que puedan a través de este medio, informar y comunicarse con los empleados, en los términos que a continuación se indican:

1. Las Secciones Sindicales designarán las personas autorizadas para incluir y/o modificar la información contenida en sus respectivas cuentas y buzones de correo electrónico, dando cuenta de ello a la Dirección de Recursos Humanos.

a. Las Secciones Sindicales serán responsables del contenido de sus envíos, del buen uso de ambos instrumentos, y normas generales en materia de utilización de correo electrónico que habrán de sujetarse en todo caso a las establecidas con carácter general en la compañía. Asimismo serán responsables de los ficheros que la empresa pudiera haberles puesto a su disposición, asumiendo enteramente la responsabilidad en cuanto a la observancia de las medidas de seguridad que existan en relación con la información, a efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, así como de cualquier otra disposición legal relativa a la confidencialidad de la información y del derecho a la intimidad de las personas, a quienes dicha información afecte.

b. Las comunicaciones emitidas desde los correos de las Secciones Sindicales





podrá llevar el logo de su federación si así lo decidiesen, obteniendo previamente la aprobación técnica para su configuración, emitida por el Departamento informático correspondiente.

c. La comunicación vía correo electrónico entre las Secciones Sindicales y los empleados se hará necesariamente desde los respectivos Buzones Funcionales y la cuenta de correo personal del empleado, puesta a su disposición por la compañía, ajustándose a los criterios marcados por la jurisprudencia y respetando el buen funcionamiento organizativo de la Empresa y las normas establecidas para los usos informáticos en la misma.

d. Los empleados podrán hacer uso de su cuenta de correo particular para comunicarse con las Secciones Sindicales, con destino a sus respectivos Buzones Funcionales, siempre que no afecte a su normal desarrollo del trabajo.

e. La compañía se compromete a reservar la confidencialidad de las comunicaciones efectuadas mediante los medios telemáticos mencionados en el presente acuerdo.

El servicio de mantenimiento técnico y de seguridad será efectuado por los servicios de la Compañía, sin que ello pueda suponer un menoscabo de los derechos sindicales.

#### **Artículo 45. Tiempo sindical.**

En cuanto al crédito horario de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se constituirá una bolsa de horas sindicales con la totalidad de los créditos horarios de Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados LOLS por cada uno de los sindicatos presentes en Reale.

La Sección Sindical Estatal de dichos sindicatos comunicará semestralmente a la Dirección de Recursos Humanos las personas que van a utilizar las horas sindicales y el monto que utilizará cada una de estas personas. En el caso que no se comuniquen en dicho periodo de tiempo, se entenderán prorrogadas las ya comunicadas en el período anterior.

La utilización de las horas sindicales habrá de comunicarse con la mayor antelación posible.

#### **Artículo 46. Labor sindical.**

La compañía asume que la labor sindical, dentro de sus garantías y límites legalmente establecidos, es el medio más idóneo para canalizar el diálogo entre sus empleados y la Dirección de la Empresa, y por tanto forma parte importante





de su proceso productivo. El ejercicio de las funciones sindicales no supondrá menoscabo del desarrollo profesional de los empleados.

#### **Artículo 47. Asamblea de trabajadores.**

Los empleados de los distintos centros de trabajo, podrán celebrar asambleas de trabajadores dentro de la jornada laboral, previa comunicación y autorización por escrito de la Dirección de Recursos Humanos, siempre que la misma sea convocada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y que no será sustituible por actividad distinta a aquella para la cual fue convocada la asamblea.

#### **Disposición derogatoria única.**

El presente Convenio colectivo deroga y sustituye cualquier Convenio colectivo o pacto anterior suscrito por la compañía con la representación de los trabajadores.

