

## CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AXA 2013-2016

### CAPÍTULO I Disposiciones generales

#### Art. 1. **Ámbito funcional y personal de aplicación.**

El presente Convenio será de aplicación, con las excepciones que en el mismo se contemplan, a todo el personal en plantilla de las siguientes empresas:

- ?AXA Mediterranean Holding, S.A.
- ? AXA Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros.
- ? AXA Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros.
- ? AXA Aurora Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros.
- ? AXA Ibercapital Agencia de Valores, S.A.U.
- ? Puntos Azules, Asesores de Seguros, S.A. de Agencia de Seguros.
- ? Asesores de Seguros ,Asegur, Agencia de Seguros, S.A.
- ? Hilo Direct, Seguros y Reaseguros, S.A., con las especificaciones que se determinan.
- ? AXA Pensiones, S.A. E.G.F.P.
- ?Fundación Axa.
- ?AXA Technology Services Mediterranean Region A.E.I.E.
- ?AXA MEDLAIT & LOCALSUPPORT SERVICES S.A.
- ? AXA Regional Services, S.A.
- ?AXA Real Estate Investment Managers Ibérica, S.A.
- ?AXA Investment Managers GS Limited, Sucursal en España.
- ?AXA Corporate Solutions Assurance, Sucursal en España, S.A.
- ?AXA Group Solutions Spain, S.L.
- ? AXA Exclusiv, Seguros e Inversiones, Agencia de Seguros, S.A.(con las limitaciones que se establecen en los capítulos II y VI).



- ?AXA Technology Regional Services Mediterranean and Latin America S.A.
- ? AXA Mediterranean Services A.E.I.E.
- ? AXA Mediterranean Systems A.E.I.E.

En adelante, para referirse a todas las empresas relacionadas se utilizará como denominación genérica la de AXA.

En caso de que en un futuro se crearan nuevas empresas participadas con personal procedente de AXA España, la empresa se compromete a tratar con la representación legal de los trabajadores las condiciones laborales de la plantilla.

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

### **Art. 2. Ámbito territorial.**

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

### **Art. 3. Ámbito temporal.**

Este Convenio Colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, con las salvedades y efectos específicos para determinadas materias que venga a regular.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia en forma por cualquiera de las partes, que deberá producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que proceda a denunciar este Convenio en el plazo anteriormente indicado, deberá comunicar por escrito simultáneamente a la otra parte la promoción de un proceso de negociación de un nuevo Convenio, todo ello en los términos y plazos que establece el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el presente Convenio, el mismo mantendrá su vigencia durante el período de negociación y prórroga que a continuación se regula. En concreto, dicho período comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que se sitúa a los 45 días desde su denuncia. Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por 6 meses adicionales el citado período de negociación. Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de Mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el mencionado ASAC.





#### **Art. 4. Compensación y absorción.**

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

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

#### **Art. 5. Vinculación a la totalidad.**

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

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

#### **Art. 6. Coordinación normativa.**

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

#### **Art. 7. Comisión Mixta.**

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Convenio Colectivo se constituye una Comisión Mixta integrada por siete representantes de la parte empresarial y siete representantes pertenecientes a las secciones sindicales firmantes del presente Convenio, con la proporción derivada de su representatividad.

La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones en proporción a la representatividad que cada una ostente. En





caso de no llegar a ningún acuerdo, las partes de común acuerdo, podrán decidir someter la discrepancia para la mediación de la cuestión no resuelta por la Comisión a la Fundación SIMA.

Son funciones de la Comisión, las siguientes:

- a. Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- b. Vigilar el cumplimiento de su contenido normativo.
- c. Conocer de las reclamaciones que se produzcan sobre las materias reguladas en el Convenio.
- d. Analizar y debatir las cuestiones que libremente las partes sometan a su consideración.
- e. Aquéllas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo por las partes.

En los supuestos de desacuerdo en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo, según lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y dicha discrepancia hubiera sido sometida a la Comisión, ésta vendrá obligada a pronunciarse en el plazo de siete días laborables, extendiendo al efecto la correspondiente Acta.

#### **Art. 8. Regulación de los supuestos de inaplicación del presente Convenio.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes legitimadas, según lo previsto en el art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos previstos en el art. 41.4 del ET, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

Concluido dicho período de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días laborables para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de dicha Comisión, ambas partes deberán recurrir al procedimiento de Mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) y, de no ser posible la resolución de la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de cualquiera de las empresas objeto del ámbito funcional del presente Convenio situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma o a los órganos





correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás casos.

## **CAPÍTULO II Sistema de clasificación profesional**

### **Art. 9. Clasificación profesional.**

El sistema de clasificación del personal se estructura según los principios y aspectos básicos y régimen jurídico de los artículos 10 al 12 del Convenio Colectivo General.

Queda expresamente excluido de este capítulo el personal comercial de AXA Exclusiv, cuya clasificación se regulará por lo dispuesto en el Convenio de Mediación de Seguros.

### **Art. 10. Ascensos y promociones.**

El cambio de modelo del sistema de promociones y su aplicación queda regulado en la disposición Transitoria Segunda del presente Convenio.

### **Art. 11. Ascensos y promociones de equipos comerciales.**

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

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

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

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

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

Evaluación de desempeño durante 3 años con resultado de «C», o 1 año «A» y 1 año «C».

Cumplimiento, el año del ascenso, del 90% de los objetivos.

Superación de los mínimos de formación que para cada ejercicio se determine.

La fecha de efecto será 1 de enero del año en que se hayan producido los ascensos.

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

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

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

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

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

Evaluación de desempeño durante 3 años con resultado de «C», o 1 año «A» y 1 año «C».

Cumplimiento, el año del ascenso, del 90% de los objetivos.

Superación de los mínimos de formación que para cada ejercicio se determine.

La fecha de efecto será 1 de enero del año en que se hayan producido los ascensos.

La Comisión de ascensos y Carreras Profesionales tratará, igualmente, las cuestiones relacionadas con los ascensos y promociones de los equipos comerciales.

### **CAPÍTULO III Organización del trabajo y nuevas tecnologías**

#### **Art. 12. Organización del trabajo.**

Compete a la Dirección de cada una de las empresas firmantes del presente Convenio la organización del trabajo. Es expresa voluntad de las partes negociadoras que cualquier proceso de reorganización de las plantillas se lleve a cabo, agotando todas las posibilidades de diálogo que posibilite la legislación vigente.

En cualquier momento de la vigencia de este Convenio, en el contexto de una política de empleo adecuada a la situación en que pudiera encontrarse AXA, se podrán establecer los acuerdos marco que resulten necesarios.

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



### **Art. 13. Nuevas tecnologías.**

En relación con la utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por AXA, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición de los trabajadores/as, y para garantizar un uso adecuado de las mismas, se establecen las siguientes normas para su correcta utilización:

Los trabajadores/as deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas puestas a su disposición. La utilización excepcional de las mismas para fines personales de carácter necesario y perentorio no supondrá incumplimiento laboral.

Los sistemas y equipos informáticos de la empresa son de uso exclusivamente profesional.

El acceso a Internet se encuentra limitado a aquellos empleados/as que, por sus responsabilidades, precisen de su utilización por el tiempo necesario de consulta.

En el uso de correo electrónico no será posible acceder a los e-mails de otros usuarios sin su autorización, enviar e-mails de contenido ofensivo o utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos de aquéllos para lo que hayan sido asignados.

AXA podrá realizar excepcionalmente, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador/a, las comprobaciones oportunas y necesarias, entre ellas, la realización de auditorías, en la medida de lo posible, en presencia de la persona a la que se le va a auditar y en todo caso de, al menos, un representante legal de los trabajadores.

Los sistemas de control utilizados por AXA, en la medida de lo posible, deberán ser acordados con la parte social y en todo caso deberán ser conocidos previamente por ésta.

## **CAPÍTULO IV Excedencias**

### **Art. 14. Excedencias.**

Los empleados/as tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en las diversas clases de excedencia que regula el art. 57 del Convenio Colectivo Sectorial.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el punto 6.º del art. 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria «AXA» para aquellos empleados/as con tres años de prestación efectiva de servicios, por un período mínimo de tres meses y máximo de cinco años, solicitando la misma con un mes de antelación, con el





alcance, limitaciones e incompatibilidades que se establecen en el presente Convenio, sin que en ningún caso pueda producirse en los contratos de duración determinada.

El disfrute de la excedencia voluntaria «AXA» queda condicionado a:

1.º Que hayan transcurrido más de cinco años desde el término de una última situación de excedencia reconocida por cualquier causa, a excepción de la excedencia por maternidad. En este último caso el disfrute acumulado de la excedencia voluntaria «AXA» y la excedencia por maternidad no podrá exceder de 5 años.

2.º En ningún caso, la excedencia voluntaria «AXA» podrá ser objeto de más de tres prórrogas, a contar desde la conclusión del término temporal solicitado en su inicio y sin que el período total de disfrute, incluidas las prórrogas o disfrute acumulado a la excedencia maternal, supere los cinco años.

3.º No podrá ser utilizada esta excedencia para el desempeño de actividad profesional o laboral por cuenta propia o ajena, excepción hecha de prácticas laborales ligadas a estudios universitarios/postgrado y previa autorización de AXA. El incumplimiento de esta condición situará al trabajador en la excedencia regulada en el art. 57.5 del Convenio Sectorial.

En los casos de reconocimiento del disfrute de la excedencia voluntaria «AXA», la reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar el período de excedencia con el mismo nivel que ostentaba el trabajador/a y en la misma provincia, siempre que dicho período no sea superior a tres años, quedando regulada la reincorporación para aquéllas que superen los tres años por lo previsto en el art. 57.5 del Convenio Sectorial.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia voluntaria «AXA» no será computable a efectos de antigüedad.

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

## **CAPÍTULO V Movilidad geográfica**

### **Art. 15. Movilidad geográfica.**

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





Los traslados interprovinciales e interinsulares de los empleados serán voluntarios.

Los traslados de los empleados que se produzcan dentro de la misma provincia tendrán lugar, preferentemente, mediante acuerdo voluntario. De no producirse dicho acuerdo se estará a lo acordado con la representación de los trabajadores para estos casos.

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

Se concederá un permiso máximo retribuido de 10 días naturales consecutivos, así como el abono de dietas y alojamiento en hotel tanto del interesado como de su pareja, que deberán ser justificados mediante factura.

Dicha estancia estará regulada según normativa interna de gastos de AXA.

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

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

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

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

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

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





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

## **CAPÍTULO VI Estructura retributiva**

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

### **Art. 16. Principios generales.**

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

- ? Complemento salario base.
- ? Complemento compensación por primas.

### **Art. 17. Complemento salario base y complemento compensación por primas.**

Quedan reconocidos al personal en plantilla a la fecha de la firma del presente Convenio los siguientes conceptos:

1.º Complemento salario base, de carácter inabsorbible que se devenga en las doce mensualidades ordinarias. La cuantía mensual de este complemento se establece en 3/15 partes del salario base mensual.

2.º Complemento de compensación por primas, equivalente a cinco pagas de participación en primas, que se distribuirán en las doce mensualidades ordinarias. Los conceptos retributivos que integran cada una de dichas pagas son los siguientes: Sueldo base de nivel retributivo, complemento de experiencia y antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

El personal que se incorpore a la plantilla de AXA a partir de la fecha de la firma del presente Convenio generará los referidos conceptos con arreglo a la siguiente escala progresiva para su percepción:

1.º En el primer año de prestación efectiva de servicios: tres pagas de participación en primas en concepto de Complemento de Compensación por Primas y 1/15 de salario base de nivel retributivo en concepto de Complemento Salario Base. 2.º En el segundo año de prestación efectiva de servicios: cuatro pagas de participación en primas en concepto de Complemento de Compensación





por Primas y 2/15 de salario base de nivel retributivo en concepto de Complemento Salario Base.

3.º En el tercer año de prestación efectiva de servicios: cinco pagas de participación en primas en concepto de Complemento de Compensación por Primas y 3/15 de salario base de nivel retributivo en concepto de Complemento Salario Base.

Para los trabajadores presentes en la plantilla de AXA a la fecha de la firma del presente Convenio, el antiguo Plus Convenio quedará reconocido a título individual integrado en un concepto «ad personam» de carácter no absorbible, no compensable y revalorizable según los criterios y escalas recogidos en el Convenio Colectivo del Sector para los incrementos salariales.

#### **Art. 18. Plus de Inspección.**

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

La cuantía de este Plus, será la que se indique en el Convenio del Sector, es decir, para 2013 se fijan en 1.777,16 euros brutos anuales, para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual y 888,57 euros brutos anuales para el que realice su función en el lugar de residencia habitual.

Este Plus se distribuirá entre las 12 mensualidades del año.

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

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

#### **Art. 19. Plus de turnos.**

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



del año.

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

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

#### **Art. 20. Periodicidad del pago del salario.**

El salario anual se percibirá en doce mensualidades. Quedan exceptuados de esta norma general, los trabajadores/as que a fecha 31 de diciembre de 2008 hubieran decidido continuar percibiendo su salario en quince mensualidades, salvo que expresamente soliciten el percibo de su salario en la forma establecida con carácter general.

### **CAPÍTULO VII Tiempo de trabajo**

#### **Art. 21. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo efectiva, en cómputo anual, será de 1.642,5 horas.

Anualmente se fijarán los correspondientes calendarios laborales de cada centro de trabajo así como de las áreas que por su actividad disponen de horarios de trabajo distintos al establecido con carácter general. Dichos calendarios deberán estar elaborados antes del 31 de enero de cada año. Antes de dicha fecha AXA informará a la RLT del calendario previsto para ese año.

#### **Art. 22. Horario.**

22.1 Con carácter general, el horario de AXA es el que a continuación se indica:

De lunes a viernes en jornada de siete horas y media diarias con hora de entrada a partir de las 07:45 horas y hora máxima de salida a las 18:15 horas, estableciéndose como horario de coincidencia de todo el personal entre las 09:00 y las 14:00 horas.

La formación deberá realizarse, preferentemente, dentro del horario comprendido entre las 07:45 horas y las 18:15 horas, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

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

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

22.2 Las especiales características de los servicios prestados por AXA requieren



de la implantación de una serie de horarios, propios de su actividad, que permita cubrir la franja de atención temporal necesaria a los clientes y asegurados. Consecuentemente, se hace necesario regular dichos horarios para los colectivos que a continuación se indican:

Siniestros prestaciones auto y multis, Tratamiento de la excepción, Front de corporales, Front de Flotas, Front de Emisión, Protección Jurídica y Atención al Cliente (Axa Services, CISS y Teleclaims).

En el supuesto de que en la aplicación de los horarios regulados en el presente apartado, se produjera algún tipo de discrepancia con los trabajadores/as afectados/as, la empresa, previa a la adopción de su decisión, tratará dicha discrepancia con la representación legal de los trabajadores.

Siniestros prestaciones auto y multis, tratamiento de la excepción, front de corporales, front de flotas:

Horarios en régimen de jornada continuada de 7 horas y media diarias en:

- ? Horario de mañana de 07:45 a 15:15 horas.

Cada Departamento gestionará la flexibilidad en la entrada o en la salida garantizando la continuidad del servicio.

- ? Horario de tarde:

De 13:30 a 21:00 horas.

De 14:00 a 21.30 horas.

De 14.30 a 22:00 horas.

Los trabajadores/as que realicen el horario de tarde dispondrán de una flexibilidad, a la entrada, de 30 minutos, de modo que dicha flexibilidad podrá realizarse de la siguiente manera: entre 13:30 y 14:00 horas; entre 14:00 y 14:30 y entre 14:30 y 15:00 horas.

En todos los casos, se trabajará un máximo de tres festivos no nacionales, a excepción del Departamento de Judiciales.

Quedan exceptuadas de este régimen (artículo 22.2) la Interlocución y Regularización CICOS.

Los trabajadores que prestando sus servicios en los Departamentos arriba mencionados, vengan realizando el horario flexible AXA (artículo 22.1) por motivos históricos, seguirán realizándolo a título personal en tanto en cuanto permanezcan en los referidos Departamentos, esto es Siniestros prestaciones





Auto y Multis, Tratamiento de la excepción, Front de corporales, Front de Flotas.

Front de emisión:

Sin perjuicio de la jornada estándar, se establece un horario de tarde de 7 horas y media, de lunes a viernes, con hora de entrada a las 13:30 y finalización a las 21:00 horas.

Plataforma de san Ignacio:

La prestación del servicio se realizará de 09:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 horas, con flexibilidad de 30 minutos que se podrá disfrutar en la hora de entrada, en la hora de salida o en el descanso de comida.

Durante los meses de julio y agosto se establece un horario continuado de 7 horas y media con entrada a partir de las 07:45 y presencia obligatoria de 09:00 a 14:00 horas. Se garantizarán las necesidades de servicio en horario de tarde de 16:00 a 18:00 horas con unos servicios mínimos en función de las necesidades de negocio.

Las personas que realicen este horario tendrán derecho a la compensación por comida o en su defecto a un plus equivalente al 20% del salario base, a elección del trabajador/a.

Los trabajadores que prestando sus servicios en esta Plataforma, vengan realizando el horario flexible AXA (artículo 22.1) por motivos históricos, lo continuarán realizando a título personal en tanto en cuanto permanezcan en dicha plataforma.

Con carácter excepcional y siempre y cuando existan razones acreditadas de carácter organizativo y/o productivo que lo aconsejen, los trabajadores/as, de común acuerdo con la empresa y previa su solicitud, podrán pasar a realizar el horario recogido en el punto 1 del artículo 22 del presente Convenio.

El paso a este horario implicará la pérdida de la compensación por comida o del plus equivalente al 20% del salario base.

Atención al cliente (axa service, ciss y teleclaims).

•? En régimen de jornada continuada en horario de mañana:

Se establecen tres horarios en dicho régimen, de lunes a viernes, en jornada diaria de siete horas con entrada, en cada uno de los turnos, a las 08:00, 09:00 y 10:00 horas.

•? En régimen de jornada continuada en horario de tarde:







Se establecen cuatro horarios en dicho régimen, de lunes a viernes, en jornada diaria de siete horas con entrada a las 13:30 horas, 14:00 horas, 14:30 horas y 15:00 horas.

Los trabajadores/as que voluntariamente lo soliciten, podrán modificar su hora de entrada dentro del horario que venían realizando (mañana o tarde) siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

En todos los casos, se trabajará un máximo de cinco sábados y cinco festivos no nacionales. Por cada festivo trabajado se compensará con un día de descanso a disfrutar en los cuatro meses siguientes, determinándose dicho día por acuerdo entre el trabajador/a y su supervisor/a.

Así mismo, con el objetivo de llegar al cómputo total anual (1.642,5 horas), los empleados/as realizarán en lunes y/o martes dos horas y media adicionales a las 7 que habitualmente realizan sin que el número total de lunes y martes realizados en cómputo total supere 15 al año. Durante estos lunes y/o martes en los que el trabajador/a realice dos horas y media adicionales, el tiempo de descanso retribuido será de 35 minutos en vez de los 20 establecidos.

Puntos azules.

- ? Se establecen tres horarios de lunes a viernes, en jornada continuada diaria de siete horas con entrada, a las 08:00, 09:00 y 10:00 horas, respectivamente.

Los trabajadores/as que prestando servicios en Puntos Azules, voluntariamente lo soliciten, podrán modificar su hora de entrada en función a lo regulado con anterioridad (entrada a las 08:00, a las 09:00, o a las 10:00) siempre que las necesidades organizativas lo permitan.

Así mismo, con el objetivo de llegar al cómputo total anual de horas (1.642,5 horas), los empleados/as realizarán dos horas y media adicionales a las 7 que habitualmente realizan, de lunes a viernes, en distintos días de la semana. Los días que trabajen 9,5 horas el tiempo de descanso retribuido será de 35 minutos en vez de los 20 establecidos.

En todos los casos se trabajarán dos festivos no nacionales.

Los trabajadores que prestando servicios a jornada completa (1.642,5 horas) en este Departamento, no realicen los festivos arriba mencionados por motivos históricos, no estarán obligados a realizarlos en tanto en cuanto permanezcan en el mismo.

Distel:

- ? Horario en régimen de jornada continuada de 7 horas y media diarias de 7:45 a





15:15 horas.

Cada Departamento gestionará la flexibilidad en la entrada o en la salida garantizando la continuidad del servicio.

Fidelización:

- ? Horario en régimen de jornada continuada de 7 horas y media diarias de 7:45 a 15:15 horas.

Cada Departamento gestionará la flexibilidad en la entrada o en la salida garantizando la continuidad del servicio.

Los trabajadores que prestando sus servicios en este Departamento, vengan realizando el horario flexible AXA (artículo 22.1) por motivos históricos, lo continuarán realizando a título personal en tanto en cuanto permanezcan en el mismo.

Horarios en régimen de jornada partida para atención al cliente: (axa service-cap, fidelización, punto azul- ciss, teleclaims) y para el front de corporales:

En relación a los Departamentos de Atención cliente (AXA Service, CISS y Teleclaims) así como para el Front de Corporales se establece también la instauración de horarios en régimen de jornada partida.

Este régimen será de aplicación para futuras incorporaciones y para aquellos trabajadores/as que voluntariamente soliciten su aplicación siempre que las necesidades organizativas lo permitan:

1.º De lunes a viernes, entrada a las 9,30 horas y salida a las 18:00 horas, con un descanso para comida de una hora.

2.º De lunes a viernes, entrada a las 10:00 horas y salida a las 18:30 horas, con un descanso para comida de una hora.

Las personas que trabajen a jornada partida deberán realizar los festivos regulados para cada Departamento en el presente apartado 22.2.

Se mantiene en vigor el acuerdo actualmente vigente de jornadas especiales de Axa Tech que, a todos los efectos, formará parte integrante del cuerpo normativo de este Convenio.

### **Art. 23. Horas extraordinarias.**

La regulación de las horas extraordinarias será la que determina el art. 52 del Convenio del Sector. El empleado/a podrá elegir entre que sean compensadas económicamente, en cuyo caso se pagarán al mismo precio que su hora ordinaria,





o canjearlas por tiempo de descanso, de forma que se disfrute dos horas de descanso por cada hora trabajada.

#### **Art. 24. Descansos.**

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

A tal fin, en los centros de trabajo de más de 25 empleados con presencia ininterrumpida durante la jornada, se habilitarán áreas adecuadas para ello y dotadas de los medios necesarios, siempre que dicho local pueda reunir unas condiciones mínimas aceptables. En cada centro se realizarán los turnos adecuados para garantizar un buen servicio, preferiblemente, entre las 10:00 horas y las 12:00 horas.

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

#### **Art. 25. Vacaciones.**

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

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del propio año en que se devenguen.

Anualmente, AXA comunicará el calendario de vacaciones estivales antes del 1 de abril y las no estivales antes del 30 de septiembre de cada año.

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

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

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

a) El personal ausente no rebasará en ningún caso el 50% del personal que compone el servicio, salvo autorización expresa del responsable del mismo. En los equipos de atención cliente (AXA SERVICE, CISS, TELECLAIMS) y Dirección Operativa de Direct Seguros, dicho porcentaje no podrá superar el 25% de sus respectivas plantillas durante los meses de julio y agosto, salvo autorización expresa del responsable del mismo.

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

b.1) Un período mínimo de 10 días laborables consecutivos al año. Estos días podrán disfrutarse preferentemente en los meses de julio y agosto o durante el periodo comprendido entre el 20 y el 31 de diciembre.

b.2) El resto de los días hasta alcanzar los señalados como período vacacional, podrán disfrutarse de forma discontinua, debiéndose convenir entre AXA y el empleado/a las correspondientes fechas.

AXA sólo podrá excluir períodos vacacionales por necesidades reales de producción previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

En caso de falta de acuerdo entre empleados/as para el disfrute de sus vacaciones en supuestos tales como existencia de necesidad de su suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad en la elección será el siguiente:

1) Empleados/as que no hubieran sido priorizados el año anterior en idéntico periodo vacacional.

Se entenderá a estos efectos como periodo vacacional verano, navidad, semana santa y puentes.

2) Por antigüedad en AXA.

#### **Art. 26. Licencias.**

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

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

b) Por nacimiento de hijos de empleados/as, régimen de acogimiento y adopción, tres días laborables ampliándose a cinco días naturales, de los cuales al menos tres serán laborables, en caso de desplazamiento. Por nacimiento de nietos un día laborable, salvo que exista hospitalización; en cuyo caso se estará a lo previsto en el apartado c de este artículo.

c) En caso de enfermedad grave, hospitalización por cualquier causa, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables, ampliables a cinco naturales en caso de desplazamiento. En caso de hospitalización, el disfrute de los días de licencia, o en su caso, de las horas equivalentes, se podrá realizar a elección del trabajador/a, de forma alternativa durante todo el periodo hospitalario o de reposo domiciliario.

d) Por fallecimiento de cónyuge o hijos propios o de la pareja, cinco días



laborables, ampliándose a siete naturales en caso de desplazamiento.

e) Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables, ampliables a cinco naturales en caso de desplazamiento.

El cómputo del plazo para los supuestos contemplados en los apartados b), c), d) y e) se iniciará, como regla general, el mismo día en que se produzca el hecho causante, salvo cuando el mismo se produzca una vez iniciada la jornada, en cuyo caso el cómputo se iniciará al día siguiente.

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

g) El día que tenga lugar la ceremonia de matrimonio de hijos o hijas.

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

En la recuperación, se acumulará el tiempo de permiso disfrutado bimensualmente, siendo obligatoria su recuperación, en los dos meses siguientes al bimestre computado.

Esta norma sólo se modificará en los meses de noviembre y diciembre de cada año en los que el tiempo de permiso solicitado a recuperar, deberá recuperarse antes del 31 de diciembre de ese año.

Los derechos anteriormente enumerados se reconocen igualmente a las parejas de hecho, con independencia del sexo de sus componentes.

i) Las ausencias al trabajo por lactancia, a voluntad de la trabajadora, podrán ser sustituidas por un permiso retribuido de 16 días laborables para el supuesto de un solo hijo y de 16 días laborables más por cada hijo en caso de parto múltiple a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del permiso por maternidad. Previa renuncia de la madre al citado permiso, el mismo podrá ser disfrutado por el padre.

j) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica para atención del trabajador/a. La asistencia deberá ser debidamente justificada.

k) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica para atención de sus hijos menores de edad o discapacitados, padres y cónyuge, debidamente



justificada. El tiempo total anual de disfrute no podrá exceder de 7 horas al año.

l) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes oficiales con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico avisando al efecto con una antelación de 48 horas.

m) Hasta 60 días por adopción internacional, sin remuneración.

### **Art. 27. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial.**

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

## **CAPÍTULO VIII Acción social**

### **Art. 28. Seguros de empleados.**

Los empleados/as en activo tendrán durante la vigencia del presente Convenio un descuento mínimo del 50% sobre la Prima Neta en los seguros propios (no profesionales ni comerciales) en los ramos de Auto, Hogar y Vida.

Para el Seguro de Salud el porcentaje de descuento se modificará anualmente para alcanzar el equilibrio técnico del colectivo de las pólizas de empleados/as (no beneficio; no pérdida; S/P 100%) garantizándose en todo caso un precio inferior al ofertado por AXA en el mercado para un producto semejante.

Anualmente se explicará de forma motivada a la representación legal de los trabajadores el importe de prima a aplicar al colectivo de empleados/as.

Se entenderá por seguros propios aquéllos suscritos para cubrir bienes propiedad del empleado/a y/o su cónyuge, así como de hijos solteros que convivan con el trabajador/a u otros familiares a su cargo que estén incluidos en la declaración del IRPF y los referidos asus propias personas.

Será requisito imprescindible para beneficiarse de estos descuentos:

- ? La domiciliación bancaria.
- ? Que figure como Tomador el empleado/a.

### **Art. 29. Anticipos.**

El empleado/a con un mínimo de un año de antigüedad podrá obtener hasta tres anticipos por una cuantía máxima, en el total de los tres, igual a tres mensualidades ordinarias brutas al interés anual equivalente al euribor a 1 de enero de cada año y que deberán amortizarse en el plazo máximo de un año, en



pagos iguales que incluyan tanto el capital amortizado como los intereses devengados.

El empleado/a con al menos un año de antigüedad podrá obtener hasta un máximo de tres anticipos por una cuantía máxima, en su totalidad, equivalente a dos mensualidades ordinarias brutas, sin interés, a devolver en las nóminas pendientes de cobro del año natural en que se solicite.

Ambos anticipos se descontarán dentro de la nómina habitual, así como, en su caso, de la liquidación final y del seguro de vida.

### **Art. 30. Préstamo vivienda.**

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

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

Los préstamos a conceder para la vivienda serán necesariamente para la adquisición del domicilio habitual. Se concederá una cuantía máxima de 24.000 euros que deberán amortizarse en un plazo máximo de 12 años, incluyendo tanto el capital amortizado como los intereses devengados. Los préstamos para mobiliario o reformas se concederán por una cuantía máxima de 6.000 euros que deberán amortizarse en un plazo máximo de 5 años, incluyendo tanto el capital amortizado como los intereses devengados.

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

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

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

Para anualidades sucesivas dicho importe global será aumentado en el mismo porcentaje de incremento que tenga la tabla salarial de sueldos base, del Convenio Sectorial del año en que se trate con respecto al año anterior. Aquellas solicitudes que se realicen con motivo de traslado por AXA, serán atendidas, sin ser incluidas en la cuenta establecida en el apartado anterior.





En el caso de baja en la Empresa por cualquier motivo, los préstamos concedidos se considerarán vencidos a todos los efectos y por lo tanto líquidos y exigibles, tanto el capital pendiente de amortización como los intereses devengados hasta la fecha de baja.

AXA podrá deducir las cantidades pendientes tanto de la liquidación final de haberes como, en su caso, del capital del seguro de vida e indemnizaciones.

No se podrá solicitar otro préstamo sin cancelar el anterior.

Los trabajadores/as que se encuentren en situación de necesidad extrema, previa solicitud y acreditación, tendrán derecho a que se paralice temporalmente la devolución del préstamo para adquisición de vivienda durante el tiempo necesario hasta superar la antedicha situación, por un período máximo de 3 años.

### **Art. 31. Préstamo adquisición de vehículo.**

Los trabajadores/as que desempeñen funciones de carácter itinerante y precisen de vehículo para la realización de su actividad laboral, podrán solicitar un préstamo para adquisición de vehículo por una cuantía máxima de 12.000 euros a devolver en cuatro años a la que se aplicará el interés legal del dinero. El reconocimiento del préstamo para adquisición de vehículo queda condicionado a que en el momento de la solicitud del préstamo el trabajador/a no tenga pendiente de amortizar una cantidad superior a 18.000 euros derivados de la solicitud de cualquier otro de los préstamos previstos en el presente Convenio. Para poder solicitar este préstamo el trabajador/a no deberá disponer de coche de empresa.

### **Art. 32. Premios de permanencia.**

El empleado que cuente con una prestación de servicios en AXA de veinticinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio de 1.250 euros brutos.

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

## **CAPÍTULO IX Previsión social**

### **Art. 33. Fondo solidario gran invalidez.**

Se establece un fondo solidario de 40.000 euros anuales destinado a paliar los gastos producidos en los casos de hijos de trabajadores/as en situación de gran invalidez, así como todos aquellos casos de graves disminuciones físicas y psíquicas. La Comisión Mixta estudiará los casos que se produzcan para estimar la



dotación económica a asignar.

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

#### **Art. 34. Prestación complementaria por incapacidad temporal.**

A partir de la finalización de la incapacidad temporal y hasta la fecha en que, a propuesta de la Comisión de Evaluación de Incapacidades la autoridad laboral resuelva sobre la Invalidez, AXA con cargo al fondo establecido a tal efecto por la misma, le seguirá satisfaciendo la diferencia anual que existiese desde la última cantidad líquida percibida y lo abonado por la Seguridad Social.

#### **Art. 35. Permiso complementario por paternidad.**

Aquellos trabajadores que, por reunir los requisitos legales, hayan disfrutado del permiso de paternidad tendrán una licencia de tres días adicionales que se disfrutarán inmediatamente después del permiso de paternidad del art. 48 bis del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores por cuenta de AXA.

#### **Art. 36. Plan de pensiones del sistema de empleo.**

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

Plan de pensiones de aportación definida.

Podrán adherirse voluntariamente los trabajadores/as que cuenten, al menos, con 2 años de antigüedad en AXA.

AXA y los empleados realizarán aportaciones al Plan de Pensiones calculadas como un porcentaje del salario pensionable. Se entenderá por salario pensionable el que reciba el trabajador/a por los conceptos retributivos recogidas en el presente Convenio más la mejora voluntaria. Quedan expresamente excluidas las percepciones que correspondan a salario variable, rappel por ventas y comisiones o cualquier otro concepto que vaya condicionado al cumplimiento de objetivos.

A partir del 1 de septiembre de 2013 y durante la vigencia del presente Convenio, las aportaciones al Plan de Pensiones se realizarán conforme a la siguiente tabla:

Salario pensionable	% Empresa	% Trabajador
Menos de 40.000	3%	0,5%
Entre 40.001 y 55.000	4%	1%
Más de 55.001	4,5%	2%

Finalizada dicha vigencia las tablas podrán ser objeto de revalorización conforme a lo previsto en el Convenio del Sector.

## **CAPÍTULO X Igualdad de oportunidades**

### **Art. 37. Igualdad de Oportunidades.**

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a seguir promoviendo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Dicho compromiso tuvo su primer hito con la firma del Plan de Igualdad del Grupo AXA el 15 de diciembre de 2009, en el que se contiene una declaración programática de objetivos, en concreto, la promoción del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo y promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y procedimiento de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

En cumplimiento a dichos objetivos, el Plan contempla medidas en materia de:

- 1.º Cultura organizativa para el fomento de la Igualdad, combatiendo aquellos estereotipos que inciden negativamente en la mujer o en otros colectivos desfavorecidos.
- 2.º Acceso al empleo y contratación, siendo así que el Plan garantiza que los procesos de selección del personal no discriminen competencias o habilidades profesionales que supongan la sobrevaloración de un sexo sobre otro.
- 3.º Promoción y clasificación profesional, mediante el establecimiento de instrumentos que favorezcan la participación de la mujer.
- 4.º Formación, facilitando la formación a distancia u on-line a las trabajadoras y trabajadores con contrato suspendido por situación de excedencia fundamentada en necesidades de conciliación laboral, personal y familiar.
- 5.º Salud laboral, debiendo incidir en la protección y mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la mujer embarazada o con hijos lactantes.
- 6.º Retribución, tendente a reducir las situaciones de desigualdad en materia retributiva.
- 7.º Prevención del acoso por razón de sexo y sexual, lo cual se ha llevado a cabo mediante el Protocolo de Actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral que obra como anexo al Plan de Igualdad.



8.º Comunicación, disponiéndose la implantación de un plan de comunicación interna del Plan de Igualdad.

9.º Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, potenciando y fomentando la organización del trabajo y el uso de nuevas tecnologías que faciliten una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

10.º Permisos retribuidos, fomentando aquéllos que redunden en beneficio de la conciliación familiar.

11.º Descanso por maternidad a tiempo parcial, permiso por paternidad y licencias no retribuidas para la atención de determinadas cuestiones de carácter personal y familiar.

12.º Excedencias.

13.º Medidas ante situaciones de violencia de género.

14.º Regulación de vacaciones anuales en supuestos de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia o suspensión de contrato por maternidad.

15.º Ordenación del tiempo de trabajo mediante medidas de flexibilidad.

La Comisión de Igualdad continuará trabajando en la gestión del actual Plan de Igualdad. Dentro de los objetivos generales del Plan y sin perjuicio de su consecución, se establecen los siguientes objetivos específicos durante la vigencia del presente Convenio:

(i) Incluir en la formación obligatoria de la plantilla, acciones formativas en materia de igualdad, para prevenir cualquier discriminación por razón de sexo, discapacidad, orientación sexual, raza, edad o religión así como para promover el uso del lenguaje no sexista fomentando el conocimiento de los procedimientos internos aplicables en caso de acoso moral y sexual.

(ii) La Comisión de Igualdad velará por la consecución de los objetivos contemplados en el Punto Quinto del Plan.

(iii) Realización de reuniones semestrales que garanticen el cumplimiento de los objetivos marcados en el presente artículo.

## **CAPITULO XI Derechos sindicales y de representación colectiva.**

### **Art. 38. Órganos de representación de los empleados/as.**

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





a) Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo. Son la representación colectiva y unitaria de los empleados/as en cada centro de trabajo, siendo elegidos conforme a la legislación vigente.

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

b) Secciones sindicales. Están constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

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

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

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

### **Art. 39. Funciones.**

1. Comités de Centro de Trabajo y Delegados de Personal. En sus respectivos centros de trabajo, como órganos representativos y unitarios de los empleados/as de AXA, tendrán las funciones establecidas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

2. Secciones sindicales. Cada Sección Sindical, como órgano representativo de los empleados/as en general y de los afiliados/as en particular, tiene como funciones fundamentales la defensa, representación y negociación individualizada de los intereses de los afiliado/as, e igualmente la representación, negociación y defensa colectiva de los empleados/as ante AXA. Para desarrollar las funciones anteriormente descritas, en concreto, defensa de intereses, capacidad de





representación y negociación, se creará una Comisión Bilateral que tratará los temas en general, puntuales o de seguimiento relacionados con sus afiliados/as, a través de la cual se canalizarán previamente a la vía jurisdiccional o administrativa, todos aquellos temas que puedan ser motivo de controversia.

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

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

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

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

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

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

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

3. Mesa de Diálogo Social. Como órgano de Información y consulta, tendrá atribuciones en las siguientes materias:

3.1 Recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la



evolución general del Sector de Seguros, sobre la situación de la producción y siniestralidad y evolución probable del empleo en AXA Asimismo será informada previamente de la política y estrategia comercial de AXA

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

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

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

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

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

#### **Art. 40. Derechos.**

1. Locales y tableros de anuncios. AXA facilitará locales adecuados a los Representantes Sindicales de los trabajadores/as que hayan constituido un Comité de Empresa, en sus respectivos centros de trabajo, dotados de medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical. Igualmente para las Secciones Sindicales AXA facilitará locales adecuados y medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical.

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

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

El crédito horario de cada Delegado de Personal, miembro de Comité de centro de







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

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

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

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

#### 4. Gastos:

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

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

#### **Art. 41. Garantías.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

#### Art. 42. Representantes Sindicales con alta dedicación.

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

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





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

#### **Art. 43. Representantes Sindicales de alta responsabilidad.**

En reconocimiento de la función de representación social y para evitar que la dedicación a la función sindical produzca perjuicios en la formación y carrera profesional de los representantes sindicales, los representantes sindicales de las Secciones Sindicales que tengan más del 10 % de representatividad, con alta responsabilidad que reúnan los requisitos y durante el tiempo que desempeñen las funciones que más abajo se indican, tendrán derecho a percibir, en concepto de plus de puesto de trabajo, el 20% del salario base anual correspondiente al nivel que ostenten, prorrateado en 12 pagas.

Requisitos:

Dedicación efectiva del 100% a las funciones propias del puesto de trabajo.

Ostentar nivel profesional inferior al 1.2.

Comunicar a la empresa por escrito la ocupación en alguna de las funciones que se dice más abajo adjuntando acta en la que conste la designación por elección y/o nombramiento por la Ejecutiva.

Funciones:

Secretario General de la Sección Sindical en AXA.

Secretario General en el Sindicato, a nivel estatal o de Comunidad Autónoma.

Secretario de Organización, a nivel estatal.

Secretario de Acción Sindical, a nivel estatal.

Secretario General del Comité Europeo de Grupo.

Presidente de la Comisión Social o Económica del Comité Europeo de Grupo.

#### **Art. 44. Ámbitos de representación.**

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

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

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

Disposición adicional primera.

Régimen aplicable a la empresa Direct Seguros en materia de jornadas y horarios, vacaciones, promociones y creación de la comisión de seguimiento «Direct Seguros».

Jornadas y horarios Direct Seguros.

Horarios Dirección Operativa:

Las especiales características del negocio de Direct Seguros requieren de un marco horario que asegure la adecuada atención a nuestros potenciales clientes, clientes en cartera, acuerdos con terceros y proveedores. Consecuentemente, se procede a regular dichos horarios, que son de carácter ordinario, para la Dirección Operativa de acuerdo con lo descrito a continuación:

El calendario laboral anual de la Dirección Operativa, será comunicado anualmente a la representación legal de los trabajadores de Direct Seguros antes del 15 de diciembre del año anterior a su entrada en efecto.

1. Colaboradores con jornada completa.

Estos horarios serán de aplicación a todas las unidades de Front dentro de la Dirección Operativa, a excepción del equipo de Front Tramitación, al que no le resultará de aplicación lo relativo a trabajo en sábados.



a. Horarios en régimen de jornada continuada en horario de mañana:

- ? De lunes a viernes, en jornada diaria de siete horas y treinta minutos, con entrada a las 08:00 horas y salida a las 15:30 horas, con un descanso de 20 minutos.

- ? En todos los casos se trabajará anualmente hasta un máximo de 6 sábados y 3 festivos no nacionales.

b. Horarios en régimen de jornada continuada en horario de tarde:

- ? De lunes a viernes, en jornada diaria de siete horas y treinta minutos, con entrada a las 14:30 horas y salida a las 22:00 horas, con un descanso de 20 minutos.

En todos los casos se trabajará anualmente hasta un máximo de 6 sábados y 3 festivos no nacionales.

- ? Los excesos de jornada que pudieran producirse fruto de la prestación del servicio en sábados y festivos no nacionales se compensarán por ajuste de horas en el calendario laboral anual tal y como se lleva realizando hasta ahora.

2. Colaboradores con jornada parcial.

Estos horarios serán de aplicación a todas las unidades de Front dentro de la Dirección Operativa, a excepción del equipo de Front Tramitación, al que no le resultará de aplicación lo relativo a trabajo en sábados.

a. Horarios en régimen de jornada parcial en horario de mañana:

- ? De lunes a viernes, en jornada diaria de seis horas de acuerdo con los siguientes horarios:

Entrada a las 08:00 horas y salida a las 14:00 horas.

Entrada a las 08:30 horas y salida a las 14:30 horas.

Entrada a las 09:00 horas y salida a las 15:00 horas.

Entrada a las 10:00 horas y salida a las 16:00 horas.

- ? En todos los casos se trabajará anualmente hasta un máximo de 6 sábados y 3 festivos no nacionales.

b. Horarios en régimen de jornada parcial en horario de tarde:

- ? De lunes a viernes, en jornada diaria de seis horas de acuerdo con los





siguientes horarios:

Entrada a las 15:00 horas y salida a las 21:00 horas.

Entrada a las 16:00 horas y salida a las 22:00 horas.

En todos los casos se trabajará anualmente hasta un máximo de 6 sábados y 3 festivos no nacionales.

En materia de regulación de vacaciones, se estará a lo establecido en el art. 25.

Específicamente, el calendario vacacional para la Dirección Operativa, será gestionado de la siguiente manera:

Planning Vacaciones Dirección Operativa

Planning periodo vacacional Fecha límite de solicitud de vacaciones

Fecha de publicación del planning

1 de enero a 28 de febrero 15 de diciembre (año anterior). 28 de diciembre (año anterior).

1 de marzo a 31 de mayo. 25 de enero. 1 de febrero.

1 de junio a 30 de septiembre. 1 de abril. 1 de mayo.

1 de octubre a 11 de enero (año siguiente). 1 de agosto. 1 de septiembre.

Nuevo sistema de promociones y gestión de carrera profesional.

La situación del mercado y la evolución de nuestro negocio hacen necesario redefinir el sistema de ascensos y promociones previsto en el anterior Convenio, sustituyéndolo por un sistema de méritos basado en los principios de universalidad, objetividad y participación.

Este sistema recogerá distintos criterios de mérito dependiendo de que el personal a promocionar sea crítico o no para el negocio, y tendrá, entre otros criterios de ponderación, la evaluación del desempeño.

Por ello, con el fin de negociar el nuevo sistema de promociones basado en méritos, que deberá ser aprobado por las partes firmantes del presente Convenio, las partes acuerdan constituir una comisión de promociones y carreras profesionales para definir antes del 31 de diciembre de 2013 el sistema de nueva aplicación.

A pesar de ello, durante 2014 las partes acuerdan un sistema transitorio donde





convivan los dos sistemas, el antiguo basado en exámenes y el nuevo basado en méritos.

Las promociones a realizar en 2014 serán el resultado de acumular a las promociones que correspondan a 2014 las que debieran haberse realizado en 2013. Los efectos de ambas promociones se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2014. En ambos casos el número de promociones será calculado para los grupos y niveles 2.4, 2.5 y 2.6 conforme al sistema preexistente.

Si realizadas las promociones quedara acreditado el correcto funcionamiento del sistema de méritos, este sistema se establecerá como definitivo para el resto de años de vigencia del Convenio (2015 y 2016). Por el contrario, si, testado el nuevo sistema, alguna de las partes no estuviera de acuerdo con el mismo, se aplicará la misma fórmula que para 2013 y 2014. En este sentido, durante el año 2015 no se llevaría a cabo promoción alguna, y en 2016 se procedería de la misma forma que en 2014 (esto es, convivirían ambos sistemas, exámenes y méritos, llevándose a cabo las promociones resultantes de la suma de ambos años con efectos retroactivos a 1 de enero de 2016).

El número de plazas a otorgar por el sistema de ascensos y promociones en Direct Seguros se calculará teniendo en cuenta la plantilla de Direct Seguros.

Las promociones realizadas en los años 2011 y 2012 en Direct Seguros, por encima de las que en proporción a su plantilla hubieran correspondido, servirán para compensar en su caso, el exceso de promociones que pudiera pactarse con la Representación Social para compensar la no retroactividad de las plazas, durante la vigencia del presente convenio.

Comisión de Seguimiento Direct Seguros.

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión Socio-Económica integrada por los representantes legales de los trabajadores de Direct Seguros y representantes de dicha empresa.

Esta comisión se reunirá periódicamente con carácter semestral y en todo caso, en cualquier momento, si fuera necesario, a petición de cualquiera de las partes.

La Comisión Socio-Económica de Direct Seguros, tendrá entre otros objetivos, los siguientes:

a) Compartir información sobre la evolución del mercado en general, y de la compañía en particular.

b) Tratar los diferentes calendarios horarios anuales, para modificar en su caso cuando exista una necesidad del servicio, entre otros aspectos los relacionados con sábados y festivos.



c) Calendario vacacional.

d) Y en general, cualquier aspecto relativo a la aplicación de las condiciones establecidas en el texto del presente convenio.

Disposición adicional segunda. Comisión Paritaria de empleo AXA.

Se mantiene la Comisión Paritaria de Empleo integrada por las partes firmantes del presente Convenio cuyo cometido y competencias seguirán siendo las mismas que las previstas en la Disposición Adicional Cuarta del Convenio Colectivo del Grupo AXA vigente hasta la firma del presente Convenio.

### **Disposición transitoria primera.**

A fin de culminar el proceso de convergencia de condiciones y para garantizar la equidad de todos los colectivos que actualmente realizan las mismas funciones, con efectos 1 de Enero de 2014, el personal que actualmente realiza los horarios especiales «Winterthur», pasará a realizar el horario AXA, en los términos previstos en el art. 22.2 del presente Convenio.

Los trabajadores/as que actualmente prestan sus servicios en el Departamento soporte de mejora y productividad pasarán a realizar el horario previsto en el art. 22.1.

En ambos casos la jornada total anual será de 1.642,5 horas.

### **Disposición transitoria segunda. Promociones y carrera profesional.**

La situación del mercado y la evolución de nuestro negocio hacen necesario redefinir el sistema de ascensos y promociones previsto en el anterior Convenio, sustituyéndolo por un sistema de méritos basado en los principios de universalidad, objetividad y participación.

Este sistema recogerá distintos criterios de mérito dependiendo de que el personal a promocionar sea crítico o no para el negocio, y tendrá, entre otros criterios de ponderación, la evaluación del desempeño.

Por ello, con el fin de negociar el nuevo sistema de promociones basado en méritos, que deberá ser aprobado por las partes firmantes del presente Convenio, las partes acuerdan constituir una comisión de promociones y carreras profesionales para definir antes del 31 de diciembre de 2013 el sistema de nueva aplicación.

A pesar de ello, durante 2014 las partes acuerdan un sistema transitorio donde convivan los dos sistemas, el antiguo basado en exámenes y el nuevo basado en méritos.





Las promociones a realizar en 2014 serán el resultado de acumular a las promociones que correspondan a 2014 las que debieran haberse realizado en 2013. Los efectos de ambas promociones se retrotraerán a fecha 1 de enero de 2014. En ambos casos el número de promociones será calculado para los grupos y niveles 2.4, 2.5 y 2.6 conforme al sistema preexistente. Este número de plazas se verá incrementado en la forma que las partes acuerden para compensar la pérdida de retroactividad a 2013.

Si realizadas las promociones quedara acreditado el correcto funcionamiento del sistema de méritos, este sistema se establecerá como definitivo para el resto de años de vigencia del Convenio (2015 y 2016). Por el contrario, si, testado el nuevo sistema, alguna de las partes no estuviera de acuerdo con el mismo, se aplicará la misma fórmula que para 2013 y 2014. En este sentido, durante el año 2015 no se llevaría a cabo promoción alguna, y en 2016 se procedería de la misma forma que en 2014 (esto es, convivirían ambos sistemas, exámenes y méritos, llevándose a cabo las promociones resultantes de la suma de ambos años con efectos retroactivos a 1 de enero de 2016).

#### **Disposición derogatoria.**

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

