

Convenio estatal do sector da Mediación de Seguros Privados 2013-2015



SERVIZOS

www.cigservizos.org

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO ESTATAL DO SECTOR DA MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS

(ANOS 2013-2015)

[*Publicado no BOE 198, do 19 de agosto de 2013]

CAPÍTULO I

Disposicións Xerais

Artigo 1. Ámbito funcional e persoal de aplicación.

1. O presente Convenio colectivo será de aplicación ás relacións laborais das Empresas de Mediación de Seguros Privados, calquera que sexa a súa denominación.
2. O presente Convenio non será de aplicación ás relacións, prestacións, actividades e traballos contemplados no artigo 1.º, número 3, do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores (TRET).
3. Quedan, tamén, excluídas da aplicación do presente Convenio as relacións a que se refire o artigo 2 do citado TRET, e de forma expresa as seguintes persoas e actividades:
 - a) As persoas que desempeñen funcións de alta dirección, conforme ao Real Decreto 1382/85, do 1 de agosto, tales como membros do consello de administración, conselleiros delegados, administradores, directores-xerentes, secretarios xerais ou postos de similar nivel, a non ser que polas mesmas se pactase co empresario que o presente Convenio xeral lles sexa aplicable.
 - b) As persoas ou actividades vinculadas ás empresas incluídas no ámbito de aplicación deste Convenio por relación de prestación de servizos de natureza mercantil ou civil, como poden ser, entre outros, os auxiliares externos e auxiliares asesores dos mediadores de seguros privados e os cobradores exclusivamente a comisión.
 - c) A actividade mercantil de mediación que, conforme á Lei de Mediación de Seguros Privados, poidan desenvolver, fóra do seu horario laboral, os empregados dos mediadores de seguros, a favor da empresa da que dependan, e a compensación que da mesma puidese derivarse.
 - d) As persoas incorporadas temporalmente como «bolseiros» ás empresas de mediación, as cales se rexerán polos pactos establecidos entre a entidade ou centro que as tutele e o empresario que as reciba.
4. Os empresarios mediadores de seguros privados, sexan persoas físicas ou xurídicas, designaranse en diante, co termo «mediadores». As obrigas e dereitos que se atribúen no presente Convenio ás empresas de mediación de seguros privados, entenderanse feitas á persoa, física ou xurídica, que posúa a titularidade da empresa, como empresario, conforme ao disposto polo artigo 1.2 do TRET.

Artigo 2. Ámbito territorial.

O presente Convenio será de aplicación en todo o territorio do estado español.

Artigo 3. Ámbito temporal.

1. Duración: Desde o 1 de xaneiro do 2013, ata 31 de decembro de 2015, coas salvidades e efectos específicos que se establecen para determinadas materias nas correspondentes normas e disposicións transitorias.

2. Vixencia: O presente Convenio entrará en vigor aos 20 días da súa publicación no «Boletín Oficial do Estado», e manterá a súa vixencia xeral ata o 31 de decembro de 2015, salvo naquelas materias para as que se dispoña unha vixencia distinta.

3. Prórroga e denuncia: O Convenio xeral entenderase prorrogado de ano en ano se non se denuncia en forma por quen estea lexitimado para iso. A denuncia deberá producirse entre o 1 e o 31 de decembro, do ano do seu vencemento, ou do de calquera das súas prórrogas. Unha vez denunciado o Convenio, procederase a constituír a Comisión negociadora nos termos e prazos establecidos no Estatuto dos Traballadores.

4. Período de negociación: Denunciado o Convenio, entenderase que o mesmo mantén a súa vixencia durante o período de negociación e prórroga que se regulan neste apartado. O devandito período comezará a computarse desde o inicio das negociacións momento que, en todo caso, se sitúa aos corenta e cinco días desde que o Convenio fose denunciado.

Transcorrido un ano de negociación sen que se acordou un novo Convenio, prorrogarase por tres meses adicionais o citado período de negociación.

Durante a dita prórroga, as partes acudirán ao procedemento de mediación regulado no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), para a procura de solución das discrepancias existentes. Tamén poderán as partes acordar someterse ao procedemento arbitral previsto no citado ASAC.

Igualmente, durante a referida prórroga, as partes determinarán as materias do Convenio que prorrogarán a súa vixencia máis aló dos referidos períodos, nos termos e co alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para a súa análise e valoración para ese efecto, tanto as materias tratadas na negociación e o grao de consenso alcanzado respecto das mesmas, como as materias que non fosen obxecto de tratamento na negociación.

Artigo 4. Absorción e condicións máis beneficiosas.

1. As retribucións e condicións contidas no presente Convenio, valoradas no seu conxunto e cómputo anual, considéranse básicas, e en consecuencia poderán absorber, ata onde alcancen, as retribucións e melloras que sobre as mínimas regulamentarias ou convidas, viñesen na actualidade satisfacendo as empresas, calquera que sexa o motivo, denominación, forma ou natureza das ditas retribucións e melloras, valoradas tamén no seu conxunto e cómputo anual, salvo que expresamente fosen cualificadas como inabsorbibles.

2. As condicións resultantes deste Convenio poderán absorber, ata onde alcancen, calquera outras que por disposición legal, regulamentaria, convencional, ou pactada, poidan establecerse no futuro.

3. Aquelas empresas que teñan establecidas, con carácter voluntario, melloras aos seus traballadores, que resulten superiores ás retribucións e condicións do presente Convenio, valoradas ambas no seu conxunto e computo anual, virán obrigadas a respectar o exceso.

Artigo 5. Vinculación á totalidade.

As condicións do presente Convenio xeral forman un todo integral e indivisible e, para efectos da súa aplicación, serán consideradas globalmente, asumindo as partes o seu cumprimento con vinculación á totalidade do mesmo.

No caso de que a autoridade ou xurisdición laboral, en uso das facultades que lle son propias, non aprobase ou resolverse deixar sen efecto calquera das partes do presente Convenio, este deberá ser revisado e reconsiderado na súa integridade, se algunha das representacións asinantes así o requirise expresamente.

Artigo 6. Coordinación e fontes da relación laboral.

Os dereitos e obrigas concernentes ás relacións laborais contempladas no presente Convenio rexeranse:

1. Polo TRET e as disposicións legais e regulamentarias que resulten de aplicación.
2. Polo presente Convenio colectivo.
3. Pola vontade das partes, manifestada no contrato de traballo, sendo o seu obxecto lícito e sen que en ningún caso poidan establecerse en prexuízo do traballador condicións menos favorables ou contrarias ás disposicións legais e ao presente Convenio.
4. Polos usos e costumes locais e profesionais.

Artigo 7. Articulación da negociación colectiva e concorrencia de Convenios colectivos.

1. En desenvolvemento dos artigos 83 e 84 do TRET, as partes asinantes do presente Convenio coinciden na necesidade de potenciar e dar valor ao marco Convenio colectivo sectorial como fórmula de estabilidade, homoxeneidade e ferramenta competitiva que permita o establecemento dunhas condicións laborais homoxéneas acordadas coas necesidades económicas e sociais en cada momento.

Este Convenio será xa que logo o marco mínimo de aplicación obrigatoria para todas as empresas que non dispoñan de Convenio ou acordo colectivo propio e respecto daquelas materias que non foron reservadas como prioritarias para o Convenio de empresa segundo o artigo 84.2 do TRET, ou sexan remitidas polo propio Convenio sectorial á negociación para acordo, pacto ou Convenio no ámbito de empresa.

A complementariedade entre os distintos niveis de negociación debe ser o suficientemente flexible como para adaptar en cada caso a realidade das empresas dentro do sector e responder así ás necesidades que se poidan dar no devandito ámbito.

Sendo así, as organizacións empresariais e sindicais asinantes do presente Convenio colectivo comprométese na defensa do marco sectorial.

2. As partes que subscriben o presente Convenio adquiren o compromiso de non negociar Convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior ao estatal.

CAPÍTULO II

Organización do traballo e produtividade

Artigo 8. Organización do traballo.

A organización práctica do traballo, dentro das disposicións legais, é facultade exclusiva do empresario, que responderá do seu uso de acordo coas leis.

Os sistemas de organización do traballo e as súas modificacións completaranse, para a súa eficacia, con políticas de formación adecuadas.

As empresas non deberán esquecer que a boa marcha da produción e, en definitiva, a súa prosperidade, depende da satisfacción interior do persoal, a cal nace non só dunha retribución decorosa e xusta, senón de que estean asentadas sobre a xustiza as relacións do traballo e, en especial, as que sexan consecuencia do exercicio da liberdade que se lles recoñece. E esforzaranse por espertar e asegurar nos empregados un eficiente sentido de solidariedade. Para ese efecto, e a través dos seus órganos de representación, estableceranse os métodos máis adecuados, tanto para informar ao persoal sobre a marcha da produción como para recibir as

súas iniciativas e suxestións achega dos seus problemas e o seu melloramento.

Cando dúas ou máis empresas de mediación de seguros privados, afectadas por este Convenio, se organicen de forma que a maior parte dos seus servizos estean unificados, radicando en locais comúns e coa obriga do persoal de realizar funcións indistintas de calquera delas, garantiranse os mesmos dereitos e obrigas para todo o persoal, sobre a base máis beneficiosa, no seu conxunto e cómputo anual, e conservando cada empresa a súa propia personalidade xurídica.

Artigo 9. Produtividade.

Conscientes as partes asinantes do presente Convenio, da necesidade dunha mellora xeral da eficacia do sistema produtivo e de conseguir para iso a incorporación de todos os axentes da produción e da adecuación do marco laboral e institucional á consecución de tal mellora, as partes asinantes consideran imprescindible clarificar os obxectivos a alcanzar, así como os factores que inciden sobre os mesmos e os instrumentos básicos para logralos.

Os obxectivos a alcanzar son:

– Elevar a competitividade e a rendibilidade das empresas e a calidade na prestación dos servizos.

– Optimizar a capacidade produtiva de acordo coas orientacións do mercado.

As partes asinantes do presente Convenio consideran que os principais factores que inciden sobre a produtividade son:

A política de investimentos.

A racionalización da organización produtiva.

A mellora tecnolóxica.

A formación permanente.

A programación empresarial da produción e a produtividade.

O clima e a situación das relacións laborais.

As condicións e a calidade de vida no traballo.

A política salarial.

A cualificación e adaptación dos traballadores.

O absentismo.

En consecuencia, teranse en conta, entre outros, os seguintes instrumentos e criterios:

1. Negociación dos asuntos relacionados coa produtividade.

2. Establecemento, coa participación dos representantes legais dos traballadores (RLT), de sistemas de medición da produtividade e do nivel e/ou do índice de produtividade que se considerará como normal, ou período base para comparacións.

3. Participación dos RLT no seguimento das medicións de produtividade.

4. Establecemento de garantías achega da distribución das melloras de rendibilidade obtidas por aumentos de produtividade, aplicándoas ao restablecemento e/ou incremento do excedente empresarial, investimentos que creen postos de traballo e incentivos salariais vinculados á

mellora da produtividade.

As empresas que queiran establecer calquera sistema de medición e mellora da produtividade cos conseguintes seguimentos, deberanse fundar en datos e criterios obxectivos, negociándose coa representación legal dos traballadores ou, de ser o caso, cos propios traballadores, e dando cumprimento aos seguintes criterios:

- A) Información previa dos mesmos aos representantes legais dos traballadores.
- B) Que tales plans non supoñan discriminación duns traballadores sobre outros.
- C) Establecemento de períodos de proba e adaptación.

CAPÍTULO III

Política de emprego

Artigo 10. Principios básicos.

As partes asinantes do presente Convenio son conscientes do problema de emprego existente, da necesidade e posibilidade de abordar as súas diferentes causas e consecuencias mediante políticas activas de emprego, sectorial e de empresa. Xa que logo, as partes asinantes consideran que a política de emprego laboral deberá orientarse segundo os seguintes principios:

1. O respecto aos dereitos adquiridos dos traballadores que veñen prestando servizo ás empresas de mediación.
2. A adopción de métodos de previsión e de planificación, que orienten as políticas de recursos humanos na empresa.
3. As empresas afectadas polo presente Convenio terán como obxectivo facer unha aposta clara e decidida pola contratación indefinida; para facilitar esta opción axústanse os períodos de proba vinculados á contratación indefinida referidos no artigo 14.3 deste Convenio.
4. A necesidade de que as empresas prompvan a incorporación de traballadores novos, de novo ingreso, que posúan a necesaria formación previa e que desenvolvan a súa aprendizaxe na empresa e manteñan despois a súa formación continua.
5. Descartar calquera posibilidade de substitución de traballadores xa consolidados na Empresa por novos traballadores, se se fai co exclusivo obxecto de obter unha suposta redución de custos.
6. O ingreso do traballador na empresa deberá producirse por calquera dos procedementos contemplados na normativa vixente, debendo, en todo caso, respectarse as previsións especiais que, no referente á inscrición do traballador como demandante de emprego, recollen as disposicións relativas a determinados tipos de contrato.
7. Desde as empresas atenderase aos seguintes principios xerais de actuación e política de emprego:
 - Prioridade na estabilidade e garantía no emprego.
 - Respecto dos principios reguladores e de causalidade da contratación temporal.
 - Principio de non discriminación por razón da natureza do contrato.
 - Potenciación da contratación no grupo VI como vía de acceso ao sector.
 - Racionalidade na distribución do tempo de traballo para o desenvolvemento do emprego.

– Adecuación das horas extraordinarias para a consideración da súa substitución por emprego estable.

– As condicións laborais que correspondan a cada posto de traballo non poderán ser discriminatorias por razón de sexo, idade, nacionalidade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social do traballador que o desempeñe.

8. Todo contrato, calquera que sexa a súa natureza e cualificación, que verse sobre tarefas ou funcións que se realicen habitualmente nas empresas de mediación de seguros privados, rexeranse en canto a clasificación profesional, retribución, tempo de traballo, formación e restantes condicións laborais basicamente pactadas no presente Convenio, polo establecido no mesmo.

9. Considérase conveniente constituír un grupo de traballo que, no seo da Comisión Paritaria de Interpretación e Aplicación do Convenio, asuma as seguintes funcións, e calquera outras que en diante considere procedentes a dita Comisión Paritaria:

– Seguimento, estudo e desenvolvemento de elementos que favorezan a promoción do emprego no Sector.

– Vixilancia do cumprimento das previsións contidas neste capítulo en relación coa promoción do emprego.

– Preparación e elaboración de estudos que sirvan para futuras medidas de fomento do emprego no sector que poidan incorporarse ao Convenio colectivo.

– Evolución do emprego no sector e as súas características.

A composición, funcionamento, competencias e garantías dos seus membros acordaranse pola Comisión Paritaria de Interpretación e Aplicación do Convenio.

Artigo 11. Instrumentos de política activa de emprego sectorial.

Como instrumentos de política activa de emprego sectorial establécense as seguintes regras de aplicación:

1. Durante a vixencia do presente Convenio, as empresas afectadas non poderán establecer contratos laborais a xornada completa con persoal que manteña unha relación laboral a xornada normal noutro sector, ou estea en situación de xubilación, con vixilancia polas partes do cumprimento da normativa sobre pluriemprego.

2. As empresas poderán establecer calquera tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia dos contratos formativos, así como de fomento da contratación indefinida, sempre que se observen os preceptos xerais e regras específicas da súa propia regulación, con especial observancia das normas sobre información, competencias e dereitos da representación legal dos traballadores nesta materia.

3. A fraude de lei en materia de contratación temporal implicará as consecuencias legais previstas para tal suposto, en especial a de presunción de se ter celebrado por tempo indefinido.

4. Co fin de dinamizar o persoal, potenciando a carreira profesional a través da formación, se promoverá a contratación de traballadores novos a través do Grupo profesional VI.

5. A nivel de empresa e mediante os mecanismos de participación previstos legalmente, realizarase o seguimento específico das regras e pautas aquí enunciadas en materia de política de emprego.

6. No devandito contexto de diálogo social, a empresa informará, coa periodicidade prevista

legalmente, a representación legal dos traballadores, sobre o persoal do persoal que preste servizo, con expresión dos datos e informacións necesarios para coñecer a situación do persoal e do emprego na empresa, así como a súa evolución probable. De igual modo informará sobre as previsións de celebración de novos contratos, con indicación do número destes e das modalidades contractuais que serán utilizadas, así como dos supostos de subcontratación.

Igualmente, durante o mes de xaneiro de cada ano, a empresa entregará á representación legal dos traballadores a relación e datos laborais dos traballadores en persoal, que non afecten ao seu dereito á intimidade persoal, para coñecer a súa situación no devandito momento.

7. Con carácter anual e a través do diálogo social na empresa considérase conveniente realizar unha análise da situación e evolución dos aspectos máis relevantes en materia de relacións laborais e recursos humanos que se contemplan neste Convenio.

Artigo 12. Regulación de determinadas modalidades de contrato de traballo.

As partes asinantes do presente Convenio acordan adaptar ás particulares circunstancias do sector da mediación a regulación de determinadas modalidades de contrato de traballo e, en consecuencia, establecen as seguintes disposicións:

1. Contrato en prácticas:

a) Estes contratos estableceranse de conformidade coa regulación do artigo 11 do TRET vixente.

b) Os grupos e subgrupos nos que se poden encadrar os traballadores en prácticas son os seguintes:

– Grupo II.

– Subgrupo III. A.

– Subgrupo III.B1.

– Subgrupo III.B2.

– Subgrupo IV.A.

– Grupo V.

c) A duración do contrato non será inferior a seis meses para os traballadores comprendidos nos subgrupos III.B1. e III.B2, nin a doce meses nos grupos II, III.A., IV.A. e V, e non poderá exceder, en ningún caso, de dous anos.

d) Neste tipo de contrato poderá pactarse un período de proba cuxa duración máxima será de:

– Catro meses, para titulados de grao superior.

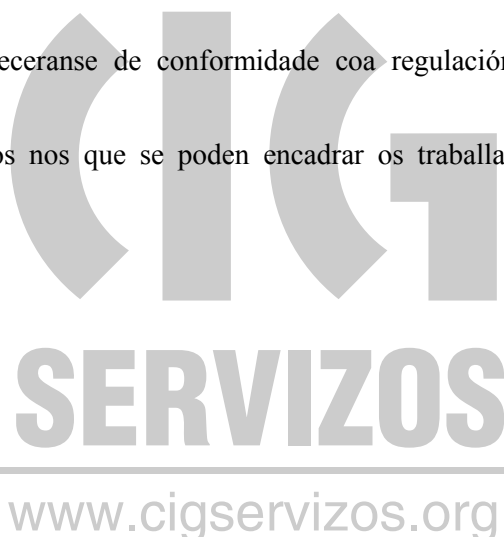
– Un mes, para os restantes.

No caso de que se contrate por unha duración dun ano ou superior, o período de proba será de:

– Cinco meses, para titulados de grao superior.

– Dous meses, para os restantes.

No caso de que se contrate pola duración máxima establecida no apartado c) anterior, o período de proba será de:



- Seis meses, para titulados de grao superior.
- Catro meses, para os restantes.

e) A retribución mínima dos traballadores vinculados á empresa por este tipo de contrato será:

- Durante o primeiro ano de vixencia do contrato: 70% do salario base equivalente ao nivel retributivo correspondente ao Grupo ou Subgrupo profesional no que se encadre.
- Durante o segundo ano de vixencia do contrato: 80% do salario base equivalente ao nivel retributivo correspondente ao Grupo ou Subgrupo profesional no que se encadre.
- O resto dos conceptos retributivos, aos que teña dereito o traballador, devengarase sen redución ningunha.

2. Contrato de traballo para a formación e a aprendizaxe.

Os Grupos e Subgrupos nos que se poden encadrar os traballadores vinculados á Empresa por este contrato son:

Subgrupo III.C.

Subgrupo III.D.

Grupo IV.

O salario base que se percibirá nesta modalidade de contrato será como mínimo o correspondente ao nivel retributivo 9. O resto dos conceptos retributivos, aos que teña dereito o traballador, devengarase sen redución ningunha.

3. Contrato de traballo eventual por circunstancias da produción:

En atención á necesidade da empresa de atender esixencias circunstanciais do mercado ou de dar saída a unha acumulación de tarefas, poderán concertarse contratos de traballo eventual, por un período máximo de doce meses, dentro dun prazo de dezaoto, a contar desde o momento en que se produzan as causas que dean lugar a este tipo de contrato.

Á finalización do contrato, por desaparición da causa que o orixinou, e no caso de que non pase a contrato de duración indefinida, a empresa aboará ao traballador unha gratificación equivalente a dous días de salario base por cada mes traballado.

4. Contrato de traballo para o fomento da contratación indefinida:

Mediante disposición derogatoria única da Lei 3/2012, de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, derrógase esta modalidade. No entanto, os contratos celebrados con anterioridade ao 12 de febreiro de 2012 continuarán rexéndose pola normativa ao abeiro da cal se concertaron.

Artigo 13. Regulación subsidiaria e modificacións normativas.

En todo o non contemplado neste Convenio, estarase ao previsto pola normativa vixente en cada momento.

No caso de que o regulado no presente capítulo entrase en contradición co que, con carácter imperativo, poida establecerse en normas futuras, as partes comprométense a revisar o mesmo, a fin de adaptalo á nova normativa.

CAPÍTULO IV

Período de proba

Artigo 14. Período de proba.

1. Poderá pactarse no contrato de traballo o establecemento dun período de proba cuxa duración máxima para cada Grupo e Subgrupo profesional será a que segue:

Grupo I	12 meses.
Grupo II	6 meses.
Grupo III	2 meses.
Grupo IV	2 meses.
Grupo V	2 meses.
Grupo VI	1 mes.

2. As situacións de maternidade ou incapacidade temporal que puidesen afectar á empregada ou empregado durante o período de proba interromperán o cómputo do mesmo, que se renovará a partir da data da reincorporación efectiva ao traballo.

3. Nos contratos de duración indefinida, a xornada parcial superior ao 85% e xornadas completas, poderá pactarse un período de proba cuxa duración máxima para cada Grupo ou Subgrupo profesional será a seguinte:

Grupo I	12 meses.
Grupo II	6 meses.
Subgrupo IIIA, VAI, VB	6 meses.
Subgrupos IIIB1, IIIB2, III C, VC1 e VC2	6 meses.
Grupo VI	6 meses.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artigo 15. Principios xerais.

1. Para os efectos do presente Convenio enténdese por sistema de clasificación profesional a ordenación xurídica pola que, con base técnica e organizativa, se contempla a inclusión dos traballadores nun marco xeral que establece os distintos cometidos laborais nas empresas afectadas por este Convenio.

A dita ordenación xurídica tradúcese na delimitación dos diferentes criterios, coñecementos, funcións e tarefas nos que se estrutura a prestación debida, servindo á vez para a conseguinte fixación da contraprestación económica e demais efectos do contrato de traballo.

2. O sistema de clasificación profesional establecido no presente Convenio contribúe ás políticas activas que se pretenden potenciar e promove a consecución dunha razoable correspondencia entre a organización do traballo das empresas e os cambios técnicos e organizativos, así como a cualificación profesional dos traballadores, partindo dunha función máis dinámica e relevante do factor humano.

Xa que logo, este sistema de clasificación profesional ten por obxecto facilitar a xestión dos recursos humanos nas empresas, así como o desenvolvemento profesional dos traballadores, considerando que entrambas actuacións ten que se conseguir unha correspondencia positiva.

3. Os traballadores das empresas incluídos no ámbito de aplicación deste Convenio serán clasificados conforme ás actividades profesionais pactadas e/ou, de ser o caso, executadas e ás normas que se establecen neste sistema de clasificación profesional, conforme ao cal aquelas deben ser definidas.

No contrato de traballo, acordarase o contido da prestación laboral obxecto do mesmo, en correspondencia con este sistema de clasificación profesional.

Os empregados utilizarán os medios informáticos e de comunicación de que dispoña a empresa, para desenvolver as tarefas que teñan asignadas.

4. Con carácter xeral o traballador desenvolverá as tarefas propias do seu grupo profesional, así como tarefas suplementarias e/ou auxiliares precisas que integren o proceso completo do cal forman parte.

5. Tomando como base o devandito sistema de clasificación profesional, o presente Convenio regula a forma de levar a cabo a mobilidade funcional e os seus distintos supostos.

6. O sistema de clasificación precisa da plena colaboración de políticas activas de formación e de procesos na promoción dos traballadores, o que implicará unha maior amplitude nas expectativas profesionais.

As referencias que se fan a formación, ao definir os grupos e subgrupos profesionais, deberán entenderse como coñecementos e experiencia que a representación de traballadores e empresarios considera que deberían posuír os traballadores para desempeñar o posto de traballo que se contempla, excepto nas tarefas que esixan unha titulación específica.

7. Todo iso co obxectivo de consolidar e incrementar a profesionalización e desenvolvemento do factor humano nas empresas do Sector, en aras dunha mellora permanente da calidade interna e na prestación do servizo.

Artigo 16. Aspectos básicos para a clasificación.

1. Definición de Grupos e Subgrupos profesionais.

Para os efectos do presente Convenio e de acordo co artigo 22.2 do TRET enténdese por Grupo ou Subgrupo Profesional, o que agrupa unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación.

2. Elementos que definen os Grupos ou Subgrupos profesionais.

2.1 A aptitude profesional é o resultado da ponderación global dos seguintes factores:

a) Coñecementos: O grao de preparación, teórica ou práctica, minimamente exixible para desenvolver o traballo.

b) Iniciativa/autonomía: O grao de independencia que o traballador ten na programación e procedementos para realizar un determinado proceso de traballo, así como a suxeición a directrices ou normas establecidas para o desenvolvemento da función.

c) Capacidade de dirección: O grao de independencia preciso para organizar, distribuír e controlar os procesos de traballo a realizar, así como a supervisión sobre o grupo determinado dos traballadores que o deben levar a cabo.

d) Responsabilidade: O grao en que o resultado do proceso de traballo a realizar repercute tanto no interior como no exterior da empresa.

No seu caso, ponderarase tamén a capacidade de traballo en equipo.

2.2 Titulacións.

2.3 O contido xeral da prestación fai referencia ás actividades profesionais que se desenvolven polos traballadores nas empresas afectadas polo presente Convenio, cuxas actividades se agrupan, para efectos operativos, nas seguintes áreas profesionais:

1.^a Área comercial.

2.^a Área técnica de seguros.

3.^a Área de administración e servizos xerais.

2.3.1 Área comercial.—Comprende as funcións relativas ao estudo do mercado, aplicación das técnicas de marketing, captación e conservación de clientes mediante o asesoramento e a asistencia permanente, incluída a que deba prestarse, nestas funcións, a auxiliárelos externos ou colaboradores, ou outras redes ou canles utilizadas pola empresa de mediación.

2.3.2 Área técnica de seguros.—Comprende o estudo de riscos, o coñecemento e aplicación das tarifas das entidades aseguradoras, a determinación das cláusulas de cobertura que proceda aplicar nas operacións de seguro que xestione a empresa de mediación, a xestión técnica das pólizas de carteira, e a tramitación e colaboración na liquidación de sinistros, incluída a asistencia que deba prestarse, nestas funcións, a auxiliárelos externos ou colaboradores, ou outras redes ou canles utilizadas pola empresa de mediación.

2.3.3 Área de administración e servizos xerais.—Abrangue todas as funcións que correspondan á administración da empresa, tales como funcións de contabilidade, réxime fiscal da empresa, organización, xestión de persoal, mantemento de redes, periféricos, comunicacións, bases de datos, programas, páxinas web, mantemento de programas de calidade, mantemento e vixilancia de edificios, maquinaria e utensilios, conducción de vehículos, cobranza e recepción, así como a realización de funcións que complementan as anteriores tarefas, incluída a asistencia que deba prestarse, nestas específicas funcións, a auxiliárelos externos ou colaboradores, ou outras canles utilizadas pola empresa de mediación.

2.4 O grao en que concorren os elementos enunciados, determina o nivel retributivo, segundo o regulado no capítulo VIII.

3. Sistema de clasificación profesional.

3.1 A inclusión do traballador dentro de cada Grupo ou Subgrupo profesional será o resultado da pertenza a calquera das áreas citadas, das titulacións de ser o caso requiridas, da complexidade das tarefas realizadas, e da ponderación global dos factores sinalados no punto 2.1, sen que exista incompatibilidade ningunha para que o traballador desenvolva funcións comprendidas en distintas áreas, compatible co seu nivel retributivo, e coa formación adecuada, dada a específica estrutura da empresa de mediación derivada do seu tamaño ou circunstancias concretas.

3.2 Fundamentalmente, con base ao regulado polo artigo 22 do TRET, o sistema de clasificación profesional queda integrado polos seguintes Grupos e Subgrupos profesionais, cos contidos que máis adiante se sinalan:

Grupo I.

Grupo II.

Subgrupo II A.

Subgrupo II B.

Grupo III.

Subgrupo III A.

Subgrupo III B-1 e III B-2.

Subgrupo III C.

Subgrupo III D.

Grupo IV.

Subgrupo IV A.

Subgrupo IV B.

Grupo V.

Subgrupo V A.

Subgrupo V B.

Subgrupo V C-1 e V C-2.

Grupo VI.

3.3 Cada Grupo ou Subgrupo, comprenderá os niveis que se sinalan seguidamente, segundo o grao de importancia das funcións desenvolvidas. O nivel determinará o salario base e calquera outro concepto retributivo que tome o nivel como referencia.

3.4 A reseña dos Grupos ou Subgrupos profesionais e niveis retributivos que se consigna a continuación, non supón que necesariamente deban existir todos en cada empresa ou centro de traballo de mediación, xa que a súa existencia estará en función, en todo caso, das tarefas que realmente se precise desenvolver.

Artigo 17. Grupos e Subgrupos profesionais e niveis retributivos.

Grupo I.

1. Criterios xerais: Pertencen a este Grupo profesional aqueles postos que, dependendo do empresario ou da dirección xeral da empresa, participan na elaboración das políticas e directrices da mesma, xa sexan comerciais, técnicas, de administración, de servizos xerais, ou de Inspección, sendo responsabilidade súa a correcta aplicación das ditas políticas no seu respectivo ámbito de actuación, contando para iso coa autonomía precisa neste ámbito.

2. Formación: Coñecementos técnicos especializados e/ou titulación mínima universitaria ou técnica de grao superior.

3. Nivel retributivo: Corresponderalles o nivel 1.

Grupo II.

Subgrupo II.A:

1. Criterios xerais: A súa función tradúcese na realización de cometidos relacionados coa investigación, estudo, análise, asesoramento, planificación, avaliación e previsión ou outros de

análoga natureza, ou de organización e control dos procesos de traballo a realizar, sempre que se correspondan coas funcións propias do título que posúan.

2. Formación: Titulación universitaria ou técnica de grao superior, ou formación profesional equivalente.

3. Tarefas: Inclúense neste Subgrupo II.A, a título enunciativo, non limitativo, as seguintes funcións, así como aquelas outras asimilables ás mesmas:

- Análise e investigación de mercados.
- Deseño de produtos.
- Lanzamento de produtos a nivel da empresa de mediación.
- Asesoría xurídica.
- Avaliación e análise de investimentos financeiros.
- Estudos de organización e métodos.
- Análise, deseño e posta en aplicación de sistemas informáticos integrais.
- Selección e formación de persoal.
- Asistencia técnica e control de mantemento de edificios, instalacións e sistemas de comunicación.

4. Nivel retributivo: Corresponderalles o nivel 2.

Subgrupo II.B:

1. Criterios xerais: Os traballadores pertencentes ao Subgrupo profesional II.B contan para o desempeño das súas tarefas con determinado grao de autonomía para executar ou realizar as mesmas no ámbito da súa competencia, así como para proceder á resolución de cuestións técnicas ou prácticas propias do seu campo de actuación. Deben seguir para estes efectos normas, directrices ou procedementos establecidos na empresa.

2. Formación: Coñecementos amplos das funcións, tarefas e operacións que deban realizar, e/ou nivel mínimo de titulación universitaria ou técnica de grao medio.

3. Tarefas: Neste Subgrupo profesional inclúense as tarefas de: organizar, motivar e coordinar os empregados ou grupos de traballadores que constitúan unha unidade departamental de calquera área, con posibilidade de incluír unidades inferiores.

4. Nivel retributivo: Corresponderalles o nivel 3.

Grupo III.

Subgrupo III.A:

1. Criterios xerais: Comprende este Subgrupo III.Á os traballadores cuxas funcións se desenvolven nun marco de instrucións precisas, con autonomía dentro do proceso establecido.

2. Formación: Coñecementos especializados das funcións, tarefas e operacións respectivas e/ou formación mínima equivalente a bacharelato ou formación profesional de grao medio, complementada cunha experiencia dilatada no posto de traballo.

3. Tarefas: Inclúense neste Subgrupo, a título enunciativo, as seguintes tarefas, así como

calquera outras asimilables ás mesmas:

Área comercial: Funcións apuntadas no artigo 16, punto 2.3.1, en relación con coberturas que correspondan a grandes riscos, segundo quedan definidos estes riscos no artigo 107.2 da Lei 50/1980, do 8 de outubro, de Contrato de Seguro, redacción dada pola disposición adicional sexta da Lei 30/1995, do 8 de novembro, de Ordenación e Supervisión dos Seguros Privados, incluída a responsabilidade civil xeral que requira unha tarificación especial.

Área técnica de seguros: Exame, tarificación, preparación contractual das coberturas e mantemento técnico de grandes riscos, así como tramitación e liquidación de sinistros destes riscos, tal como quedan anteriormente definidos.

Área de administración e de servizos xerais: Función de contabilidade, rendición de contas da empresa ante as respectivas entidades aseguradoras, liquidación de contas de auxiliares externos e colaboradores, contas de caixa e bancos, réxime fiscal da empresa, xestión do sistema integral de informática da empresa e xestión de persoal, sen asistencia externa na realización das tarefas anteriormente citadas.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.Ao nivel 4.

Subgrupo III.B-1:

1. Criterios xerais: Comprende este Subgrupo aos traballadores que desenvolvan traballos de execución autónoma e que esixan, habitualmente, iniciativa pola súa banda, comportando, baixo supervisión, a responsabilidade dos mesmos e podendo ser axudados por outro ou outros traballadores.

2. Formación: Coñecementos específicos das funcións, tarefas e operacións respectivas, e/ou formación mínima equivalente a bacharelato ou formación profesional de grao medio.

3. Tareas: Inclúense a título enunciativo as seguintes actividades, así como aquelas outras asimilables ás mesmas:

Área comercial: Funcións apuntadas no artigo 16, punto 2.3.1, en relación con coberturas dos chamados riscos masa (accidentes individual e colectivos; vida risco, aforro e financeiros; de enfermidade, asistencia sanitaria e decesos; multirrisco do fogar, de comunidades, de comercio, e de PYMES; seguros agrícolas; automóbiles; responsabilidade civil tarificada), e en xeral de todos os seguros xestionados habitualmente polas empresas de mediación, excepto os grandes riscos.

Área técnica de seguros: Funcións apuntadas no artigo 16, punto 2.3.2, en relación con: Exame, tarificación, preparación contractual das coberturas e mantemento dos riscos masa, así como a tramitación e liquidación de sinistros destes riscos.

Área de administración: Funcións apuntadas no artigo 16 punto 2.3.3, incluídas as funcións de secretariado de dirección, e empregados que realicen habitualmente, como función propia, tarefas concretas de análises e programación, conforme ao sistema integral de informática da empresa.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.B-1 o nivel 5.

Subgrupo III.B-2:

1. Criterios xerais: Comprende este Subgrupo aos traballadores de novo ingreso na Empresa, sen prexuízo do establecido para o Grupo VIN, ou procedentes dos Subgrupos III.C ou III.D, que colaboren na realización das funcións apuntadas no Subgrupo III.B-1, conforme a instrucións dun superior, aínda que con autonomía no desenvolvemento das súas tarefas.

2. Formación: Coñecementos específicos das funcións, tarefas e operacións respectivas, e/ou formación mínima equivalente a bacharelato ou formación profesional de grao medio.

3. Tarefas: As sinaladas anteriormente.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.B-2, para os traballadores de novo ingreso na empresa, durante os 30 primeiros meses de desenvolvemento das súas funcións, o nivel 6, e a partir do devandito momento o nivel 5; e para os traballadores procedentes doutros Subgrupos, o nivel 6 durante os primeiros dous anos de desenvolvemento da súa función, e o nivel 5 a partir do terceiro ano.

Subgrupo III.C:

1. Criterios xerais: Comprende os traballadores que realicen tarefas que requiran coñecementos singulares e un breve período de adaptación, e que realicen o seu traballo con iniciativa, sen prexuízo da adecuada supervisión.

2. Formación: Coñecementos adquiridos no desempeño da súa actividade profesional, e/ou titulación mínima equivalente a educación secundaria obrigatoria.

3. Tarefas: Neste Subgrupo inclúense, a título enunciativo, as seguintes tarefas:

Colaboración nas áreas comerciais, técnicas ou de administración, sinalándose, entre outras:

a) Na área comercial: Preparación de visitas, contactos cos clientes, recompilación de datos ou antecedentes e formalización de operacións xa convidadas/convidadas.

b) Na área técnica de seguros: Preparación das tarefas dos xestores dos Subgrupos III A) ou III B), recompilación de datos ou antecedentes.

c) No área de administración e servizos xerais:

c-1) Empregados que realicen transcripción de datos sobre calquera soporte informático utilizando programas estándar, que requiran coñecementos básicos da operativa informática.

c-2) Empregados que realicen a atención de centraliñas telefónicas e simultaneamente a recepción de visitas.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.C o nivel 6.

Subgrupo III.D:

1. Criterios xerais: Comprende os empregados que leven a cabo tarefas, en calquera das áreas contempladas, seguindo directrices ou procedementos ordinarios de uso na empresa, ou servindo de apoio ás que realicen outros traballadores de nivel superior, ou ao propio empresario cando asuma tales funcións.

2. Formación: Experiencia adquirida no desempeño das tarefas que se apuntan seguidamente, e/ou titulación mínima equivalente a educación secundaria obrigatoria.

3. Tarefas: Neste Subgrupo inclúense os traballadores que realicen as seguintes tarefas a título enunciativo:

- Distribución de chamadas telefónicas a cada departamento.
- Recolleita de mensaxes.
- Solución de dúbidas e consultas sinxelas e orientación ao cliente.

- Punteo de datos e primas nos recibos de carteira mensuais.
- Completar datos de solicitudes de seguro e introducir as mesmas en ordenador ou outros medios informáticos ou electrónicos.
- Transcrición de cartas, cuestionarios e outros documentos a ordenador ou outros medios informáticos ou electrónicos.
- Seguimento telefónico de campañas, preparación de visitas, etc.
- Distribución diaria de pólizas recibidas na empresa de mediación.
- Axuda na preparación e distribución mensual dos recibos de carteira.
- Arquivos de pólizas e documentación.
- Xestións externas en entidades bancarias, entidades aseguradoras, etc., cumprimentando funcións preparadas por empregados aos que sirvan de apoio.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.D o nivel 8.

Grupo IV.

Subgrupo IV.A:

1. Criterios xerais: Traballadores que desenvolvan tarefas de execución autónoma e que esixan, habitualmente, iniciativa por parte dos mesmos, comportando a responsabilidade da súa execución.
2. Formación: Experiencia adquirida no desempeño da súa actividade profesional, e/ou posesión, cando cumpra, do permiso ou título correspondente á súa función.
3. Tarefas: Neste colectivo inclúense, a título enunciativo, as seguintes actividades, así como outras asimilables ás mesmas:
 - Condución de vehículos.
 - Cobranza de recibos fose do centro de traballo.
 - Tarefas de conserxería.
 - Reparación e mantemento de edificios, instalacións e maquinaria.

4. Nivel retributivo: para efectos de retribución, corresponderalles o nivel retributivo 7.

Subgrupo IV. B:

1. Criterios xerais: Traballadores que executen tarefas segundo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, e que non necesiten de formación específica, salvo a ocasional dun período de adaptación.
2. Formación: Experiencia adquirida no desempeño das tarefas que se apuntan seguidamente e/ou titulación mínima equivalente a educación secundaria obrigatoria.
3. Tarefas: Neste colectivo inclúense a título enunciativo as seguintes actividades, así como aquelas outras asimilables ás mesmas:
 - Limpeza de edificios e locais.
 - Portería, cometidos de ordenanza, mensaxería e manexo de ascensores.

– Tarefas de axuda na reparación e mantemento de locais, instalacións e maquinaria.

4. Nivel retributivo: para efectos de retribución corresponderalles o nivel retributivo 8.

Grupo V:

Criterios xerais: Integrará aos empregados que realicen habitualmente as súas funcións fose do centro de traballo da empresa, sen suxeición a horario prefixado, pero sen prexuízo de que cumpran as horas efectivas de traballo previstas para todos os traballadores afectados polo presente Convenio. Tales funcións comprenderán a atención a clientes, proposición de nomeamentos de auxiliares externos ou colaboradores, coadxuvando cos mesmos na produción de seguros, na xestión de cobro de primas, e na tramitación e liquidación de sinistros; revisión e ordenación da administración de auxiliares externos ou colaboradores, rendición de contas, efectividade dos saldos dos mesmos e control dos recibos que teñan pendentes de cobro.

Distínguense os seguintes Subgrupos:

Subgrupo V.A:

1. Comprenderá os Inspectores de áreas profesionais ou zonas xeográficas.
2. Formación: A indicada no Subgrupo II.B.
3. Tarefas: Organizar, motivar e coordinar aos Inspectores incluídos na súa área profesional ou zona xeográfica dos Subgrupos V.B ou V.C.
4. Nivel retributivo: Corresponderalles o nivel retributivo 3.

Subgrupo V.B:

1. Comprenderá os Inspectores que dependendo do empresario, ou dirección da empresa, ou dun inspector de área profesional ou zona xeográfica, interveñan en coberturas de grandes riscos, xa sexa directamente cos clientes ou a través de auxiliares externos ou colaboradores, ou na tramitación e liquidación de sinistros destes riscos, sen prexuízo de que realicen ademais calquera outras funcións das sinaladas nos criterios xerais deste Grupo.

2. Formación: A indicada no Subgrupo III.A.

3. Tarefas: As sinaladas anteriormente.

4. Nivel retributivo: Corresponderalles o nivel retributivo 4.

Subgrupo V.C-1:

1. Comprenderá os Inspectores que dependendo do empresario ou dirección da empresa ou dun inspector de área profesional ou zona xeográfica interveñan en coberturas de riscos masa, xa sexa directamente cos clientes ou a través de auxiliares externos ou colaboradores, ou na tramitación e liquidación de sinistros destes riscos, sen prexuízo de que realicen ademais calquera outras funcións das sinaladas nos criterios xerais deste Grupo.

2. Formación: A indicada no Subgrupo III.B-1.

3. Tarefas: As sinaladas no punto 1.

4. Nivel retributivo: Corresponderalles o nivel retributivo 5.

Subgrupo V.C-2:

1. Criterios xerais: Comprenderá aos traballadores de novo ingreso na empresa, sen prexuízo do

establecido para o Grupo VI, ou procedentes dos Subgrupos III.C ou III.D, que asuman inicialmente as funcións apuntadas no Subgrupo V.C-1, dependendo do empresario, ou dirección da empresa, ou dun inspector de área profesional ou zona xeográfica.

2. Formación: A indicada no Subgrupo III.B-2.

3. Tarefas: As sinaladas anteriormente, para o Subgrupo V.C-1.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo V.C-2, para os traballadores de novo ingreso na Empresa, durante os 30 primeiros meses de desenvolvemento das súas funcións, o nivel 6, e a partir do devandito momento o nivel 5, e para os traballadores procedentes doutros Subgrupos, o nivel retributivo 6, durante os dous primeiros anos de desenvolvemento das súas funcións, e o nivel 5 a partir do terceiro ano.

Grupo VI.

1. Criterios xerais: Estarán incluídos neste Grupo aqueles traballadores que, carecendo de experiencia e preparación específica para o sector da mediación, se incorporen laboralmente ás empresas para efectos de desempeñar as tarefas que máis adiante se especifican.

Este Grupo prevense exclusivamente para persoal de nova contratación na empresa, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento do emprego, preferentemente xuvenil, e potenciador do desenvolvemento e promoción profesional no sector.

Transcorrido o tempo de permanencia neste Grupo profesional que, en ningún caso, poderá superar o prazo de tres anos, a adscrición posterior realizarase ao Grupo profesional que corresponda conforme ao sistema de clasificación profesional establecido.

2. Formación: Os traballadores incluídos neste Grupo recibirán durante o tempo en que se atopen clasificados no mesmo, dentro da xornada de traballo, unha formación dun mínimo de 50 horas anuais, nas que se consideran incluídas as 20 horas previstas para formación no artigo 23. A dita formación versará en torno aos elementos básicos para o coñecemento do sector da mediación.

O plan de formación de cada empresa terá en conta o desenvolvemento formativo do persoal integrado neste Grupo.

3. Tarefas: Realización de tarefas elementais e/ou de apoio aos outros Grupos profesionais e de introdución ás actividades propias da empresa de mediación. Así mesmo, cantas actividades auxiliares de iniciación contribúan á adquisición dos coñecementos prácticos e de formación necesarios para o desempeño dun traballo máis cualificado.

4. Nivel retributivo: Para efectos retributivos atópanse comprendidos no nivel 9.

Con carácter xeral, a permanencia neste Grupo profesional será de dous anos.

Se o traballador acreditase a superación dos cursos de formación profesional de grao medio ou superior, en materias afíns coas tarefas que se lle atribúan, o tempo máximo de permanencia será dun ano.

5. Excepción: Cando o obxecto da contratación fose o desenvolvemento dos coñecementos propios dunha titulación universitaria ou técnica de grao medio ou superior, a clasificación profesional realizarase no Grupo ou Subgrupo profesional cuxas tarefas se correspondan cos devanditos coñecementos, vindo o seu nivel retributivo determinado polas previsións específicas, se as houber, da modalidade contractual utilizada, en relación cos niveis retributivos propios do Grupo ou Subgrupo profesional.

6. Réxime xeral da Seguridade Social: Os traballadores clasificados neste Grupo VI cotizarán ao

Réxime xeral da Seguridade Social polo Grupo 7 do devandito réxime, excepto os titulados a que se refire a excepción anterior, que o farán polo Grupo ou Subgrupo que corresponda á función que desenvolvan na Empresa de Mediación, sen prexuízo da resolución que, respecto diso, poida adoptar a Tesourería Xeral da Seguridade Social.

Artigo 18. Procedemento para a clasificación profesional.

1. Conforme ao previsto polo artigo 22.5 do TRET, a clasificación dos empregados das empresas de mediación realizarase por acordo entre o traballador e o empresario, á vista das tarefas asignadas ao traballador no centro de traballo, subsumindo as mesmas no Grupo ou Subgrupo profesional e nivel que corresponda, segundo a descrición anterior.

2. No caso de que un empregado realice tarefas comprendidas en diferentes grupos ou subgrupos profesionais por un período superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous anos, deberá ser clasificado conforme ao Grupo ou Subgrupo e nivel que corresponda ás tarefas de maior clasificación, sempre que estas tarefas representen máis dun terzo da súa ocupación diaria.

3. Nos contratos formativos, atribuirase ao traballador contratado a función ou tarefas inicialmente asignadas, e a clasificación profesional que, durante o período de formación ou prácticas, lle corresponda, sen prexuízo da asignación das funcións ou tarefas que definitivamente se lle atribúan, e a súa clasificación profesional correspondente, se o traballador chega a integrarse no persoal da empresa, ou centro de traballo, con contrato ou situación laboral indefinidos.

Artigo 19. Mobilidade funcional.

1. A mobilidade funcional no seo da empresa realizarase conforme ao previsto no presente Convenio xeral, respectando, en todo caso, o réxime xurídico, garantías e requisitos establecidos no TRET.

2. Se a mobilidade funcional, dentro do mesmo Grupo ou Subgrupo profesional, implicase realización de tarefas de distintas áreas profesionais, será preciso que o traballador reciba previamente a formación necesaria para a súa adaptación.

A mobilidade funcional dentro do mesmo Grupo ou Subgrupo profesional, non supoñerá redución do nivel retributivo de procedencia.

3. A mobilidade para a realización de funcións pertencentes a un Grupo ou Subgrupo profesional superior, así como a mobilidade para a realización de funcións pertencentes a un Grupo ou Subgrupo profesional inferior, regularase conforme ás previsións establecidas respecto diso no artigo 39 do TRET, en concordancia co artigo 23.2 do presente Convenio.

4. O traballador poderá solicitar o cambio nas súas funcións, tanto dentro do Grupo ou Subgrupo profesional no que estea encadrado, como fose do mesmo. Nestes casos, a solicitude deberá ser razoada e deberanse cumprir os requisitos establecidos neste Convenio para o desempeño das funcións ou posto solicitados. A empresa dará contestación razoada á solicitude nun prazo prudente.

A mobilidade funcional realizada de mutuo acordo entre as partes, deberá respectar o establecido con carácter xeral neste Convenio e na lexislación aplicable.

5. Os cambios de funcións non previstos nos apartados anteriores requirirán acordo das partes ou, na súa falta, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo.

Artigo 20. Ascensos e promocións.

Os ascensos e promocións, dentro do sistema de clasificación profesional, establecidos no presente Convenio, produciranse atendendo ao establecido nos apartados seguintes:

1. Conforme ao disposto no artigo 24.1, parágrafo segundo do TRET, terán que considerarse para estes efectos a formación, méritos, antigüidade do traballador, así como as facultades organizativas do empresario.

2. En todo caso, os criterios de ascensos e promocións serán comúns para os traballadores dun ou outro sexo, respectando o principio de non discriminación polas demais circunstancias a que se refire o artigo 17.1 do TRET.

3. Os criterios básicos para a realización dos ascensos entre Grupos e Subgrupos profesionais son os seguintes:

Ao Grupo I e II e ao Subgrupo V.A: Libre designación.

Aos Subgrupos profesionais III.A, III.B-1, III.B-2, III.C, V.B, V.C-1 e V.C-2: Por concurso de méritos e exame de aptitude.

4. A promoción entre os citados Grupos e Subgrupos profesionais, virá determinada polo grao en que se desenvolvan os factores enunciados como configuradores da aptitude profesional, así como, entre outras, as seguintes circunstancias:

- Realización dos correspondentes procesos formativos, tendo en consideración o número total de horas de formación recibida e o seu grao de aproveitamento.
- Anos de experiencia no nivel de procedencia.
- Desenvolvemento e competencia profesional.
- Adecuación ao posto.
- Realización de funcións análogas.

5. Cando cumpra o concurso de méritos e exame de aptitude, a empresa, coa antelación suficiente, en torno a dous meses, fará público o posto ou postos de ascenso obxecto do mesmo, describindo, de acordo co sistema de clasificación profesional, as funcións a desenvolver, o nivel formativo, os coñecementos necesarios, temario e contido do exame, así como o resto de condicións, incluíndo a experiencia mínima requirida na empresa, que non poderá ser superior a tres anos.

O concurso de méritos e exame de aptitude, constará de dous exercicios, un teórico e outro práctico. A nivel de empresa poderá substituírse o exercicio teórico pola realización finalizada de cursos de formación relacionados co Grupo ou Subgrupo profesional ao que se pretenda acceder. Esta circunstancia, con indicación dos cursos de que se trate, deberá constar na convocatoria.

6. Os Tribunais cualificadores para os concursos de mérito e exame de aptitude, que participarán na elaboración do contido do exame e seguirán o seu desenvolvemento, estarán constituídos polos seguintes membros:

- Presidente, nomeado polo representante legal da empresa.
- Secretario, nomeado polos representantes legais dos traballadores ou, na súa falta, pola Comisión Paritaria do Convenio.
- Dous Vogais, designados un polo representante legal da empresa, e outro polos representantes legais dos traballadores ou, na súa falta, pola Comisión Paritaria do Convenio.

7. O sistema de ascensos establecido no presente Convenio xeral poderá ser obxecto de adaptación a nivel de empresa mediante acordo entre esta e a representación legal dos traballadores.

8. Con carácter anual a empresa informará á representación legal dos traballadores sobre a evolución das promocións e ascensos, analizando conxuntamente as posibles medidas de adaptación a nivel de empresa. A representación legal dos traballadores poderá solicitar o inicio dos procesos de concurso de méritos e exame de aptitude, para os Grupos e Subgrupos que así o teñen establecido.

Artigo 21. Persoal.

De acordo coas necesidades funcionais e de organización, en cada empresa fixarase a composición da estrutura profesional, de conformidade coas distintas previsións do sistema de clasificación profesional que o presente Convenio xeral establece.

De conformidade co establecido na lexislación laboral vixente e para os efectos nela previstos, a empresa informará periodicamente á representación legal dos traballadores acerca do seu persoal, a súa situación e evolución probable, así como, e con carácter previo na súa execución, para efectos de informe, das decisións adoptadas sobre reestruturacións ou cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais, daquela.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artigo 22. Principios xerais.

1. Co fin de favorecer a profesionalización e mellora permanente da formación no sector da mediación de seguros privados, as partes asinantes ratifícanse nos obxectivos formulados no Acordo Estatal de Formación Continua para o sector, así como no Real Decreto 395/2007, do 23 de marzo, que regula as distintas iniciativas de formación que configuran o subsistema de formación profesional para o emprego, o seu réxime de funcionamento e financiamento e a súa estrutura organizativa e de participación institucional.

A formación profesional para o emprego ten por obxecto impulsar e estender entre as empresas e os traballadores ocupados e desempregados unha formación que responda ás súas necesidades e contribúa ao desenvolvemento dunha economía baseada no coñecemento, tal e como se establece na Lei Orgánica 5/2002, das Cualificacións e da Formación Profesional. En consonancia con iso establécense os seguintes fins:

- a) Favorecer a formación ao longo da vida dos traballadores desempregados e ocupados, mellorando o seu capacitación profesional e promoción persoal.
- b) Proporcionar aos traballadores os coñecementos e as prácticas adecuados aos requirimentos do mercado de traballo e ás necesidades das empresas.
- c) Contribuír á mellora da produtividade e competitividade das empresas, xunto coa mellora na calidade de prestación do servizo.
- d) Fomentar o desenvolvemento persoal e profesional dos traballadores do sector a través do desenvolvemento e actualización das súas competencias profesionais.
- e) Promover que as competencias profesionais adquiridas polos traballadores tanto a través de procesos formativos (formais e non formais), como da experiencia laboral, sexan obxecto de acreditación.
- f) Contribuír coa formación profesional para o emprego a propiciar o desenvolvemento e a

innovación da actividade de mediación de seguros.

g) Mellorar a empregabilidade dos traballadores, especialmente dos que teñen maiores dificultades de mantemento do emprego ou de inserción laboral.

h) Adaptarse aos cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnolóxica, cambios normativos, situación económica, etc.

2. A acción formativa no sector da mediación de seguros privados responderá a criterios de continuidade, a fin de impulsar o perfeccionamento no traballo, a través do permanente desenvolvemento das cualificacións profesionais, e favorecerá a promoción do persoal para efectos do sistema de clasificación profesional e da estrutura retributiva.

A formación, a través da organización e participación en cursos, actividades e programas, favorecerá a promoción do persoal e será elemento referencial, nos termos que se sinalan nos artigos correspondentes do presente Convenio, para efectos do sistema de clasificación profesional e da estrutura retributiva.

A política formativa no sector acomodarse aos seguintes criterios:

a) Profesionalización e desenvolvemento dos recursos humanos, satisfacendo as necesidades de formación profesional dos traballadores no seo das empresas.

b) Plena universalización da acción formativa, que se proxectará ao persoal en todos os niveis.

c) Impulso da formación profesional como responsabilidade dos axentes sociais, no entendemento de que interesa tanto á empresa como ao traballador, e que non pode facerse á marxe dos seus protagonistas.

d) Entendemento recíproco da dobre dimensión da formación profesional como dereito e como deber.

e) Conexión entre o deseño das accións formativas e as necesidades de cualificación profesional para facilitar a integración das distintas formas de certificación segundo establécese no Real Decreto 189/2013, do 15 de marzo, e sobre o recoñecemento das competencias profesionais adquiridas por experiencia laboral, segundo se establece no Real Decreto 1224/2009.

f) Valoración como factor estratéxico para a competitividade das empresas e como variable estrutural condicionante no alto grao de calquera estratexia de crecemento.

g) Asunción da política formativa como aspecto fundamental da flexibilidade interna das empresas que posibilita a adaptabilidade dos recursos humanos aos novos procesos produtivos, facendo operativa a mobilidade funcional.

Artigo 23. Tempo de formación.

1. Os traballadores virán obrigados a desenvolver todas as accións de formación profesional continua que sexan precisas para que a súa función realícese adecuadamente, asistindo a cursos monográficos ou xenéricos, seminarios sobre funcións específicas ou de presentación de produtos, etc., que resulten necesarios, cuxas actividades se realicen durante a súa xornada de traballo.

2. O tempo de formación para cada traballador, excepto os que estean suxeitos a contratos de traballo que o prevexa especificamente, será de 20 horas dentro do cómputo anual da xornada de 1.736 horas establecida no presente Convenio xeral, e destinarase á realización de accións formativas de interese para o desempeño profesional encomendado ou que poida encomendarse, así como a súa proxección no desenvolvemento profesional.

Este tempo de formación poderá adaptarse proporcionalmente no suposto de xornadas que arroxasen un cómputo anual distinto ao establecido con carácter xeral.

3. Estas horas poderán ser acumuladas durante un período de ata tres anos naqueles casos en que por necesidades organizativas ou funcionais non foren utilizadas anualmente. Así mesmo, na organización das actividades formativas, procurarase ter en conta as circunstancias concorrentes nos traballadores.

4. Nos supostos de xornadas distintas do regulado no presente Convenio, o tempo dedicado a formación será obxecto das correspondentes adaptacións respecto do establecido no parágrafo segundo, facéndoas compatibles coa funcionalidade da acción formativa.

5. Con criterios análogos ao sinalado no número 2, realizaranse as oportunas adaptacións en supostos individuais de xornada reducida.

Artigo 24. Financiamento.

1. O financiamento das accións formativas farase preferentemente con cargo ás cotas de formación profesional abonadas sectorialmente, xestionadas a través da Fundación Tripartita para a Formación no Emprego ou da institución ou institucións similares que poidan establecerse con análogas dotacións económicas e finalidades.

2. A nivel de empresa poderá establecerse a aplicación de recursos en función das súas necesidades e características.

Artigo 25. Comisión paritaria sectorial de formación.

1. A Comisión Paritaria Sectorial de Formación considérase subsistente, tendo establecido a súa regulamentación. A comisión segue estando integrada por oito vogais, catro en representación das Organizacións Sindicais negociadoras do presente Convenio e catro en representación de AEMES.

2. Ademais das funcións que legal ou regulamentariamente correspondan a esta comisión, desenvolverá tamén as seguintes:

a) Realizar por si, ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter prospectivo respecto das necesidades formativas no sector.

b) Propoñer e executar por si ou coa colaboración doutras empresas, accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis con programas que poidan impartirse nos centros de formación das empresas, ou noutros que poidan constituírse, ou a través de programas nacionais desenvolvidos por organismos competentes. Outro tanto poderá facerse respecto de programas comunitarios ou internacionais susceptibles de aplicación ao sector.

c) Colaborar, co financiamento de que de ser o caso puidese dispoñerse en función do artigo anterior, por si ou mediante entidades especializadas, no diagnóstico e deseño de programas formativos concretos para empresas que así o soliciten, en función das súas necesidades propias e das características dos traballadores afectados.

d) Seguimento, avaliación e apoio de xeito continuado das accións por ela tramitadas a fin de contrastar orientacións, promover outras iniciativas e actualizar obxectivos.

3. Os traballadores membros desta Comisión Paritaria terán dereito a permisos laborais retribuídos, nas súas respectivas empresas, ata o límite de 32 horas mensuais, en tanto desenvolvan a súa función como membros desta comisión. Os traballadores que formen parte, simultaneamente, da Comisión Paritaria de Interpretación, Vixilancia e Seguimento do Convenio e desta Comisión Paritaria Sectorial de Formación, manterán o seu crédito-horario derivado das súas funcións na Comisión Paritaria e terán dereito, así mesmo a permisos laborais

retribuídos polo mediador empresario respectivo, polo tempo que xustificadamente dediquen ao desenvolvemento das funcións da Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

Artigo 26. Acción formativa nas empresas.

1. Sen prexuízo do disposto con carácter sectorial nos artigos precedentes, as empresas, antes de implantar un plan de formación, haberán de cumprimentar o previsto no artigo 64.5, apartado e) do TRET, relativo ás competencias da representación legal dos traballadores nesta materia.

A tal fin, terase en conta que nun plan de formación de empresa, contemplaranse os seguintes extremos:

- Obxectivos e contido das accións formativas a desenvolver.
- Criterios de selección e colectivo afectado.
- Calendario de execución.
- Medios pedagóxicos e lugares de impartición das accións formativas.
- Custo estimado das accións formativas.

2. Nos supostos de accións formativas para as que as empresas soliciten financiamento con cargo ao previsto no Acordo de Formación Profesional para o Emprego, serán de aplicación a estes efectos as estipulacións contidas no vixente Acordo Sectorial sobre a materia.

3. En supostos especiais, cando pola dimensión da empresa ou a complexidade das accións formativas fágase preciso, a representación legal dos traballadores, para favorecer a interlocución nesta materia, poderá encomendar a algún dos seus membros o desempeño de cometidos propios relacionados coa formación profesional.

4. Á marxe do anterior, as empresas da mediación poderán desenvolver accións de perfeccionamento ou reciclaxe dos seus traballadores, debéndose distinguir respecto diso:

4.1. Formación dentro dos centros de traballo da empresa da mediación: A empresa procurará impartir esta formación con habitualidade, dedicando o tempo preciso, dentro da xornada laboral, á función de perfeccionamento ou reciclaxe, sen prexuízo da asistencia dos seus traballadores, cando así o acorde o empresario, aos cursos de formación que convoquen as entidades aseguradoras, coas que se relacione o empresario, sobre os produtos propios daquelas, ou a asistencia dos traballadores da empresa a xornadas ou seminarios impartidos por centros ou institucións aos que sexa inscrito o traballador por conta da empresa.

4.2. O empresario, así mesmo, poderá consensuar cos representantes legais dos traballadores accións formativas específicas, que haberán de estar en relación coas funcións da empresa. En tal caso o empresario deberá conceder aos traballadores permisos, dentro da xornada laboral, para que os mesmos poidan asistir ás clases en presenza. O tempo dedicado a esta formación será computable no número de 20 horas anuais previsto xeralmente para formación.

Todo iso sen prexuízo do pactado nos Acordos Nacionais de Formación Continua, sobre permisos individuais de formación.

En todas as empresas onde exista un plan de formación de empresa, crearase unha Comisión Paritaria de Formación que entenderá de todas as materias relacionadas co devandito Plan.

Artigo 27. Estudos e titulacións no ámbito asegurador.

A Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua levará a cabo, ou apoiará, cantas iniciativas resulten convenientes respecto dos estudos e proxectos en curso, ou que poidan

auspiciarse, por parte das autoridades educativas ou laborais competentes, que afecten á acción formativa ou ás titulacións relacionadas co sector da mediación, contempladas no marco do Subsistema de Formación para o Emprego que contemple a normativa de desenvolvemento do Real Decreto 395/2007, do 23 de marzo.

CAPÍTULO VII

Tempo de traballo

Artigo 28. Xornada laboral e a súa distribución horaria.

1. A xornada máxima de traballo, en cómputo anual, é de 1.736 horas efectivamente traballadas, sen que se inclúan en devandito cómputo, para ese efecto, os días de vacacións nin de libranza que se conceden anualmente, as festas nacionais e as festas locais.

2. Este número de 1.736 horas efectivas de traballo, entenderase limitado ao que realmente corresponda, se existise anteriormente unha xornada pactada, convida ou de obrigado cumprimento, a nivel de centro de traballo ou empresa que, antes de entrar en vigor o presente Convenio, dese un cómputo anual inferior ao citado, con independencia de que se manteña ou varíe a distribución horaria.

No caso de xornada de traballo a tempo parcial, o número das horas efectivas de traballo, durante o ano natural ou o tempo de duración do contrato, incluídas os seus prórrogas, se as houber, será o que pacten as partes.

3. O número de 1.736 horas poderá ser efectivamente esixido polas empresas, salvo as faltas xustificadas de asistencia por enfermidade, accidente, permisos ou descansos retribuídos, previstos na lexislación vixente ou no presente Convenio xeral, e os casos de suspensión de contrato de traballo.

4. A distribución horaria da xornada anual fixada neste Convenio poderá realizarse de forma irregular ao longo do ano, respectando os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos legalmente. Para esta distribución irregular terase en conta o establecido no artigo seguinte.

O horario será establecido en cada centro de traballo ou empresa mediante acordo dos mediadores coa representación legal dos traballadores, ou na súa falta, cos propios traballadores, distribuindo as 1.736 horas efectivas de traballo, entre os días efectivamente traballados, como consideren máis conveniente, sen prexuízo de que poidan pactarse, en casos concretos, horarios flexibles de traballo, cos límites legais fixados en canto a xornada anual, semanal e diaria.

Respecto diso sinálanse as seguintes pautas ou recomendacións:

- A xornada diaria estímase que non debe exceder das 20:00 horas (oito da tarde).
- Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas.
- No caso de que se pacte un novo horario de traballo que implique pasar de xornada continua de 8:00 a 15:00 horas, a xornada partida de mañá e tarde, deberá existir unha interrupción para o xantar, dunha hora como mínimo, e de dúas horas como máximo, non computable como tempo de traballo efectivo, e poderá converterse, sen discriminación, a compensación económica do xantar, mediante vales de comida ou, como mínimo, coa contía establecida no presente Convenio.
- En todo caso, a duración máxima da xornada ordinaria será de 40 horas semanais de traballo efectivo de media, en cómputo anual.
- Respectando sempre o número de 1.736 horas efectivas de traballo ao ano, e o límite de 40

horas semanais de traballo efectivo, de media en cómputo anual, os mediadores poderán acordar, coa representación legal dos seus traballadores, ou na súa falta cos propios traballadores, quendas de traballo para os sábados.

– Respectando así mesmo o número de 1.736 horas efectivas de traballo ao ano, a redución de xornada acordada no presente Convenio, levarase a cabo, anualmente, mediante a libranza de dúas xornadas completas de traballo, que se pactarán de mutuo acordo entre o empresario e o traballador, salvando sempre as necesidades do servizo.

– Durante os meses de verán (do 21 de xuño ao 22 de setembro), a xornada de traballo poderá establecerse de 8:00 horas a 15:00 horas.

– Naqueles supostos nos que en función das previsións do presente artigo se producise un cambio de réxime horario do que resultase unha coexistencia de diversos horarios, o traballador, durante un prazo máximo de 6 meses desde que tivo lugar o cambio, poderá solicitar a reincorporación á xornada que tiña anteriormente. Esta solicitude poderá formularse unha vez transcorrido o devandito período de 6 meses se concorresen no traballador necesidades xustificadas, singulares e graves que así o requiran.

5. O traballador terá dereito a adaptar a duración e distribución da súa xornada ordinaria de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo ao que chegue co empresario, respectando, de ser o caso, o previsto naquela.

Artigo 28.bis. Distribución irregular da xornada.

1. De conformidade co establecido no artigo 28.4 deste Convenio e sen prexuízo do indicado no apartado segundo deste artigo, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, en desenvolvemento do artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, poderase establecer outra distribución irregular da xornada ao longo do ano.

Para iso, a empresa iniciará un período de consultas coa representación legal dos traballadores ou, de ser o caso, cos propios traballadores, coa comunicación das súas propostas razoadas, tanto se se refiren a unha distribución irregular ao longo do ano, coma se estivesen referidas a unha distribución irregular limitada no tempo ou para supostos concretos, con motivación das causas que a xustifiquen.

Durante o período de consultas, que terá lugar no tempo mínimo necesario acorde coa circunstancia do caso e a extensión dos seus efectos, as partes negociarán de boa fe, con vista á consecución dun acordo. O acordo que, de ser o caso, se alcance deberá incorporar os tempos da distribución irregular levada a cabo e as formas de recuperación ou compensación horaria dos mesmos.

2. En defecto de pacto, a empresa poderá distribuír de xeito irregular ao longo do ano ata 150 horas da xornada de traballo. A dita distribución deberá respectar en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei e o traballador deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela.

A forma de compensación horaria resultante da distribución irregular levada a cabo, realizarase procurando o acordo entre as partes. En defecto de acordo, a compensación horaria terá lugar dentro do prazo máximo de catro meses seguintes á súa realización, mediante tempo equivalente de descanso, en unidades de tempo equivalentes ás que se compensan, situándose o seu goce dentro de devandito período en función das necesidades organizativas da empresa que poderá, de ser o caso, concretar tal compensación en xornadas completas de traballo.

Artigo 29. Vacacións.

1. O persoal afectado polo presente Convenio, presente o 1 de xaneiro de cada ano, gozará dentro do mesmo de 23 días laborables, en concepto de vacacións anuais.
2. As vacacións poderán ser fraccionadas ata en tres períodos, a petición dos traballadores e previo acordo coa empresa.
3. En ningún caso a distribución do período de vacacións poderá supoñer prexuízo do cómputo da xornada anual de 1.736 horas efectivas de traballo.
4. O período ou períodos de goce das vacacións fixaranse de común acordo entre o empresario e o traballador, preferentemente entre 1 de xullo e 30 de setembro, ambos inclusive.

A empresa e os representantes legais dos traballadores poderán designar durante o período de vacacións xerais do persoal unha quenda de aproximadamente o 25% do persoal total, aínda que poida ser superior en determinados órganos da empresa, co fin de manter en funcionamento os servizos da mesma.

A empresa sinalará os postos de traballo que deben permanecer na quenda e cubriranse cos empregados capacitados practicamente para desempeñalos que voluntariamente o soliciten e, na súa falta, serán designados pola empresa, seguindo o sistema de rotación entre os empregados que posúan a dita capacidade.

Os empregados que permanezan de quenda poderán gozar as súas vacacións en calquera outra época do ano.

5. A nivel de empresa poderase convir, coa representación legal dos traballadores, un réxime distinto de vacacións, en función da distribución e organización do tempo de traballo.
6. O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle correspondan, dous meses antes, polo menos, do comezo do goce.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 e 48.bis do TRET, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do goce do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador gozar delas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, o traballador poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorran máis de dezoito meses a partir do final do ano en que se orixinaron.

7. Os ingresados con posterioridade ao 1 de xaneiro e os que cesen antes do 31 de decembro, terán dereito á parte proporcional de vacacións de acordo co tempo de servizo prestado durante o ano a que correspondan. No suposto de cesamento antes do 31 de decembro, téndose gozado xa das vacacións, terase en conta o exceso, podendo deducirse en metálico da liquidación finiquita que deba percibir o interesado.
8. Non se computarán como días gozados de vacacións os que correspondan a períodos nos que o traballador estea en situación de incapacidade temporal por enfermidade ou accidente, sempre que esta situación de lugar ás prestacións económicas correspondentes do Réxime xeral da Seguridade Social.
9. As vacacións non poderán compensarse en metálico, salvo no suposto de cesamento regulado no número 7 anterior.

Artigo 30. Permisos.

1. O traballador, previo aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Por matrimonio do empregado, quince días naturais.

b) Dous días, ampliables como máximo a un mes sen soldo a partir do terceiro día, nos casos de nacemento de fillo, acto de acollemento ou adopción de fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.

Será o facultativo que atenda ao familiar doente o que determine ou non a gravidade na enfermidade.

c) Un día por traslado do domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto a duración da ausencia e a súa compensación económica.

Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20% das horas laborables nun período de tres meses, poderá a empresa pasar ao traballador afectado á situación de excedencia forzosa.

No caso de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe da mesma do salario a que tivese dereito na empresa polo tempo que dure o desempeño do cargo ou cumprimento do deber.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos legalmente establecidos.

f) Polo tempo necesario para concorrer a exames, cun máximo de tres convocatorias por materia e curso académico, cando se efectúen estudos para a obtención dun título oficial, relacionado coa actividade da empresa, avisando, para o efecto, cunha antelación de corenta e oito horas.

g) Polo tempo necesario para acudir á consulta do médico da Seguridade Social, sempre que se trate de enfermidade propia do traballador/a ou dos seus fillos menores de idade e se xustifique esta necesidade mediante volante facultativo.

h) Polo tempo necesario para acudir á consulta do médico privado, sempre que se trate de enfermidade propia do traballador ou dos seus fillos menores de idade. Para gozar deste permiso o traballador deberá avisar coa maior antelación posible e presentar o correspondente xustificante médico. No entanto, os traballadores procurarán adaptar, cando así resulte posible, as súas horas de visitas médicas aos seus tempos de descanso.

2. Os permisos por reducións de xornada por nacemento de fillos en condicións especiais, lactación, garda legal, ou coidado directo de menores ou minusválidos, axustaranse ao disposto polo artigo 37 do TRET vixente, apartados 4, 4 bis, 5 e 6, coas seguintes matizacións:

a) Os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en quince días laborables por

cada fillo, a gozar de forma ininterrompida a continuación do alta por maternidade, ou ben mediante acordo co empresario, respectando de ser o caso, o establecido anteriormente.

Este permiso constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores no caso de que ambos traballen.

b) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de dez anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución diaria da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, 1/8 e un máximo da metade da duración daquela, salvo acordo distinto entre traballador e empresario, todo iso de conformidade co establecido no artigo 37.6 do TRET.

c) As reducións de xornada por coidado directo dun familiar, axustaranse ao disposto no artigo 37, apartado 5, segundo parágrafo do TRET.

3. O traballador, previo aviso e xustificación poderá ausentarse do traballo por asuntos particulares ata un máximo de tres días ao ano, ou o equivalente en horas efectivas de traballo que corresponda. Nestes supostos, as horas ou días que se gocen o serán a cambio de recuperación, ou a conta de vacacións, optándose de común acordo por calquera destas posibilidades.

4. O traballador, previo aviso e xustificación, poderá solicitar permiso para acudir a exames, cun máximo de tres convocatorias por materia e curso académico, cando realice estudos para a obtención dun título oficial que non estea relacionado coa actividade da empresa, avisando para ese efecto cunha antelación de corenta e oito horas, e tendo en conta as necesidades de prestación de servizo e organización da empresa.

As horas ou días que se gocen o serán a cambio de recuperación, ou a conta de vacacións, optándose de común acordo por calquera destas posibilidades.

Artigo 31. Horas extraordinarias.

1. Terán a consideración de horas extraordinarias as que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo.

2. Salvo que outra cousa conviñese respecto diso, as horas extraordinarias compensaranse con tempo de descanso, en proporción estritamente equivalente, e tratando que non se prexudique con iso o normal funcionamento e organización do traballo. A dita compensación mediante descanso realizarase, salvo que outra cousa dispoñan as partes, dentro dos catro meses seguintes á realización das horas extraordinarias.

3. Criterios para a realización das horas extraordinarias:

a) Horas extraordinarias por forza maior, esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes: realización.

b) Restantes horas extraordinarias, necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda, incidencias non previsibles ou outras circunstancias derivadas da actividade das empresas incluídas no ámbito funcional do presente Convenio: mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola Lei.

4. A dirección da empresa informará mensualmente ao comité de empresa, aos delegados de persoal e delegados sindicais sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as súas causas e a súa distribución.

Así mesmo, en función da tipoloxía máis arriba indicada, e da información recibida, a empresa e

os representantes legais dos traballadores acordarán os criterios aplicables cando xurda a necesidade de realizar horas extraordinarias.

5. A cotización por horas extraordinarias realizarase segundo a súa distinta natureza, conforme ás normas que resulten de aplicación en materia de Seguridade Social.

CAPÍTULO VIII

Retribucións

Artigo 32. Principios xerais.

1. A estrutura retributiva é o sistema que fixa as percepcións económicas dos traballadores pola prestación profesional definida neste Convenio e estará constituída polo salario base e os complementos salariais, retribuindo o tempo de traballo efectivo establecido no presente Convenio e os períodos de descanso computables como de traballo.

2. No proceso de racionalización de estruturas profesionais e retributivas que constituíu un dos obxectivos fundamentais do Convenio para os anos 1996-1998, levouse a cabo un achegamento da nova regulación salarial á realidade do sector, potenciando e mellorando o peso do salario base dentro do conxunto da estrutura retributiva, e establecendo uns intervalos máis racionais, en canto o permite a evolución do sistema actualmente, entre os niveis retributivos que configuran a nova táboa de salarios, que á súa vez incorporou un abano salarial máis aberto.

3. Igualmente establecéronse os oportunos procedementos de aplicación das novas estruturas, así como as disposicións que deron en facilitar o paso dos anteriores conceptos aos novos, coas garantías e seguridade xurídica imprescindibles en todo proceso de cambio.

4. Rexerá en todo caso o principio de non discriminación en materia de retribucións a que se refiren os artigos 17.1 e 28 do TRET.

5. Nos casos de traballos que impliquen perigosidade, nocturnidade, traballo a quendas, en festivos ou maior dispoñibilidade, esforzo ou quebranto para o traballador, observaranse as disposicións e normas reguladoras de devanditas circunstancias. A compensación, mediante retribución específica ou preferentemente mediante descansos, naqueles supostos en que corresponda, será definida a través de acordo colectivo a nivel de empresa.

Sección 1.ª Estrutura salarial

Artigo 33. Salario base e complementos.

1. A estrutura salarial dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente Convenio estará constituída polo salario base de nivel retributivo e os complementos salariais que se integren na mesma, de conformidade todo iso co disposto no TRET e a regulación que a continuación se establece.

2. Enténdese por salario base a retribución por unidade de tempo correspondente ao traballador en función das tarefas desenvolvidas e conseguinte integración na estrutura de Grupos e Subgrupos profesionais e niveis retributivos regulados no presente Convenio.

3. O salario base aboarase en doce pagas mensuais ordinarias e dúas extraordinarias.

4. Son complementos salariais as retribucións fixadas en función das condicións persoais do traballador, as circunstancias relativas ao traballo realizado, e a situación e resultados da empresa.

5. A estrutura retributiva do presente Convenio queda así integrada polos seguintes conceptos que, respectando o establecido nos apartados anteriores, se configuran co alcance, natureza e

efectos que se desprenden da súa propia regulación:

- Salario base, segundo nivel retributivo (SB).
- Complemento salarial, de carácter persoal, de participación nas actividades da empresa (PAE).
- Complemento de adaptación individualizada (CAI).
- Complemento por experiencia (CPE).
- Plus funcional de inspección (PFI).

6. Sen prexuízo da existencia doutros complementos salariais a nivel de empresa, que en todo caso deberán respectar os criterios de causalidade establecidos no TRET, os conceptos do presente Convenio, antes mencionados, deberán figurar na estrutura retributiva de cada empresa, salvo que a propia regulación do presente Convenio, ou as disposicións legais, permitan a súa modificación ou variación.

7. O recibo de salarios axustarase á regulación establecida na normativa vixente.

8. O salario mínimo no sector da mediación de seguros privados, en xornada completa, será o correspondente ao nivel retributivo 9. Nos contratos a tempo parcial, este reducirase en igual proporción que a xornada de traballo.

A retribución do traballador contratado para a formación non poderá ser inferior a esta retribución mínima sectorial nos casos en que o tempo dedicado a formación teórica sexa o mínimo permitido polas normas reguladoras deste tipo de contrato. A redución do tempo de traballo efectivo, coa conseguinte ampliación do tempo dedicado a formación, implicará a redución, en igual proporción, do salario mínimo sectorial. Tal redución só afectará ao salario base.

Artigo 34. Complemento salarial persoal, de participación nas actividades da empresa (PAE).

1. A partir do 1 de xaneiro de 1998, a participación á que se referían os artigos 25 do Convenio colectivo de 1991-1992, e 36.e), da derogada Ordenanza Laboral para as Empresas de Seguros e Capitalización, de 14-5-1970, quedou substituída por unha participación nas actividades da empresa (PAE), cuantificada mediante un incremento compensatorio incluído no salario base mensual, sen prexuízo de que deba respectarse un complemento salarial persoal, conforme ao que se regula a continuación.

2. No anexo I do Convenio 1996-1998 consignáronse as cantidades máximas que podían computarse, como incremento compensatorio, relativas a cada categoría laboral de 1997. A diferenza, entre o importe bruto percibido por cada traballador pola chamada participación en primas, correspondente ao exercicio de 1997, e a cantidade máxima antedita que respectivamente corresponda, dá o importe anual do PAE. Este importe, dividido entre 14, debe percibirse nas catorce pagas anuais, e figurará separadamente nos recibos de salarios como complemento salarial PAE.

3. Cando o traballador perciba un salario parcial, o complemento antedito, de ser o caso, percibirase na mesma proporción que o salario base.

4. O importe deste complemento que tivese recoñecido cada traballador ao 31-12-1998, debeuse diminuír na cantidade que figuraba no anexo 1.99, do Convenio de 1999 («BOE» do 1-10-1999), respecto de cada nivel retributivo, practicándose a redución nas catorce pagas anuais. O importe remanente que quedase, logo desta absorción, debeu incrementarse nun 2% con efecto 1-01-1999, máis un 0,90% desde 1-01-2000, máis un 1% desde 1-01-2002.

5. Este complemento evolucionará segundo se determine na negociación colectiva.

6. Nas empresas de mediación que xestionen máis de vinte e cinco millóns de euros en primas, o complemento salarial PAE non poderá ser inferior, tanto para os traballadores que figuraban no persoal da empresa ao 31/12/1997 como para os que poidan ser incorporados posteriormente, ao importe mínimo que se consigna para cada nivel retributivo na táboa que figura nos anexos I.3, II.3 e III.3 do presente Convenio, aboándose o devandito mínimo, de ser o caso, nas doce pagas ordinarias e dúas extraordinarias.

7. A táboa de importes que figura nos anexos I.3, II.3 e III.3 do presente Convenio, experimentará en diante a mesma evolución de incrementos porcentuais que se acorden en cada momento para a táboa de salario base por niveis retributivos.

Artigo 35. Complemento de adaptación individualizado (CAI).

1. Foron obxecto de adaptación os seguintes conceptos que, procedentes da estrutura retributiva anterior á entrada en vigor do Convenio 1996-1998, quedaron definitivamente extinguidos:

- Antigüidade e permanencia.
- Asimilación á categoría superior por antigüidade.
- Pluses de especialización (de grao superior, de grao medio, das escolas de seguros, de idiomas).
- Quebranto de moeda (importe anual dividido entre 14).
- Complemento especial Convenio 1977.
- Plus de residencia.

2. Os importes que, de ser o caso, viñesen percibindo os traballadores por tales conceptos ao 31/12/1997, integraranse, a partir do 1/1/1998, no Complemento de Adaptación Individualizado (CAI), que se configura como un complemento retributivo de carácter persoal composto pola suma das cantidades que correspondan aos mencionados conceptos, resultando así un complemento salarial único, aboable en doce mensualidades ordinarias e dúas extraordinarias.

3. O CAI, unha vez cuantificado, evolucionará segundo se determine na negociación colectiva.

4. Este complemento non poderá ser obxecto de absorción ou compensación por ou con ningún outro concepto retributivo nin mellora salarial voluntaria.

5. O devandito complemento figurará no recibo oficial de salarios como complemento persoal, baixo o epígrafe «CAI».

Artigo 36. Complemento por experiencia (CPE).

1. Mediante este complemento régulanse os instrumentos e sistemas necesarios para garantir o desenvolvemento da profesionalidade do Sector, establecendo unha adecuada valoración do factor experiencia profesional, co seu conseguente recoñecemento e compensación quedando así definitivamente substituído, conforme ás previsións do Convenio de regularización do 8 de febreiro de 1996 («BOE» do 25 de marzo), denominado complemento por antigüidade estrutura retributiva.

2. Establécese un complemento salarial para os niveis retributivos dos Grupos profesionais III, IV, e Subgrupos V. B) e V.C), en atención aos coñecementos adquiridos a través da experiencia, entendida como factor dinámico de cualificación mediante o desempeño de actividades e traballos determinados ao longo dun período de tempo.

3. En atención ao seu grao de cualificación e á propia natureza do factor experiencia, terán dereito a este complemento quen estean incluídos nos niveis retributivos 4, 5, 6, 7, e 8, dos Grupos e Subgrupos profesionais antes mencionados, mentres dure o seu permanencia en tales niveis.

4. Para comezar a devengar o complemento por experiencia deberá transcorrer un período dun ano de presenza do empregado na empresa, calquera que sexa a natureza do seu contrato, aboándose a partir do 1 de xaneiro do ano seguinte ao transcurso do devandito período.

5. O Complemento por experiencia recollido nos anexos I.2, II.2 e III.2 do presente Convenio, aboarase en catorce mensualidades, multiplicando o importe mensual que figura no devandito anexo polo número de anos de pertenza ao nivel que teña asignado o empregado que o goce, excluído o período de carencia establecido no número anterior e co límite multiplicador máximo de dez anos.

O aboamento realizarase conforme á situación do empregado en 1 de xaneiro do ano en que se cumpra a anualidade que se devenga por experiencia.

6. Ao pasar a un nivel retributivo superior de entre os referidos no número 2 anterior, xerarse unha nova experiencia, producíndose así un novo multiplicador por experiencia. Para estes efectos, computarase como tempo de experiencia, no novo nivel retributivo, un terzo do tempo de permanencia no nivel retributivo inferior, e a este cómputo inicial iranse sumando despois os anos de experiencia no novo nivel. As fraccións de ano que resulten, ao aplicar o terzo, redondearanse sempre a anos completos, de tal xeito que a fracción se eleve ao cómputo superior de anos.

7. A táboa de importes que figura nos anexos I.2, II.2 e III.2 do presente Convenio, experimentará en diante a mesma evolución de incrementos porcentuais que se acorden en cada momento para a táboa de salarios por niveis retributivos.

8. O complemento por experiencia anteriormente regulado aplicarase por primeira vez en 1998 ao persoal que estivese en persoal ao 31/12/1997, co valor multiplicador 1, en función dos importes sinalados, para cada nivel retributivo, na táboa dos anexos I.2, II.2 e III.2 do presente Convenio.

Artigo 37. Pagas extraordinarias.

Ao persoal presente no 1 de xaneiro, e que se manteña no persoal da empresa durante todo o ano, corresponderanlle as dúas mensualidades extraordinarias.

O persoal que ingrese ou cese no transcurso do ano percibirá as citadas mensualidades extraordinarias en proporción ao tempo de servizo prestado durante o ano natural, de xaneiro a decembro, de que se trate.

Cada paga extraordinaria estará conformada pola suma dos seguintes conceptos retributivos:

- Salario base mensual.
- Complemento salarial PAE.
- Complemento persoal respectado ao traballador, de ser o caso, conforme ao disposto na disposición transitoria primeira.
- CAI mensual.
- Complemento por experiencia, mensual (CPE).

A paga extraordinaria de xuño aboarase o 15 do mesmo mes, e a do Nadal o 15 de decembro de

cada ano.

Artigo 38. Plus funcional de inspección (PFI).

Zozará do mesmo o persoal de Inspección que habitualmente realiza fóra da oficina da empresa o seu traballo, sen suxeición ao horario prefixado, como compensación ao maior esforzo e dedicación que esixen as xestións de inspección e as viaxes.

Este plus terá a contía anual que se fixa en anexos I.4, II.4 e III.4 do presente Convenio, ou de sucesivos Convenios, tanto para os Inspectores que realicen a súa función fóra do lugar da súa residencia habitual, como para aqueles que a realicen no lugar desta residencia. A contía do plus, neste último caso, será o 50% da que corresponda ao primeiro suposto.

Os mediadores poderán acordar, coa RLT, que o importe anual do plus sexa prorrateado nas doce mensualidades ordinarias.

Artigo 39. Anticipos.

O persoal afectado por este Convenio, cun mínimo de permanencia na empresa de dous anos, ten dereito a percibir da mesma anticipos para facer fronte aos gastos extraordinarios e xustificadas que poida ter polas razóns que se indican a continuación:

- a) Por gastos orixinados con ocasión de contraer matrimonio ou producirse separación ou divorcio, ata catro mensualidades como máximo de soldo de táboa.
- b) Para gastos excepcionais que se lle orixinen por asistencia de fillos minusválidos, ata catro mensualidades como máximo de soldo de táboa.
- c) Para gastos de matrícula e libros de estudo do empregado e/ou fillos do empregado, ata dúas mensualidades como máximo de soldo de táboa.
- d) Para gastos familiares de asistencia sanitaria, ortopédica ou protésica, non cubertas polo RGSS, ata dúas mensualidades como máximo de soldo de táboa.

Estes anticipos non devengarán xuros e amortizaranse mediante retencións en nómina que non poderán exceder como máximo do 20% do soldo de táboa que se goce en cada momento, non podendo solicitarse outro anticipo ata que non se termine de amortizar o que se percibiu.

No ámbito da empresa, concretarase a forma de xustificar a causa que orixina a solicitude do anticipo, os prazos de amortización (máximo de dous anos), así como o número máximo de solicitudes que poidan atenderse e a necesidade de amortización inmediata en caso de cesamento.

Estes anticipos serán incompatibles con calquera axuda que por estes conceptos teñan establecidas as empresas.

Sección 2.^a Axudas de custo, gastos de locomoción e outros conceptos

Artigo 40. Axudas de custo e gastos de locomoción.

As axudas de custo e gastos de locomoción mínimos establécense da forma seguinte:

1. A contía da axuda de custo cando o empregado pernocte fóra do lugar da súa residencia habitual non será inferior ao importe que se indica nos anexos I.5, II.5 e III.5 do presente Convenio.

Cando non se pernocte fóra do lugar de residencia habitual, a media axuda de custo será, como mínimo, a que así mesmo se indica nos anexos I.5, II.5 e III.5 do presente Convenio.

2. En canto aos gastos de locomoción, cando a viaxe se realice de acordo coa empresa, en vehículo propiedade do empregado, o custo mínimo da viaxe, sobre a ruta previamente aprobada pola empresa, aboarase segundo o importe por quilómetro indicado nos anexos I.5, II.5 e III.5 do presente Convenio.

As empresas aboarán os gastos de locomoción efectivamente ocasionados polas xestións que se realicen fóra dos centros de traballo, sempre que se utilice calquera medio de transporte colectivo e os desprazamentos sexan realizados de acordo coa planificación dos mesmos que para o efecto determine a empresa.

Artigo 41. Compensación económica por vivenda nos supostos de traslado.

Salvo que a empresa teña establecido ou estableza outro sistema de axuda que mellore globalmente o aquí regulado, a axuda economicamente avaliable a que se refire o artigo 47 do presente Convenio, no seu número 5, para que o traballador consiga vivenda na localidade a que fose trasladado, concrétase nos seguintes termos:

Cando se trate de traslado a poboacións de ata un millón de habitantes, o empregado trasladado percibirá unha axuda vivenda de 180,30 euros brutos mensuais durante o primeiro ano de traslado.

Se o traslado se produce a poboacións de máis dun millón de habitantes, ou a Ceuta, Melilla, Baleares ou Canarias, o importe de axúdaa vivenda será de 240,40 euros brutos mensuais tamén durante o primeiro ano de traslado.

Sección 3.^a Condicións económicas para os anos 2013-2015

Artigo 42. Condicións económicas para o ano 2013.

1. Para o ano 2013 non se establece incremento salarial ningún, polo que seguirán sendo de aplicación as cantidades establecidas para o ano 2012, tal como se detallan no anexo I do presente Convenio.
2. As condicións económicas para o ano 2013 aparecen detalladas nas táboas do anexo I do presente Convenio, nos apartados 1 a 6.
3. Para a contía de axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica do xantar, serán de aplicación as cantidades previstas nos apartados 5 e 6 do anexo I deste Convenio, tendo efecto aos vinte días da publicación deste Convenio no «Boletín Oficial do Estado».
4. Seguirá sendo de aplicación, a partir do 1/01/2013, a absorción prevista no artigo 4.1 do presente Convenio.

Condicións económicas para o ano 2014.

1. Establécese un incremento salarial do 0,6%, con data de efecto ao 1/01/2014, sobre a táboa salarial, complemento por experiencia, mínimo do PAE nas empresas que xestionen máis de 25.000.000 de euros en primas, plus funcional de inspección e CAI.
2. As condicións económicas para o ano 2014, aparecen detalladas nas táboas no anexo II do presente Convenio, nos apartados 1 a 6.
3. Para a contía de axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica do xantar, serán de aplicación as cantidades previstas nos apartados 5 e 6 do anexo II.
4. Seguirá sendo de aplicación, a partir do 1/01/2014, a absorción prevista no artigo 4.1 do presente Convenio.

Condições económicas para o ano 2015.

1. Establécese un incremento salarial do 0,9%, con data de efecto ao 1/01/2015, sobre a táboa salarial, complemento por experiencia, mínimo do PAE nas empresas que xestionen máis de 25.000.000 de euros en primas, plus funcional de inspección e CAI.
2. As condicións económicas para o ano 2015 aparecen detalladas nas táboas no anexo III do presente Convenio, nos apartados 1 a 6.
3. Para a contía de axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica do xantar, serán de aplicación as cantidades previstas nos apartados 5 e 6 do anexo III.
4. Seguirá sendo de aplicación, a partir do 1/01/2015, a absorción prevista no artigo 4.1 do presente Convenio.

Incremento salarial variable para os anos 2013, 2014 e 2015.

1. Mediante este incremento configúrase unha promoción retributiva para o traballador na que se reconece a achega colectiva aos ingresos por comisións derivadas da intermediación de seguros da empresa, co fin de aumentar o grao de motivación e compromiso dos traballadores, permitindo retribuír de xeito máis adecuado á situación da empresa.
2. Este incremento salarial variable está relacionado co crecemento da empresa, calculándose en función do incremento porcentual de ingresos por comisións de seguros e honorarios facturados, en cada caso e exclusivamente, derivados da actividade de mediación de seguros e reaseguros pola empresa e respecto ao ano anterior.
3. Para o seu cálculo deberán tomarse como referencia os datos comunicados á Dirección Xeral de Seguros na Declaración Estatístico Contable Anual presentada no mes de xullo de cada ano, polas empresas de mediación. (Anexo I, modelos 2.2 e 2.3 e anexo II, modelos 2.2 e 2.3 do Real Decreto 764/2010, do 11 de xuño, polo que se desenvolve a Lei 26/2006, do 17 de xullo, de mediación de seguros e reaseguros privados en materia de información estatístico contable e do negocio, e de competencia profesional).

No caso de non contar con esta obriga, o empresario deberá tomar como referencia para o cálculo as facturas expedidas polas compañías de seguros no ano correspondente.

4. Do montante de comisións e honorarios facturados pola empresa, deberán descontarse aqueles ingresos xerados por carteiras de seguros adquiridas por fusión, absorción, compra-venta, ou negocios similares.
5. O incremento porcentual resultante calculado segundo os apartados 3 e 4 anteriores, servirá de base para coñecer o incremento salarial que corresponde ao traballador, que deberá aplicarse exclusivamente sobre o salario base anual e en función do escalado acordado. (Anexo I apartado 7 para o ano 2013; anexo II apartado 7 para o ano 2014; anexo III apartado 7 para o ano 2015).

Este incremento salarial aboarase, por unha soa vez, mediante un pagamento único, no mes de setembro, non tendo carácter consolidable.

Para os casos regulados no artigo 71 deste Convenio, nos que o cesionario queda subrogado en todos os dereitos e obrigas laborais do anterior, o incremento salarial variable a aplicar será o mesmo para todo o persoal, en función do tempo de permanencia na empresa.

6. O Empresario queda obrigado a acreditar o incremento aplicado e o seu cálculo no prazo dun mes desde a finalización do prazo establecido para a presentación da Documentación Estatístico Contable e en todo caso, como máximo, antes do 20 de agosto tendo o mesmo prazo os axentes exclusivos. Presentarase ante a representación legal dos traballadores, ou na súa falta aos propios traballadores, a documentación acreditativa citada nos puntos 3 e 4 anteriores.

O incumprimento desta obriga supoñerá a aplicación do incremento salarial máximo establecido no escalado do apartado 5 deste artigo. Este incremento será de obrigada aplicación cando, tendo solicitado a RLT ou os propios traballadores, de ser o caso, o cálculo e acreditación do incremento aplicado ou non, a empresa se negue a iso.

7. Este incremento poderá ser obxecto de absorción ou compensación por ou con outro concepto retributivo ou mellora salarial voluntaria.

8. O traballador percibirá este incremento en proporción ao tempo de permanencia na empresa durante o ano en que se xerou o mesmo, computándose a partir do día 1 do mes seguinte á súa incorporación.

9. No caso de empresas de nova creación, o incremento salarial variable aboarase a partir do terceiro ano de vida da empresa.

Artigo 43. Inaplicación do Convenio colectivo.

1. A inaplicación na empresa das condicións de traballo reguladas no presente Convenio colectivo poderá producirse respecto das materias e conforme ás causas contempladas no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, seguindo os procedementos regulados no mesmo coas adaptacións que se establecen a continuación.

2. A solicitude de descolgue comunicarase polo empresario á representación unitaria ou sindical dos traballadores para proceder ao desenvolvemento previo dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 do E.T. Nos supostos de ausencia de tales representacións, os traballadores poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme ao disposto no citado precepto.

A comunicación deberá facerse por escrito e nela incluírse a documentación que resulte pertinente e xustifique o descolgue.

3. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis aló do momento en que resulte aplicable un novo Convenio na empresa.

4. As discrepancias que puidesen xurdir durante a negociación, someteranse preceptivamente á Comisión Paritaria de Interpretación do presente Convenio, que dispoñerá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse. A Comisión Paritaria pronunciarase por resolución motivada, na que, polo menos, queden reflectidos os feitos. En caso de desacordo, cada representación da citada comisión poderá expresar a súa pronunciamento, con referencia aos feitos que o motivan.

Cando a intervención da Comisión Paritaria resultase sen acordo, as partes deberán seguir as previsións do artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, recorrendo en primeiro lugar aos procedementos establecidos nos acordos sobre solución autónoma de conflitos (ASAC) que resulten de aplicación.

Artigo 44. Carácter das condicións económicas aquí reguladas.

A través da negociación colectiva a nivel de Empresa, e de conformidade co disposto no artigo 7 deste Convenio sobre coordinación normativa, poderán negociarse outras condicións económicas nos termos previstos no artigo 84.2 do TRET.

CAPÍTULO IX

Mobilidade xeográfica

Artigo 45. Concepto e modalidades.

1. Configúrase a mobilidade xeográfica como unha facultade empresarial en caso de necesidade debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, que comporten na súa aplicación consideracións funcionais da empresa e persoais ou circunstanciais do traballador.

Considérase, igualmente, a mobilidade como un dereito que asiste o traballador a obter da empresa o traslado por necesidades persoais ou promoción, mediante mutuo acordo.

2. A mobilidade xeográfica poderá revestir as modalidades de traslados ou desprazamentos, en función dos límites fixados legalmente. Os traslados, igualmente, poderán ser cualificados de individuais ou colectivos atendendo ás referencias do TRET.

3. Dentro da mesma poboación, as empresas poderán dispoñer o cambio do persoal dunha a outra oficina, ou a outra empresa do sector de seguros, sempre que esta pertenza ao mesmo grupo de empresas e respéctense, os dereitos que tivese recoñecidos o traballador afectado.

4. Non terán a consideración de mobilidade xeográfica os cambios de lugar de traballo cando o novo centro de traballo estea situado a menos de 25 km., a contar desde o centro do concello onde os traballadores viñesen prestando os seus servizos.

O cambio de centro de traballo entre Illas terá sempre a consideración de mobilidade xeográfica.

Artigo 46. Traslados.

1. Considérase traslado toda modificación na prestación de traballo que supoña cambio dun centro de traballo a outro distinto da mesma empresa e que implique variación de residencia do traballador, fóra dos supostos comprendidos nos números 3 e 4 do artigo anterior, e cuxa duración exceda dos límites temporais previstos para os desprazamentos.

2. Cando o traslado se realice por mutuo acordo entre o traballador e a empresa, estarase ás condicións pactadas por escrito entrambas as partes, que non poderán ser inferiores no seu conxunto ás mínimas reguladas no presente capítulo. O devandito traslado deberá ser comunicado á representación legal dos traballadores.

3. O traslado por necesidades obxectivas da empresa requirirá a concorrencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifique, debendo a Empresa notificar o traslado ao traballador afectado, e á representación legal dos traballadores, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade, para efectos de constatar as necesidades.

Con carácter previo, as empresas poñerán en coñecemento o posto ou postos a cubrir, para efectos de considerar as solicitudes presentadas, valorando para o efecto os criterios de idoneidade sinalados no número seguinte.

O traslado non poderá supoñer menoscabo dos dereitos profesionais, económicos ou de carácter persoal que viñese gozando o traballador, respectando como mínimo as condicións que tivese ata ese momento.

4. O traslado colectivo comunicarse previamente aos representantes legais dos traballadores, polo menos con trinta días hábiles de antelación, con achega da documentación que o acredite. Durante un período de quince días naturais contrastarase pola representación legal dos traballadores a documentación aportada, iniciándose a continuación un período de consultas sobre a existencia das causas motivadoras da decisión empresarial, a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas posibles para atenuar as consecuencias para os traballadores afectados.

Durante o período de consultas as partes deberán negociar de boa fe con vistas á consecución dun acordo.

Finalizado o anterior período de consultas, abrirase un prazo de quince días naturais para a adscrición voluntaria do traballador/es á/s praza/s ou postos de traballo que fose necesario cubrir. Concluído o devandito período e non tendo sido cubertas as prazas, a empresa poderá designar directamente as persoas e os postos que deban ser ocupados, con comunicación simultánea á representación legal dos traballadores, atendendo respecto diso os seguintes criterios:

- a) Requirimentos profesionais do posto.
- b) Cargas e condicionamentos familiares.
- c) Menor antigüidade na empresa.
- d) Se é trasladado un dos cónxuxes, o outro, ei for da mesma empresa, terá dereito preferente ao traslado á mesma localidade, si existir posto de traballo.
- e) Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo nos procedementos a que se refire este capítulo.
- f) Logo dun traslado, o traballador afectado non pode ser obxecto doutro durante un período de cento oitenta días, salvo que medie mutuo acordo noutro sentido, a petición propia ou a proposta da empresa.
- g) Salvo acordo entre as partes, o posto que como consecuencia dun traslado non voluntario quede vacante, non poderá cubrirse mediante o traslado doutro traballador nun período de noventa días.

5. As condicións mínimas de compensación por traslado, sen prexuízo de que poidan ser melloradas no período de consultas ou na negociación a nivel de empresa, serán as seguintes:

- Gastos de locomoción do interesado e familiares que con el convivan, que deberán ser xustificadas.
- Gastos de transporte do mobiliario e pertenzas.
- Compensación en metálico de gastos equivalente a tres mensualidades ordinarias de soldo base e Complementos de Adaptación Individualizado e de Experiencia.
- As empresas prestarán axuda economicamente avaliable ao traballador para que consiga vivenda na cidade a que fose trasladado por necesidades do servizo.
- Período previo de dez días como máximo, de permiso retribuído, con axuda de custo completa para facilitar a procura de vivenda e centros escolares.

6. Notificada a decisión do traslado, o traballador terá dereito a optar entre o traslado coas compensacións antes reguladas ou a extinción do contrato de traballo, nas condicións que fosen acordadas ou, de ser o caso, coa percepción da indemnización prevista na lexislación vixente.

En calquera momento as partes afectadas poderán acudir aos procedementos de solución extraxudicial de conflitos establecidos ou que puidesen establecerse, quedando a salvo as accións que o traballador e/ou os representantes legais dos traballadores poidan exercer ante a xurisdición competente.

Todo iso sen prexuízo de que o traslado lévese a cabo conforme á regulación prevista legalmente.

7. No non previsto neste artigo estarase á regulación do TRET.

Artigo 47. Desprazamentos.

1. Terán a consideración de desprazamentos aqueles supostos de mobilidade xeográfica de natureza individual que teñan lugar dentro dos límites fixados legalmente, estándose en canto á súa regulación ao previsto no artigo 40.4 e 40.5 do TRET.

Os desprazamentos requirirán a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Non se consideran desprazamentos as viaxes habituais dos Inspectores e persoal comercial, en cumprimento das súas funcións.

2. Salvo que iso non fose posible pola concorrencia de circunstancias ou razóns de urxencia, o traballador deberá ser informado do desprazamento cunha antelación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborables. Do desprazamento informarase á representación legal dos traballadores.

Cando o desprazamento sexa superior a tres meses, o prazo mínimo de preaviso será de quince días naturais, procedendo en tal caso a comunicación simultánea á representación legal dos traballadores, con indicación das causas que o motivan.

3. Nos desprazamentos, a empresa aboará, ademais dos salarios, os gastos de viaxe e as axudas de custo mellorables para este suposto a nivel de empresa. O traballador tamén terá dereito a un permiso de catro días laborables no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar en tales días os de viaxe. Os gastos de viaxe relativos a este permiso correrán a cargo da empresa.

4. Os desprazamentos cuxa duración nun período de tres anos excedan de doce meses terán, para todos os efectos, o tratamento previsto na Lei e no presente Convenio para os traslados.

5. A realización destes desprazamentos supoñerá un merecemento especial para a promoción do empregado.

CAPÍTULO X

Suspensión e extinción do contrato de traballo

Artigo 48. Privación provisional de liberdade.

A privación de liberdade, mentres non exista sentenza condenatoria, considerarase suposto suspensivo con reserva do posto de traballo. No caso de que a dita privación tivese que ver coa relación laboral, estarase ao disposto no capítulo XIII sobre ordenación xurídica de faltas e sancións.

Artigo 49. Maternidade, paternidade, adopción e acollemento.

O contrato de traballo poderá suspenderse polas diferentes causas reguladas no artigo 45 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores e en concreto polas que establece o seu apartado d), que son as seguintes: maternidade, paternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural dun menor de nove meses e adopción ou acollemento tanto preadoptivo como permanente ou simple.

Todas estas causas de suspensión de contrato de traballo con dereito a reserva de posto estarán reguladas polo establecido nos artigos 48 e 48 bis, do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 50. Excedencias.

1. Definición:

Entenderase como excedencia a suspensión do contrato de traballo por un período de tempo determinado, de conformidade co establecido no TRET e a seguinte regulación.

Os traballadores non poderán concorrer coa actividade da empresa, nos termos fixados na Lei, segundo establece o apartado d) do artigo 5 do TRET, e xa que logo, a súa causa non poderá ser o traballo ou dedicación a calquera actividade das incluídas no ámbito funcional do presente Convenio.

2. Supostos de excedencia e efectos:

De conformidade co disposto no TRET e o acordado polas partes negociadoras do presente Convenio, os supostos de excedencia e os efectos que cada un deles producen son os seguintes:

a) Excedencia forzosa por desempeño de cargo público:

Concederase excedencia forzosa aos traballadores designados ou elixidos para o desempeño dun cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo; así mesmo, poderán solicitar o seu pase á situación de excedencia os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

Esta excedencia dará dereito á conservación do posto de traballo, e ao cómputo de antigüidade na empresa.

b) b.1) Excedencia por coidado de fillos:

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou os supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, a contar desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa. Durante o primeiro ano de excedencia o traballador terá dereito á reserva do seu posto de traballo; transcorrido devandito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo Grupo profesional e nivel retributivo.

b.2) Excedencia por coidado dun familiar:

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo, e non desempeñe actividade retribuída.

Normas comúns aos anteriores apartados 2.b.1) e 2.b.2):

A excedencia contemplada nos anteriores apartados constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio da mesma dará fin ao que, de ser o caso, se viñese gozando.

Tamén serán de aplicación aos supostos anteriores, as disposicións dos parágrafos 4 e 5 do artigo 46.3 do Estatuto dos Traballadores vixente.

c) Excedencia voluntaria por asuntos propios:

O traballador con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a situarse en excedencia voluntaria por un prazo non inferior a catro meses e non superior a cinco anos. Este

dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador si transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

O traballador en situación de excedencia voluntaria, conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar nivel que houberse ou se producisen na empresa ou grupo de empresas, non computándose a súa duración para efectos de presenza efectiva na empresa.

d) Excedencia especial por causas médicas e de promoción profesional:

En desenvolvemento do número 6 do artigo 46 do Estatuto dos Traballadores, regúlanse a continuación os seguintes supostos de excedencia que darán dereito á reserva do posto de traballo:

O traballador con polo menos un ano de antigüidade na empresa terá dereito a que se lle recoñeza en situación de excedencia, cuxa duración non será inferior a tres meses nin superior a un ano, sempre que a súa causa veña motivada por algunha das seguintes circunstancias:

d.1) Necesidade de tratamento médico por causas de rehabilitación ou recuperación non comprendidas nunha situación de incapacidade laboral temporal recoñecida polo Réxime xeral da Seguridade Social.

d.2) Realización de estudos relacionados co cometido profesional desempeñado ou a desempeñar na empresa, así como coa súa proxección profesional na mesma. Para este suposto o traballador deberá ter polo menos unha antigüidade de dous anos na empresa e non poderá volver ser solicitada polo traballador ata que transcorran tres anos desde o final da anterior.

3. Procedemento de solicitude de excedencia:

Para a obtención de calquera clase de excedencia, o empregado deberá comunicar a súa solicitude por escrito á empresa cun mes de antelación, como mínimo, á data en que debería comezar a tomar efecto. Igualmente, á súa terminación, será preciso un preaviso, por escrito, dun mes para que o correspondente dereito á reincorporación ao traballo poida facerse efectivo.

Perderase o dereito de reingreso na empresa si este non foi solicitado por o/a interesado/a coa antelación prevista no parágrafo anterior sobre a data de finalización do prazo que foi concedido, excepto para os casos de excedencia por coidado de fillos e dun familiar.

4. Información á representación legal dos traballadores:

As empresas, de conformidade co previsto no artigo 64.1.1 do TRET, facilitarán información periódica á representación legal dos traballadores sobre a relación de traballadores en situación de excedencia e o período das mesmas.

5. Vacantes e coberturas de postos de traballo:

En caso de cubrirse o posto do traballador excedente, poderá facerse mediante contratación externa ou suplencia interna.

Para efectos do dereito preferente ao reingreso que se recoñece ao traballador en excedencia, enténdese que existe vacante cando a empresa nin cobre nin amortiza o posto de traballo existente.

A amortización prodúcese pola existencia de causas técnicas, económicas, organizativas ou de produción, de conformidade co previsto no artigo 52.c) do TRET.

Non se poderá cubrir un posto do mesmo nivel que posuía o excedente cando estea cursada a súa petición de reingreso conforme ás previsións do nº 3 anterior, salvo que se tratase dun posto

que, por requirir para o seu desempeño especialidades profesionais radicalmente distintas ás do excedente, non puidese ser atendido polo mesmo.

Artigo 51. Cesamento voluntario.

O traballador que se propoña cesar voluntariamente na empresa deberá poñelo en coñecemento da dirección da mesma mediante un preaviso por escrito cun mínimo dun mes, no caso de que estea encadrado nos Grupos profesionais I e II; e de 15 días nos restantes casos.

O incumprimento desta obriga de preavisar por escrito permitirá á empresa descontar ao traballador a parte do salario base e Complemento por Experiencia, proporcionais aos días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO XI

Protección e saúde laboral

Artigo 52. Disposición xeral.

En cantas materias afecten á protección e saúde laboral, será de aplicación a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, disposicións regulamentarias de desenvolvemento e normas concordantes.

Artigo 53. Vixilancia da saúde laboral.

As empresas, en función dos riscos inherentes ao traballo, garantirán aos traballadores ao seu servizo a vixilancia do seu estado de saúde nos termos regulados na Lei de Prevención de Riscos Laborais, realizándose os recoñecementos médicos e probas analíticas que resulten procedentes.

Artigo 54. Representación e formación do persoal en materia de protección e saúde laboral.

Estarase ao previsto na Lei de Prevención de Riscos Laborais en canto a delegados de prevención e comités de seguridade e saúde.

O comité de seguridade e saúde e os delegados de prevención terán todas aquelas funcións e competencias que a Lei atribúelles e, en especial, as de prevención dos riscos laborais e redución da sinistralidade laboral.

É criterio das partes asinantes do presente Convenio xeral da mediación de seguros privados que a formación en materia de prevención, nos termos do artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, constitúa parte dos programas e proxectos formativos que se desenvolvan nas empresas como complemento da cualificación profesional e para favorecer a sensibilización nesta materia en todos os niveis de empresa.

No seo da Comisión Paritaria de Vixilancia e Interpretación do Convenio analizaranse e avaliaranse posibles iniciativas propias ou sectoriais en materia de prevención e saúde laboral.

Artigo 55. Prevención específica.

No que se refire ás novas tecnoloxías informáticas, e de conformidade coa normativa oficial sobre a materia, as empresas, oído o comité de seguridade e saúde ou os representantes legais dos traballadores que desempeñen tales funcións, observarán aquelas medidas preventivas necesarias para que as condicións e medios de traballo non alteren a saúde do traballador, facilitando as medidas ergonómicas suficientes para que as condicións de traballo do persoal que de forma preferente manexe aparellos informáticos, non incida especialmente por este motivo na saúde do traballador, tales como: luminosidade ambiental, eliminación de reflexos

luminosos, mobiliario anatómico e funcional, ruídos, etc.

O comité de seguridade e saúde, ou na súa falta os representantes legais dos traballadores, terán nesta materia as competencias que a Lei de Prevención de Riscos Laborais e normas de desenvolvemento atribúanlles.

Artigo 56. Protección á maternidade.

Declárase vixente en todo o relativo á protección da maternidade, o artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, que concreta todas as actuacións posibles que poden levar a cabo as empresas, para protexer ás traballadoras que se atopen en situación de risco para o seu saúde ou a do feto, durante o período de xestación, ou para protexer a nai e o fillo/a durante o período de lactación.

Artigo 57. Uniformes e roupas de traballo.

En función ás tarefas a desenvolver, ou características ou necesidade do posto de traballo a desempeñar, a empresa facilitará ao persoal as pezas de traballo e/ou protección adecuadas a devanditas circunstancias, sendo facultade da mesma o decidir o tipo de pezas de roupa que deberán utilizar, as cales estarán en función dos servizos que se desempeñen.

As pezas uniformadas entregaranse cunha periodicidade de dous anos, podendo realizarse a entrega alternativamente, con roupas de verán ou de inverno, debendo existir unha dotación inicial de pezas uniformadas de verán e de inverno. Tratándose de roupas de protección, a entrega realizarase anualmente.

CAPÍTULO XII

Previsión social complementaria

Artigo 58. Prestacións complementarias por incapacidade temporal.

Os empresarios afectados polo presente Convenio aboarán aos seus traballadores, cando se atopen en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade ou accidente, común ou laboral, xustificada mediante os oportunos partes médicos do Servizo Público de Saúde, a diferenza entre a prestación económica que reciban do Réxime xeral da Seguridade Social e a retribución que percibirían da empresa ao estar prestando os seus servizos normalmente, durante un período máximo de dezaioito meses.

Se o traballador non tivese dereito á prestación económica por incapacidade temporal a empresa aboará o 50% da retribución antes sinalada.

En ningún caso o complemento a cargo da empresa durante a situación de incapacidade temporal do traballador poderá supoñer para este percepcións no seu conxunto superiores ás que lle corresponderían de estar prestando servizos normalmente.

Artigo 59. Póliza de seguro.

1. As empresas contratarán, ao seu exclusivo cargo, para os seus traballadores por conta allea, unha póliza de seguro que cubra o risco de morte e o anticipo de capital en caso de incapacidade permanente absoluta, total para a profesión habitual, e gran invalidez, por un capital de 16.000 euros.

2. Este seguro terá unha garantía complementaria que outorgue o pago de dobre capital, é dicir, 32.000 euros, para o caso de que a morte ou os supostos de incapacidade antes citados sexan producidos por accidente, sexa ou non de traballo.

Unha vez que se anticipou o capital asegurado con motivo dunha das incapacidades antes

sinaladas, tanto o empresario como o seguro que se regula quedarían cumpridos en canto ao traballador que recibiu esta prestación.

3. A obriga de aseguramento por parte do empresario das anteriores coberturas, extinguirase desde a data en que o traballador se xubile ou cumpra os 65 anos de idade.

4. Se para o cumprimento do sinalado nos puntos 1 e 2 do presente artigo, o mediador demostrase debidamente ao traballador a imposibilidade de poderlle incluír na póliza do seguro de vida que teña contratada para o resto dos traballadores da súa empresa de mediación, o propio traballador terá un prazo dun mes para atopar unha entidade aseguradora que lle dea cobertura sen recargo ou sobreprima e nas mesmas condicións sinaladas nos puntos 1 e 2. Se o traballador non atopase cobertura para contratar o seguro de vida nos termos indicados, ou excedese o prazo antes referido, o mediador quedará liberado do cumprimento desta obriga e só estará obrigado a aboar ao traballador afectado unha compensación económica equivalente á prima anual íntegra, sen recargo ou sobreprima, que o mediador debería pagar á entidade aseguradora de producirse a inclusión do traballador na póliza do seguro de vida que teña contratada.

A dita compensación económica aboaraa o mediador ao traballador afectado no primeiro mes de cada anualidade de renovación do seu contrato de traballo, ou da relación laboral que teña co mediador.

5. Cando se modifiquen os capitais ou as coberturas establecidos neste artigo, os novos capitais e coberturas entrarán en vigor e producirán efecto unha vez transcorridos trinta días desde a publicación do respectivo Convenio no «B.O.E.», prorrogándose ata o devandito momento da súa entrada en vigor os capitais e coberturas asegurados conforme ao Convenio anterior.

Artigo 60. Cobertura de accidentes de traballo.

A representación legal dos traballadores, nas empresas afectadas por este Convenio, deberá ser previamente informada, polo mediador, da opción que vaia exercer, respecto da prestación das continxencias de accidente de traballo e enfermidade profesional, ou común, de ser o caso, do persoal ao seu servizo, na entidade xestora do Réxime xeral da Seguridade Social ou asociándose a unha mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social (artigo 70 do Texto Refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado por Real Decreto Lexislativo 1/1994, do 20 de xuño).

Artigo 61. Xubilación.

A) Compensación económica vitalicia:

1. A partir da data en que o empregado cumpra a idade ordinaria de xubilación establecida pola lexislación vixente en cada momento, este poderá solicitar a súa xubilación, procurando preavisar o empresario con tres meses de antelación, cunha compensación económica vitalicia a cargo da empresa para o suposto de que a pensión ou pensións que perciba do sistema da Seguridade Social ou outros réximes de previsión social obrigatorios non alcancen a denominada «remuneración anual mínima» que teña asignada no momento da xubilación, compensación consistente en tal caso na diferenza ata igualar dita «remuneración».

Para estes efectos, entenderase por remuneración «anual mínima» a equivalente aos seguintes importes para cada un dos Grupos profesionais que a continuación se expresan: Grupo I, 75% do salario base mensual do nivel retributivo asignado no momento da xubilación, por catorce pagas; subgrupos II A, II B e V A, 90% do salario base mensual do nivel retributivo asignado no momento da xubilación, por catorce pagas; Grupos e subgrupos restantes, 100% do salario base mensual do nivel retributivo asignado no momento da xubilación, por catorce pagas. Con aplicación proporcional nos supostos de xornada a tempo parcial.

En calquera caso se a pensión da Seguridade Social a percibir polo xubilado fose a pensión máxima vixente, non poderá xerarse compensación económica a cargo do empresario.

2. No caso de que por falta dos anos de cotización necesarios, a pensión da Seguridade Social non alcanzase o 100% da base reguladora, aplicarase, á remuneración mínima citada, para determinar se existe ou non compensación económica a cargo do empresario, a mesma porcentaxe ter en conta para a fixación da pensión da Seguridade Social.

3. O disposto nos números 1 e 2 do presente apartado, non serán de aplicación ao persoal de novo ingreso contratado a partir do 22 de maio de 1987, que terá á súa xubilación, exclusivamente, os dereitos que en tal momento lle recoñeza a normativa xeral que lle sexa aplicable. No entanto, o persoal que a 22 de maio de 1987 estivese vinculado laboralmente con calquera empresa das comprendidas no ámbito de aplicación do presente Convenio, conservará os dereitos outorgados no número 1 deste apartado, unha vez acreditada pola súa banda a circunstancia expresada ao momento da nova contratación.

B) Compensación económica por xubilación:

1. Se a xubilación se solicitase polo empregado no mes que cumpra a idade ordinaria de xubilación establecida en cada momento pola lexislación vixente, o empresario aboará, por unha soa vez, unha mensualidade por cada catro anos de antigüidade na empresa en que se xubile o empregado. Para ese efecto, a primeira mensualidade a computar comezará a devengarse desde o inicio do terceiro ano na empresa. Se a xubilación se produce logo de cumprida a idade ordinaria de xubilación vixente en cada momento, a empresa non aboará cantidade ningunha, excepto, de ser o caso, a compensación establecida nos números 1 e 2 da letra a) do presente artigo.

2. O importe das mensualidades citadas no número 1 anterior, será equivalente aos seguintes importes para cada un dos Grupos e Subgrupos profesionais que a continuación se expresan: Grupo I, 75% do salario base mensual do nivel retributivo asignado no momento da xubilación; Subgrupos II.A, II.B e V.A, 90% do salario base mensual do nivel retributivo asignado no momento da xubilación; Grupos e Subgrupos restantes, 100% do salario base mensual do nivel retributivo asignado no momento da xubilación. Con aplicación proporcional nos supostos de xornada a tempo parcial.

Á contía que represente, en cada suposto, a porcentaxe que proceda, segundo a anterior escala, sumarase o importe dos aumentos por antigüidade e permanencia que tivese recoñecidos o traballador ao 31/12/1995.

3. De conformidade co disposto pola Disposición Adicional Décimo quinta, da Lei 44/2002, de Medidas de Reforma do Sistema Financeiro («B.O.E.» do 23/11/2002), os empresarios de mediación de seguros privados, definidos no artigo 1, apartado 4, do presente Convenio, poderán cubrir a compensación establecida nos números anteriores deste apartado B), a través de calquera dos instrumentos previstos na Disposición Adicional Primeira do Texto Refundido da Lei de Regulación dos Plans e Fondos de Pensións aprobado por Real Decreto Lexislativo 1/2002, do 29 de novembro, e o seu desenvolvemento regulamentario (mediante a subscrición dun contrato de seguro colectivo sobre a vida, ou promovendo a formalización dun plan de pensións).

C) A regulación contida nos apartados A) e B) anteriores, está referida ao sistema actual de cálculo das pensións do Réxime xeral da Seguridade Social, en función da idade do traballador, anos de cotización e cómputo de cotizacións para a determinación da base reguladora, segundo Lei 24/1997, do 15 de xullo, de tal forma que si por disposición legal se modificase tal sistema, reunirase a Comisión Paritaria e, dependendo dos condicionantes que diferenciasen o novo réxime do actual, trasladaranse os criterios económicos que regula o presente artigo á nova situación.

CAPÍTULO XIII

Faltas e sancións

Artigo 62. Definición e principios xerais.

1. Considérase falta laboral toda acción ou omisión que supoña incumprimento de deberes ou obrigas derivados da relación de traballo por conta allea.

2. Promoveranse políticas de xestión e desenvolvemento dos recursos humanos e profesionais que contribúan á xeración dun adecuado clima social, prevendo, de ser o caso, posibles procedementos de axuda en situacións que requiran medidas de recuperación ou rehabilitación, que poidan incidir favorablemente na prestación do traballo.

3. As faltas poderán ser sancionadas por quen ostente a representación legal da Empresa, sen prexuízo da proposta que poida formular a representación legal dos traballadores, de acordo coa graduación e procedemento que se establecen nos artigos seguintes, respectando a legalidade vixente, e os principios xurídicos que a conforman:

– Principio de legalidade e tipicidade: Esixe con carácter xeral que as condutas sancionables e as sancións a impoñer estean establecidas e determinadas en base á Lei (artigo 58 TRET).

– Principio «Non bis in idem» : Evitar que uns mesmos feitos poidan ser sancionados máis dunha vez, sen que poidan impoñerse sancións que reduzan vacacións, descansos do traballador ou multa de haber.

– Principio de igualdade de trato e non- discriminación (artigos 14 C.E. e 17 TRET).

– Principio de proporcionalidade e ecuanimidade: Equilibrio que debe existir entre a conduta sancionable, as súas consecuencias e a sanción que haxa de impoñerse e a esixencia de imparcialidade.

– Principio de audiencia previa na forma que máis adiante se regula, en harmonía co previsto no Convenio 158 da O.I.T.

– Principio de protección xurisdiccional dos dereitos: As sancións impostas pola empresa sempre poderán ser impugnadas polo traballador ante a Xurisdición competente conforme á Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

Artigo 63. Tipificación.

A enumeración de faltas que a continuación se describen non é exhaustiva, podendo existir outras condutas sancionables conforme ao contrato de traballo que teña outorgado o empregado e ao previsto nos artigos 5, 52.d), 54 e 58 do TRET.

Toda falta cometida por un traballador se clasificará atendendo á súa importancia ou transcendencia en leve, grave ou moi grave.

1. Leves:

Son faltas leves todas aquelas accións ou omisións que por negligencia afecten á normal prestación do traballo, e que produzan un resultado prexudicial ou daniño de escasa transcendencia para a empresa, entre as que hai que considerar incluídas as seguintes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidade durante un mes natural.

Para estes efectos considéranse faltas de puntualidade as definidas como tales no seguinte artigo sobre atrasos.

b) A falta de notificación previa, ou no prazo de vinte e catro horas, das razóns da ausencia ao traballo, salvo caso de forza maior.

c) A falta de asistencia ao traballo dun día, nun mes natural, sen a debida autorización ou causa que o xustifique.

Para os efectos regulados no presente artigo, considerarase falta de asistencia a incorporación ao traballo logo de transcrido desde o seu inicio un 40% da xornada diaria de que se trate.

d) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada, aínda cando sexa por un breve período de tempo, sempre que o mesmo non orixine un prexuízo grave para a empresa, pois en tal suposto operaría a cualificación subseguinte.

e) A desatención e falta de respecto ou de corrección no trato cos seus compañeiros ou co público cando non prexudique gravemente a execución do traballo ou a imaxe da empresa.

f) A negligencia na conservación dos locais, material ou documentos da empresa que produzan danos de escasa importancia nos mesmos.

g) Non levar o uniforme completo na xornada laboral, naqueles postos de traballo que se determinou.

h) Non comunicar á empresa o lugar de notificación (ou a súa modificación) das comunicacións por escrito desta, con independencia do lugar de residencia do traballador/a.

2. Graves:

Son faltas graves todas aquelas que impliquen unha conduta intencional ou culposa que afecte substancialmente á correcta prestación do traballo, á coordinación de funcións da empresa, ou á adecuada convivencia laboral, tales como:

a) De seis a doce faltas de puntualidade dentro do período dun mes natural.

Reitérase que, para estes efectos, se consideran faltas de puntualidade as definidas como tales no seguinte artigo sobre atrasos.

b) A falta de asistencia ao traballo de dous días, dentro do período dun mes natural, sen a debida autorización ou causa que o xustifique.

c) O abandono do posto de traballo sen causa xustificada cando como consecuencia do mesmo orixínesse un prexuízo grave para a empresa.

d) A omisión ou falseamento dos datos ou comunicacións que tivesen incidencia cuantificable na Seguridade Social.

e) A desobediencia ás ordes dos superiores, así como o incumprimento das normas específicas da empresa, sempre que non incida gravemente na execución do traballo.

f) Os malos tratos de obra ou de palabra que supoñan evidente e notoria falta de respecto cara a outros empregados ou co público.

g) A negligencia na conservación dos locais, material ou documentos da empresa, que produzan danos de notoria importancia nos mesmos.

h) A falta de aseo e limpeza persoal cando sexa de tal índole que afecte ao normal desenvolvemento do traballo, á imaxe da empresa, ou produza queixa xustificada e reiterada dos compañeiros.

Considerarase necesario que exista para o efecto apercibimento previo.

- i) O incumprimento das obrigas legais, regulamentarias ou convencionais impostas ao traballador en materia de prevención de riscos laborais, seguridade e saúde laboral, cando a mesma orixine un risco grave para a integridade física ou saúde do propio traballador, os seus compañeiros, terceiras persoas, ou para as instalacións da empresa. A dita conduta cualificarase como falta moi grave cando a transcendencia do incumprimento fóra de tal índole.
- j) Realizar traballos particulares durante a xornada laboral, así como empregar para uso propio materiais da empresa sen a debida autorización.
- k) A embriaguez non habitual ou situación análoga derivada do consumo de produtos psicotrópicos ou similares, se repercute negativamente no traballo.
- l) O orixinar rifas, alborotos, ou discusións graves que entorpezan a normal actividade da empresa.
- m) A negligencia, ou desinterese inescusable na prestación do servizo sempre que diso se derive prexuízo grave para a empresa, as persoas ou as cousas.
- n) O quebrantamento ou violación de segredos de obrigada reserva que non produza grave prexuízo para a empresa.
- o) Actos abusivos no exercicio das funcións de mando, sen prexuízo da cualificación que proceda, de ser o caso, como falta moi grave, conforme ao indicado no apartado 3 k). O que o sufra poñerao inmediatamente en coñecemento da dirección da empresa, xa directamente, ou a través da representación legal dos traballadores.
- p) A simulación da presenza doutro traballador na empresa.
- q) A reincidencia na comisión de dúas ou máis faltas leves da mesma natureza, ou tres ou máis de distinta natureza, sempre que teñan lugar dentro dun período de dous meses a contar desde a comisión da primeira e mediase advertencia escrita ou sanción sobre as mesmas.

3. Moi graves:

Son faltas moi graves aquelas que impliquen unha conduta intencional ou culposa que afecte gravemente ao normal funcionamento da empresa de mediación, ou que imposibiliten a normal convivencia laboral, ou supoñan incumprimento grave da prestación de traballo ou infracción grave de leis, regulamentos ou Convenios.

Entre as condutas constitutivas de falta moi grave, hanse de considerar incluídas as seguintes:

- a) Trece ou máis faltas de puntualidade durante un mes natural.

Reitérase que, para estes efectos, considéranse faltas de puntualidade as definidas como tales no seguinte artigo sobre atrasos.

- b) A falta de asistencia ao traballo de tres días dentro dun período dun mes natural, sen a debida autorización ou causa que o xustifique.
- c) A simulación de enfermidade ou accidente. Igual cualificación se aplicará aos supostos de alegación de causa non existente para a obtención de permiso.
- d) O abandono do traballo sen causa xustificada, cando como consecuencia do mesmo orixínese un prexuízo moi grave para a empresa.
- e) A embriaguez habitual ou toxicomanía si repercute negativamente no traballo, sen prexuízo do previsto respecto diso no capítulo relativo a seguridade e saúde no traballo.

Entenderase que a embriaguez é habitual cando medien previamente dous apercibimentos

escritos pola mesma causa.

f) A fraude, furto ou roubo, tanto á empresa como aos compañeiros de traballo, ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou con ocasión do desenvolvemento da función laboral fóra da empresa.

g) A deslealdade e abuso de confianza e, en xeral os actos intencionados que produzan graves prexuízos á empresa.

h) O quebrantamento ou violación do segredo de correspondencia ou de documentos reservados, ou datos de reserva obrigada, que produza grave prexuízo para a organización e funcionamento da empresa.

i) O falseamento voluntario de datos e informacións da empresa, que orixine grave quebranto á mesma.

j) A desobediencia ás ordes dos superiores, así como o incumprimento das normas específicas da empresa que impliquen quebranto manifesto de disciplina ou delas derive grave prexuízo para a mesma.

k) Os actos abusivos no exercicio das funcións de mando, cando supoñan infracción de preceptos legais con prexuízo notorio e directo para o empregado. Tal feito deberá ser posto inmediatamente en coñecemento da dirección da empresa, xa directamente ou a través da representación legal dos traballadores.

l) Actos de acoso sexual ou por razón de sexo, considerándose de especial gravidade os dirixidos a persoas subordinadas con abuso de posición privilexiada.

m) A concorrencia desleal, prestando servizos ou colaborando, sen autorización do mediador empresarial, con outra empresa de mediación ou entidade aseguradora, ou aportando operacións de seguros ás mesmas, ou coadxuvando a esta achega, á marxe da empresa coa que se ache vinculado o traballador.

n) A reincidencia na comisión de dúas ou máis faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que teñan lugar nun período de seis meses desde a comisión da primeira e houber mediado sanción sobre elas.

o) Os actos de acoso moral ou psicolóxico, que consistan nunha conduta, práctica ou comportamento, realizada de modo sistemático ou recorrente no seo dunha relación de traballo, que degraden ou consintan que se degraden as condicións de traballo dalgunha persoa, que supoñan directa ou indirectamente un menoscabo ou atentado contra a dignidade do traballador, ou que persigan anular a capacidade, promoción profesional ou permanencia no posto de traballo do mesmo.

p) Debido ás esixencias aplicables e obrigatorias para todas as empresas de mediación, como poden ser en materia de protección de datos de carácter persoal, de certificacións de calidade, branqueo de capitais ou calquera outra de índole similar implantada na empresa, xorde a necesidade de realizar unha mención expresa no Convenio para que os traballadores e os empresarios teñan en conta que o incumprimento ou transgresión das normas específicas que a empresa dea a coñecer de forma fidedigna e motivada ao traballador, derivadas das anteriores ou análogas obrigas, pode estar tipificado para o traballador como falta moi grave, podendo ser obxecto da sanción correspondente establecida no Convenio, sen prexuízo da aplicación a devandito incumprimento, da normativa común vixente en todo o territorio nacional.

Serán de especial gravidade a comisión dos actos anteriormente descritos, cando se cometeron prevaléndose dunha relación de superioridade.

Por medio do presente Convenio, a través da súa regulación no artigo 69, establécense as bases

ou criterios de actuación das empresas para actuar fronte ás mesmas.

Artigo 64. Atrasos.

Para os efectos sinalados na presente ordenación de faltas e sancións, consideraranse faltas de puntualidade os atrasos na entrada ao traballo que a continuación se indican:

1. Nos supostos de horarios flexibles: todo atraso inxustifico máis aló das marxes de flexibilidade establecidas para a entrada ao traballo.
2. Cando non exista horario flexible: o atraso inxustifico na hora de entrada superior aos dez minutos.
3. Os atrasos inferiores dentro da indicada marxe de dez minutos non se cualificarán como falta de puntualidade, aínda que o devandito período terá a consideración de tempo debido de traballo aos correspondentes efectos.

Artigo 65. Sancións. Graduación.

As faltas laborais, atendendo ao seu grao de importancia, poderán ser obxecto das seguintes sancións:

A) Por faltas leves:

- Amoestación verbal ou por escrito, ou
- Suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

B) Por faltas graves:

- Amoestación por escrito, ou
- Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

C) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días, ou
- Despedimento disciplinario.

Artigo 66. Procedemento sancionador.

1. A facultade de impoñer sancións corresponde a quen posúa, no ámbito laboral, a representación legal da empresa, debendo exercela na forma que se establece no presente Convenio e conforme ao regulado no TRET.

2. Entra dentro da competencia da representación legal dos traballadores na empresa facer denuncia e/ou proposta á representación legal da mesma sobre feitos ou actuacións, en especial aquelas condutas que puidesen implicar actos abusivos no exercicio das funcións de mando, susceptibles de ser cualificados como falta, aos conseguintes efectos.

3. De conformidade coa lexislación vixente, a adopción de medidas sancionadoras por parte da empresa deberá axustarse ás seguintes formalidades:

3.1 A imposición de sancións por faltas leves, ou por faltas de puntualidade, salvo a amoestación verbal, notificaranse por escrito ao traballador.

3.2 A imposición de sancións por faltas graves e moi graves deberá comunicarse ao traballador por escrito facendo constar a data e os feitos que a motivan. A notificación deberá facerse por

calquera medio que acredite a recepción persoal por parte do traballador.

3.3 Sempre que a natureza e circunstancias dos feitos permítano e non se esgoten os prazos legais de prescrición, o traballador dispoñerá de catro días hábiles para contestar á comunicación realizada pola empresa sobre os feitos que se lle imputan. Transcorrido o devandito período, a empresa comunicará, de ser o caso, a sanción imposta.

3.4 Naqueles supostos ou situacións que, polas súas especiais características, requiran dun período previo de investigación para o máis adecuado coñecemento do alcance e natureza dos feitos, poderá dispoñerse a suspensión de emprego, non de soldo, da persoa afectada por devandita situación. Esta posibilidade de suspensión de emprego tamén poderá aplicarse durante os catro días de comunicación previa ao traballador contemplados no punto 3.3 anterior.

3.5 A imposición de sancións, notificada por escrito aos traballadores por faltas graves ou moi graves, será comunicada á representación legal dos traballadores. Tratándose de sancións a traballadores afiliados a un sindicato, e constándolle formalmente esta circunstancia á empresa, deberase dar audiencia previa ao delegado sindical correspondente na empresa se existise.

3.6 No suposto de sancións a membros do comité de empresa, delegados de persoal ou delegados sindicais, será obrigatoria a apertura de expediente contradictorio no que serán oídos, separadamente do interesado, o comité de empresa ou restantes delegados de persoal e/ou sindicais.

Entenderanse suspendidos os prazos de prescrición durante a tramitación do expediente.

3.7 O expediente contradictorio do punto 3.5 estará conformado polas seguintes actuacións:

- a) Comunicación fechada ao traballador afectado dos feitos sancionables, da tipificación da falta, e da sanción prevista.
- b) Dentro dos catro días hábiles seguintes á anterior notificación, darase audiencia ao traballador afectado así como aos representantes legais dos traballadores na empresa. Dentro deste mesmo prazo, o traballador afectado poderá achegar cantas alegacións e probas estime pertinentes, podéndose ampliar o devandito prazo a dez días hábiles, a petición do traballador.
- c) Dentro dos dez días seguintes, a empresa comunicará ao traballador a súa decisión de ratificar a sanción prevista, ou ben de modificar a decisión impondo unha sanción inferior, ou a súa decisión de proceder á anulación do expediente.

3.8 O traballador poderá impugnar a sanción que lle foi imposta mediante demanda ante a xurisdición competente, nos termos regulados na Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

3.9 Sen prexuízo do réxime xurídico sinalado no número anterior, as organizacións asinantes consideran positivo profundar nas posibilidades que comportan os procedementos previstos no capítulo XVI do presente Convenio.

Neste sentido, a partir da audiencia previa, e sempre que medie acordo expreso para o efecto entre as partes, estas poderán acudir aos procedementos alí previstos.

Artigo 67. Prescrición.

Respecto dos traballadores, as faltas leves prescribirán aos dez días, as graves, aos vinte días, e as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se tern cometido.

Artigo 68. Cancelación.

As faltas que xeren sanción quedarán canceladas, para os seguintes efectos, ao cumprirse os seguintes prazos: as leves aos seis meses, as graves aos dezoito meses e as moi graves aos trinta e seis meses.

A cancelación poderá operar con prazos máis reducidos, a petición do interesado e en función das circunstancias concorrentes.

Artigo 69. Protocolo de actuación ante situacións de acoso sexual, ou acoso por razón de sexo, ou de acoso moral.

A empresa velará pola consecución dun ambiente adecuado no traballo, libre de comportamentos indesexados de carácter ou connotación sexual, ou ben do denominado acoso moral, e adoptará as medidas oportunas para o efecto.

Con independencia das accións legais que poidan interpoñerse respecto diso ante calquera instancias administrativas ou xudiciais, o procedemento interno e informal iniciárase coa denuncia de acoso ante unha persoa da dirección da empresa.

A denuncia dará lugar á inmediata apertura de expediente informativo por parte da empresa, especialmente encamiñado a pescudar os feitos e impedir a continuidade do acoso denunciado, para o que se articularán as medidas oportunas para o efecto, quedando a empresa exonerada da posible responsabilidade por vulneración de dereitos fundamentais.

Poñerase en coñecemento inmediato da representación dos traballadores a situación xerada, se así o solicita a persoa afectada.

Nas pescudas a efectuar non se observará máis formalidade que a de dar trámite de audiencia a todos os intervinientes, practicándose cantas dilixencias poidan considerarse conducentes ao esclarecemento dos feitos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar substanciado nun prazo máximo de dez días– gardarán todos os actuantes unha absoluta confidencialidade e reserva, por afectar directamente á intimidade e honorabilidade das persoas.

A constatación da existencia de acoso no caso denunciado dará lugar, entre outras medidas, sempre que o suxeito activo estea dentro do ámbito de dirección e organización da empresa á imposición dunha sanción. www.cigservizos.org

CAPÍTULO XIV

Sucesión na empresa de mediación ou cesión, ou asunción, da xestión da carteira de seguros

Artigo 70. Sucesión na empresa de mediación.

De conformidade co disposto polo artigo 44 do TRET, no caso de que exista substitución do titular da empresa de mediación, en virtude de actos «inter vivos» (cesión ou fusión con absorción), ou «mortis causa», o novo titular da Empresa de Mediación deberá asumir as relacións de traballo por conta allea do anterior titular, sen que se produza ningunha modificación en tales relacións polo feito desta substitución empresarial.

Artigo 71. Cesión, ou asunción, da xestión da carteira de seguros.

Así mesmo, e conforme ao disposto polo citado artigo 44 do TRET, cando se produza a cesión da xestión dunha carteira de seguros, por calquera causa, ou a asunción da xestión por un terceiro, ou pola entidade aseguradora, considerarase que existe unha sucesión de empresa, e en consecuencia as relacións laborais dos empregados que contribúan co seu traballo na xestión da carteira serán automaticamente asumidas pola persoa, física ou xurídica, que pase a

responsabilizarse, ou a ser titular, da xestión da devandita carteira, sen que se produza ningunha modificación en tales relacións por tal feito.

CAPÍTULO XV

Dereitos sindicais e de representación colectiva

Artigo 72. Dos traballadores e os seus representantes.

1. No marco dos artigos 7 e 129 da Constitución Española e artigo 4 do TRET enténdese inscrita a participación dos traballadores na empresa, que se producirá nos termos e condicións establecidos na lexislación vixente e no presente Convenio xeral.
2. Os traballadores teñen dereito á asistencia e asesoramento dos seus representantes nos termos recoñecidos na lei e no presente Convenio.
3. Os traballadores dunha mesma empresa ou centro de traballo teñen dereito a reunirse en asemblea de conformidade cos artigos 77 e seguintes do TRET. No suposto de acordarse coa empresa que a asemblea teña lugar en horas de traballo, acordaranse tamén as medidas oportunas para asegurar que o seu desenvolvemento non prexudique a prestación do servizo.
4. Entenderase por representantes legais dos traballadores aos comités de empresa, delegados de persoal e aos delegados sindicais da sección sindical de empresa (SSE), que terán as facultades, dereitos, obrigas e garantías sinaladas para os mesmos pola Lei Orgánica de Liberdade Sindical, TRET e o propio Convenio xeral.

Artigo 73. Dos sindicatos e os delegados sindicais.

1. As partes asinantes do presente Convenio, polas presentes estipulacións, ratifican unha vez máis a súa condición de interlocutores válidos, e recoñécense así mesmo como tales, de cara a instrumentar a través das súas organizacións unhas relacións laborais racionais, baseadas no respecto mutuo e tendentes a facilitar a resolución de cantos conflitos e problemas produza a nosa dinámica social.

Os sindicatos, especialmente os que teñen consideración de máis representativos, son elementos básicos e consubstanciais para afrontar a través deles as necesarias relacións laborais entre traballadores e empresarios. Todo iso sen demérito das atribucións conferidas pola Lei, e desenvolvidas nos presentes acordos, aos representantes legais dos traballadores.

2. A fin de garantir o pleno exercicio da liberdade sindical, serán nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos Convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan ou supoñan calquera tipo de discriminación no emprego, nas condicións de traballo, sexan favorables ou adversos, por razón da adhesión ou non a un sindicato, aos seus acordos adoptados conforme ás leis, ou ao exercicio en xeral de actividades sindicais.
3. Nas empresas ou, de ser o caso, nos centros de traballo con persoal que exceda de 175 traballadores, as seccións sindicais que poidan constituírse polos traballadores afiliados aos sindicatos que contén con presenza nos comités de empresa estarán representadas por un delegado sindical elixido por e entre os seus afiliados na empresa ou no centro de traballo, na forma e cos dereitos e garantías previstos na Lei Orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de Liberdade Sindical.

Artigo 74. Dos comités de empresa.

1. Terán, dentro do ámbito exclusivo que lles é propio, a capacidade, competencias e garantías que a Lei e o presente Convenio xeral expresamente determinen en cada momento, así como as obrigas inherentes ao desempeño das súas funcións.

2. Dispoñerán do crédito de horas mensuais retribuídas que a Lei determine. Poderase acumular o crédito legal de horas dos distintos membros do comité de empresa, delegados de persoal e delegados sindicais ata o 150% das que correspondan a cada membro. Deberá notificarse á empresa, a través dos seus representantes, por períodos mensuais como mínimo, a persoa ou persoas en que se acumulen as ditas horas, así como a conta de quen se realiza a acumulación.

A nivel de empresa poderán acordarse outros criterios de acumulación distintos dos límites fixados anteriormente, coa distribución e periodicidade que se fixe en cada caso, mediante acordo entre os representantes legais dos traballadores e a dirección de cada empresa.

3. Sen pasar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros da representación sindical, a fin de prever a asistencia dos mesmos a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institutos de formación ou outras entidades.

4. En caso de inspección pola Dirección Xeral de Seguros que conclúise en acta por falta moi grave da que puidese deducirse cuestións que afecten á estabilidade futura do persoal da empresa, da súa totalidade ou parcialmente, poñerase este feito en coñecemento dos representantes legais dos traballadores mediante entrega de copia da parte da acta en que tales cuestións se produzan.

Artigo 75. Dos membros da representación dos traballadores na Comisión Paritaria.

Os membros da representación dos traballadores na Comisión Paritaria de Interpretación, Vixilancia e Aplicación deste Convenio terán as seguintes facultades:

1. As que especificamente se recollen no Convenio presente para a dita representación e as derivadas que sexan necesarias para o seu cumprimento.
2. As de interpretación do Convenio, xunto coa representación empresarial, na súa aplicación e seguimento.

CAPÍTULO XVI

Comisión paritaria de interpretación, vixilancia e seguimento do Convenio

Artigo 76. Definición, composición e competencias.

1. Conscientes as organizacións asinantes da conveniencia que, para o bo clima das relacións sociais laborais no sector, ten a existencia dunhas canles acaídas que faciliten a correcta aplicación e interpretación do acordado e, de ser o caso, a solución extraxudicial dos conflitos laborais que poidan orixinarse, e de conformidade co previsto no os artigos 85.3.e) e 91 do Estatuto dos Traballadores, créase unha Comisión Paritaria de Interpretación, Vixilancia e Seguimento do presente Convenio que, sen privar as partes do dereito que as asister a usar a vía administrativa e/ou xudicial que proceda, terá competencia para desenvolver as seguintes funcións:

a) Interpretación do presente Convenio xeral.

b) Seguimento continuo da aplicación e desenvolvemento da dita normativa. Se durante a vixencia do presente Convenio xeral fose necesario o desenvolvemento de funcións de adaptación ou, de ser o caso, se establecese nova normativa ou modificacións que afectasen a calquera das materias reguladas no mesmo, as partes asinantes, a petición de calquera delas, reuniranse co fin de analizar as consecuencias e repercusións que as variacións introducidas puidesen ter no contido do Convenio, procedendo, de ser o caso, á súa adaptación, a fin de manter o equilibrio do conxunto existente con anterioridade ás devanditas variacións.

c) Mediación e, de ser o caso, arbitraje naqueles conflitos que voluntaria e conxuntamente lle sexan sometidos polas partes afectadas e que versen sobre a aplicación ou interpretación da

normativa sectorial aludida.

d) Participación en conflitos xurdidos nos supostos de modificación substancial de condicións de traballo previstos no artigo 41.6 do Estatuto dos Traballadores, debendo ser comunicados previamente á Comisión Paritaria.

e) Coñecemento e, de ser o caso, resolución das discrepancias que puidesen xurdir durante o período de consultas no procedemento de inaplicación do Convenio na empresa, nos termos regulados no artigo 43 do presente Convenio, de conformidade coas previsións do 82.3 do E.T.

f) Intervención con carácter previo á formulación formal do conflito, nos supostos de conflito colectivo relativo á interpretación ou aplicación do presente Convenio, de conformidade co previsto no artigo 91.3 do E.T.

2. Estará composta por sete membros da representación empresarial e sete membros da representación dos traballadores, designados respectivamente por AEMES e polas organizacións asinantes do Convenio, con igual proporción, as organizacións sindicais, que na Comisión Negociadora. Polo menos o 50% dos membros desta Comisión Paritaria deberán figurar como membros da Comisión Negociadora do presente Convenio.

As reunións da comisión poderán asistir, con voz pero sen voto, os asesores que, en cada caso, designen as respectivas representacións.

En cada reunión designarase ao comezo un moderador con carácter rotativo. Así mesmo, designaranse dous redactores de actas, un por cada parte.

3. Os membros titulares da representación dos traballadores na Comisión Paritaria dispoñerán dun crédito de vinte e oito horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación na devandita comisión.

Ningún membro da Comisión Paritaria, que sexa membro da Comisión Negociadora do Convenio, poderá acumular o crédito horario anteriormente mencionado ao establecido en Comisión Negociadora.

Ningún traballador, membro da Comisión Paritaria, poderá acumular o permiso laboral doutro traballador membro da mesma comisión.

4. Comprometidas as partes a facilitar a correcta aplicación e interpretación do Convenio colectivo aquí regulado, durante a negociación dun novo Convenio a Comisión Paritaria de Interpretación, Vixilancia e Seguimento do Convenio continuará coas súas funcións ata o asinamento dun novo Convenio.

Artigo 77. Procedemento de resolución de conflitos.

1. Para facilitar o seu funcionamento, a Comisión Paritaria aprobará os correspondentes modelos de solicitude para promover as súas actuacións que serán obxecto da oportuna difusión sectorial. Así mesmo, establecerá con carácter orientativo un modelo de cláusula de submisión para efectos de arbitraje.

2. A solicitude de intervención da Comisión Paritaria formalizarase por escrito no que deberá facerse constar o seguinte:

a) Tipo de actuación que se require de entre as que lle están atribuídas no número 1 do artigo anterior.

b) Quen solicita a actuación, cos datos de identificación necesarios (nome e apelidos ou razón social si é persoa xurídica); carácter co que actúe (traballador, con indicación da empresa a que pertence ou empresario) e domicilio.

c) Se a actuación requirida fose de arbitraje, o escrito deberá estar asinado conxuntamente polas partes en conflito, e nel figurará o compromiso, voluntariamente asumido, de someter a súa controversia á decisión arbitral da Comisión Paritaria, e de acatamento á mesma. Tamén deberán constar con clareza os puntos ou extremos sometidos a arbitraje e as posicións e razoamentos de cada unha das partes.

d) Para a tramitación das solicitudes de mediación e arbitraje seguiranse os procedementos e prazos regulados no Acordo para a Solución Autónoma de Conflitos (ASAC).

Os gastos que puidesen orixinarse como consecuencia desta actuación arbitral da Comisión Paritaria, non serán repercutidos nin aos afiliados aos sindicatos presentes na negociación nin ás empresas asociadas á representación empresarial igualmente interveniente na mesma.

Para efectos de comunicacións, a comisión entenderase situada en: calle Núñez de Balboa, 116, 3.º, 28006 Madrid.

3. Os acordos da comisión requirirán, en calquera caso, o voto favorable da maioría de cada unha das dúas representacións.

Alcanzado o acordo e sen que iso afecte á súa eficacia e validez, poderán incorporarse ao mesmo os votos particulares que puidesen emitirse polas Representacións discrepantes co acordo adoptado.

No suposto de falta de acordo, a comisión poderá solicitar os informes ou asesoramentos técnicos que considere poidan axudar á solución dos aspectos controvertidos.

De subsistir o desacordo, acudirase pola comisión ao procedemento de mediación ou, de ser o caso, arbitraje que, ante o caso concreto xerado, se considere máis adecuado para a solución da controversia.

A comisión poderá designar a unha ou varias persoas que puidesen desempeñar os cometidos indicados de mediación ou arbitraje durante un período de tempo determinado.

4. As decisións da Comisión Paritaria emitiranse por escrito no prazo dun mes a contar desde a data da reunión en que pola comisión se tomou coñecemento da cuestión sometida, e que será a reunión inmediata seguinte á recepción da solicitude de actuación. O devandito prazo poderá ampliarse ata un mes máis cando, pola complexidade do tema xerado ou pola necesidade de realizar probas ou comprobacións en relación co mesmo, así o acordase a comisión.

5. A solicitude de intervención da Comisión Paritaria non privará as partes interesadas do dereito a usar a vía administrativa ou xudicial, segundo proceda.

Agora ben, no suposto en que conxunta e voluntariamente sometan o conflito á arbitraje que se regula no punto 1.c) do artigo anterior, as partes non poderán acudir á vía xudicial ou administrativa, nin xerar medidas de presión ou declarar conflito colectivo mentres a comisión non se pronunciasse sobre a cuestión xerada. Todo iso sen prexuízo das normas que sobre prescrición ou caducidade sexan de aplicación ao caso xerado e que de ningún xeito poderán verse afectadas pola solicitude de arbitraje.

CAPÍTULO XVII

Plans de igualdade e comisión paritaria de igualdade

Artigo 78. Plans de igualdade.

1. De acordo co establecido na Lei 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, as empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de

discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e de ser o caso acordar, cos representantes legais dos traballadores na forma que se determine na lexislación laboral.

2. No caso das empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o apartado anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, co alcance e contido establecidos neste capítulo, que deberá ser así mesmo obxecto de negociación na forma que se determine na lexislación laboral.

3. Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas adoptadas logo de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

4. Para a consecución dos obxectivos fixados, os plans de igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

5. Os plans de igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto de determinados centros de traballo.

Artigo 79. Comisión paritaria de igualdade.

Co fin de interpretar e aplicar correctamente a Lei 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes que tivo a súa entrada en vigor o 24 de marzo de 2007, créase unha Comisión Paritaria de Igualdade coas funcións seguintes:

– Obtención mediante enquisas ou outros medios que se acorden de información anual sectorial das medidas implantadas nas diferentes empresas e dos persoais, disgregadas por categorías profesionais e xénero.

– Asesoramento ás empresas que o soliciten sobre os dereitos e obrigas en materia de igualdade, así como en materia de implantación de plans.

– Mediación e, de ser o caso, arbitraje naqueles casos que voluntaria e conxuntamente lle sexan sometidos polas partes afectadas, e que versen sobre a aplicación ou interpretación dos plans de igualdade.

– Solicitar información das empresas sobre as incidencias e dificultades que poida xerar a aplicación da Lei de Igualdade.

A Comisión Paritaria de Igualdade estará composta por 7 membros, nas mesmas condicións que a Comisión Paritaria de Interpretación e Vixilancia do Convenio, e coa condición de que sexan os mesmos designados para a citada Comisión Paritaria. Ambas as comisións compartirán o crédito horario de vinte e oito horas.

Disposición adicional primeira. Principio de salvagarda na concorrencia de Convenios.

1. Os Convenios colectivos de empresa vixentes á entrada en vigor do presente Convenio xeral, continuarán desenvolvendo os seus efectos durante todo o período da súa vixencia. Á súa conclusión as partes lexitimadas para a negociación a nivel de empresa ou grupo decidirán o que

aos seus intereses conveña, tendo sempre como referencia as previsións do presente Convenio xeral e, en particular, o establecido no artigo 7 sobre articulación da negociación colectiva.

2. As remisións que os devanditos Convenios de empresa conteñan a conceptos, pagas ou complementos da anterior estrutura retributiva sectorial derogada e substituída polo Convenio 1996-1998, entenderanse sempre realizadas á regulación, número ou contía contempladas na anterior normativa sectorial.

Disposición adicional segunda. Aclaración dos termos «Grupo ou grupos de empresas».

Para os efectos das referencias contidas no presente Convenio a grupo ou grupos de empresas, estarase ao sinalado na regulación mercantil correspondente e á súa adaptación ao ámbito laboral, sen prexuízo da salvidade establecida na disposición adicional primeira.

Disposición adicional terceira. Parellas de feito.

Ante a evolución da realidade social en materia familiar, recoñécense os mesmos dereitos que o Convenio contempla para os cónxuxes en matrimonio ás persoas que non se tendo casado entre elas, conviven en unión afectiva, estable e duradeira, previa xustificación destes extremos mediante certificación de inscrición no correspondente rexistro oficial de parellas de feito, onde exista, ou acreditación similar que xustifique esta circunstancia.

Esta equiparación estenderase ao permiso por matrimonio do empregado regulado no artigo 30.1.a) do presente Convenio colectivo. Para a súa xustificación requirirase certificación de inscrición no correspondente rexistro oficial de parellas ou unións de feito, non podéndose gozar por segunda vez no caso de que finalmente se celebre o matrimonio.

No suposto de conflito de intereses con terceiros, o recoñecemento do dereito que corresponda se realízase de conformidade coa procedencia xurídica que, de xeito firme, se determine pola autoridade administrativa ou xudicial competente de conformidade co ordenamento positivo vixente.

Disposición adicional cuarta. Víctimas de violencia de xénero.

Coa finalidade de recoller expresamente os dereitos que asisten ás traballadoras que puidesen ser vítimas de violencia de xénero e que transcenden o ámbito privado das mesmas, afectando a dereitos fundamentais en xeral e laborais en particular, o presente Convenio desexa realizar unha mención e referencia expresa aos mesmos que se atopan totalmente desenvolvidos no Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores e que versan sobre as seguintes materias:

Artigo 37.7 do TRET, que posibilita a solicitude de redución de xornada de traballo.

Artigo 40.3 bis do TRET, referentes a facilidades na mobilidade xeográfica das devanditas persoas.

Artigo 48.6 do TRET, referente a excedencias específicas polos devanditos motivos.

Artigo 52.d. segundo parágrafo do TRET, que prevé determinadas faltas de asistencia xustificadas.

Disposición adicional quinta. Acordo das partes asinantes do Convenio colectivo 2013-2015 para o estudo e adaptación da clasificación profesional á realidade das empresas de mediación de seguros.

1. As partes asinantes do acordo do Convenio colectivo da Mediación de Seguros Privados para os anos 2013-2015, no seu compromiso real de adaptar o texto normativo á verdadeira realidade e estrutura das empresas de mediación, acordan o estudo e revisión do sistema de clasificación profesional previsto para a súa adecuación ás novas condicións e circunstancias das empresas,

así como para a mellora da súa redacción e comprensión por parte dos traballadores e empresarios.

2. Na segunda quincena de setembro e sempre que se publicou este Convenio colectivo no «Boletín Oficial do Estado», as partes acordan a constitución dunha Comisión Paritaria para o estudo e adaptación da clasificación profesional, establecéndose un prazo máximo de seis meses para a finalización deste estudo desde a súa constitución.

3. Sendo o servizo ao cliente a misión fundamental das empresas de mediación, a comisión encargada de elaborar este estudo e adaptación deberá ter en conta os cambios producidos nos últimos anos na demanda e distribución de seguros, valorando especialmente o enfoque comercial que se require en cada posto ou perfil profesional para a fidelización e captación de clientes.

Disposición transitoria primeira. Clasificación segundo Convenio 1996-1998.

Se como consecuencia da clasificación realizada segundo o Convenio de 1996-1998 correspondese ao traballador un salario base mensual inferior ao que viña gozando en función da súa categoría laboral anterior, a diferenza entre o salario base anterior e o novo salario base será respectada ao traballador, figurando como complemento persoal nos recibos de salarios, baixo a denominación «diferenza salario base anterior».

Este complemento persoal terá a mesma evolución que o novo salario base, é dicir, será incrementado coa mesma porcentaxe que se incrementa, no futuro, o novo salario base.

Disposición transitoria segunda. Día do seguro.

Declárase laborable, nas empresas de mediación, o 14 de maio, data en que se celebra o día do seguro.

Disposición transitoria terceira. Comités intercentros.

Naquelas empresas nas que existisen comités intercentros constituídos con anterioridade á entrada en vigor do presente Convenio manterase esta figura, aínda que, en calquera momento, a representación legal dos traballadores no mesmo poderá acordar o seu extinción por acordo maioritario.

Disposición final primeira. Irretroactividade.

As condicións económicas pactadas no presente Convenio non afectarán ás relacións laborais que estean firmemente extinguidas antes da súa entrada en vigor.

Disposición final segunda. Rexistro, publicación e difusión do presente Convenio

Este Convenio presentarase no Rexistro Xeneral de Convenios Colectivos de Traballo, para os efectos do seu depósito, inscrición e publicación que legalmente procedan.

A organización empresarial e os sindicatos asinantes do presente Convenio realizarán a máxima difusión deste Convenio entre as empresas e traballadores do sector da mediación, a fin de facilitar o seu coñecemento e aplicación.

Disposición final terceira. Procedemento de solucións extraxudicial de conflitos.

Sen prexuízo das competencias atribuídas á Comisión Paritaria de Interpretación, Vixilancia e Seguimento do Convenio, as partes manifestan a súa vontade de que outros sistemas de solución extraxudicial de conflitos laborais promovidos a nivel estatal ou de comunidade autónoma poidan ser de aplicación, unha vez que se cumpran os requisitos e normas establecidas para iso.

Porén, acordan adherirse ao Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais en vigor en cada momento, durante a vixencia do presente Convenio ou dalgunha das súas prórrogas. Vincúlase, en consecuencia, á totalidade dos traballadores e empresas incluídas no ámbito territorial e funcional ao que representan.

Sen prexuízo de que as partes manifestan a súa vontade de non se someteren en ningún caso a unha arbitrase obrigatoria, de tal forma que só acudirán a este procedemento por acordo entre as mesmas.



www.cigservizos.org

ANEXO AO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS

ANEXO I

Condições económicas para 2013

1. Táboa salarial.

Grupos e subgrupos	Nivel retributivo	Soldo base mensual	Cómputo anual (×14)
I	1	2.150,58	30.108,12
II. A	2	1.784,52	24.983,28
II.B, V.A.	3	1.647,26	23.061,64
III.A, V.B	4	1.510,01	21.140,14
III.B1, V.C1	5	1.372,73	19.218,22
III.C	6	1.143,94	16.015,16
III.B2, V.C2	*	1.143,94	16.015,16
IV.A	7	1.098,18	15.374,52
III.D, IV.B	8	960,90	13.452,60
VIN	9	799,64	11.194,96

* Consultar a regulación destes subgrupos no artigo 17 do presente Convenio.

2. Complemento por experiencia (CPE).

Nivel retributivo	Importe mensual do complemento por ano de experiencia, computando anualidades desde 1998 (aboable en 14 pagas)	Límite máximo mensual
4	13,73	137,30
5	13,73	137,30
6	22,88	228,80
7	4,59	45,90
8	13,73	137,30

Reitérase que para comezar a devengar este complemento debe transcorrer un ano de presenza do empregado na empresa, aboándose a partir de xaneiro do ano seguinte.

3. Táboa de mínimos ano 2013, relativa ao complemento salarial PAE, para empresas que xestionen máis de 25.000.000 de euros en primas.

Nivel retributivo	PAE mínimo mensual	PAE anual (×14)
1	120,48	1.686,72
2	98,22	1.375,08
3	90,66	1.269,24
4	85,51	1.197,14
5	81,90	1.146,60
6	68,51	959,14
7	65,77	920,78
8	55,51	777,14
9	55,51	777,14

4. Plus funcional de inspección (PFI).

Queda fixado en 1.801,97 euros para os traballadores cuxo desenvolvemento da función de inspección non lles permita pernoctar no seu domicilio habitual, e 900,97 euros para os traballadores cuxo desenvolvemento da función de inspección non lles impida pernoctar no seu domicilio habitual.

5. Axudas de custo e gastos de locomoción (desde a data de publicación do Convenio).

O importe da axuda de custo cando o traballador pernocte fóra da súa residencia habitual será de 81 euros; cando o traballador non pernocte fóra do lugar da súa residencia habitual a axuda de custo reducida será de 16,5 euros.

Os gastos de locomoción quedan fixados en 0,30 euros por quilómetro percorrido, cando a viaxe se realizase de acordo co empresario en vehículo propiedade do empregado.

6. Compensación económica do xantar (desde a data de publicación do Convenio).

O mínimo desta compensación será para o suposto previsto no artigo 28.4, terceiro parágrafo, terceiro guión, de 9,00 euros.

7. Táboa de incremento salarial variable para o ano 2013 (artigo 42).

	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de
Incremento ingresos por comisións e honorarios (%).	0-3	3-4	4-5	5-6	6-10	10-15	15-20	20
Incremento salarial (%).	0,35	0,45	0,70	1,00	1,30	1,70	2,00	2,30

* Para a súa aplicación deberán terse en conta as regras establecidas no artigo 42 do Convenio colectivo.

ANEXO II

Condicións económicas para 2014

1. Táboa salarial.

Grupos e subgrupos	Nivel retributivo	Soldo base mensual	Cómputo anual (×14)
I	1	2.163,48	30.288,72
II. A	2	1.795,23	25.133,22
II.B, V.A	3	1.657,14	23.199,96
III.A, V.B	4	1.519,07	21.266,98
III.B1, V.C1	5	1.380,97	19.333,58
III.C	6	1.150,80	16.111,20
III.B2, V.C2	*	1.150,80	16.111,20
IV.A	7	1.104,77	15.466,78
III.D, IV.B	8	966,67	13.533,38
VI	9	804,44	11.262,16

* Consultar a regulación destes subgrupos no artigo 17 do presente Convenio.

2. Complemento por experiencia (CPE).

Nivel retributivo	Importe mensual do complemento por ano de experiencia, computando anualidades desde 1998 (aboable en 14 pagas)	Límite máximo mensual
4	13,81	138,10
5	13,81	138,10
6	23,02	230,20
7	4,62	46,20
8	13,81	138,10

Reitérase que para comezar a devengar este complemento debe transcorrer un ano de presenza do empregado na empresa, aboándose a partir de xaneiro do ano seguinte.

3. Táboa de mínimos ano 2014, relativa ao complemento salarial PAE, para empresas que xestionen máis de 25.000.000 de euros en primas.

Nivel retributivo	PAE mínimo mensual	PAE anual (×14)
1	121,20	1.696,80
2	98,81	1.383,34
3	91,20	1.276,80

4	86,02	1.204,28
5	82,39	1.153,46
6	68,92	964,88
7	66,16	926,24
8	55,84	781,76
9	55,84	781,76

4. Plus funcional de inspección (PFI)

Queda fixado en 1.812,78 euros para os traballadores cuxo desenvolvemento da función de inspección non lles permita pernoctar no seu domicilio habitual, e 906,38 euros, para os traballadores cuxo desenvolvemento da función de inspección, non lles impida pernoctar no seu domicilio habitual.

5. Axudas de custo e gastos de locomoción (desde 1/01/2014).

O importe da axuda de custo cando o traballador pernocte fóra da súa residencia habitual será de 82 euros; cando o traballador non pernocte fóra do lugar da súa residencia habitual a axuda de custo reducida será de 17 euros.

Os gastos de locomoción quedan fixados en 0,31 euros por quilómetro percorrido, cando a viaxe se realizase de acordo co empresario en vehículo propiedade do empregado.

6. Compensación económica do xantar (desde 1/01/2014).

O mínimo desta compensación será, para o suposto previsto no artigo 28.4, terceiro parágrafo, terceiro guión, de 9,30 euros.

7. Táboa de incremento salarial variable para o ano 2014 (artigo 42).

	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de
Incremento ingresos por comisións e honorarios (%).	0,6-3	3-4	4-5	5-6	6-0	10-15	15-20	20
Incremento salarial (%).	0,35	0,45	0,70	1,00	1,30	1,70	2,00	2,30

* Para a súa aplicación deberán terse en conta as regras establecidas no artigo 42 do Convenio colectivo.

ANEXO III

Condicións económicas para 2015

1. Táboa salarial.

Grupos e subgrupos	Nivel retributivo	Soldo base mensual	Cómputo anual (×14)
I	1	2.182,95	30.561,30
II. A	2	1.811,39	25.359,46
II.B, V.A	3	1.672,05	23.408,70
III.A, V.B	4	1.532,74	21.458,36
III.B1, V.C1	5	1.393,40	19.507,60
III.C	6	1.161,16	16.256,24
III.B2, V.C2	*	1.161,16	16.256,24
IV.A	7	1.114,71	15.605,94
III.D, IV.B	8	975,37	13.655,18
VI	9	811,68	11.363,52

* Consultar a regulación destes subgrupos no artigo 17 do presente Convenio.

2. Complemento por experiencia (CPE).

Nivel retributivo	Importe mensual do complemento por ano de experiencia, computando anualidades desde 1998 (abonable en 14 pagas)	Límite máximo mensual
4	13,93	139,30
5	13,93	139,30
6	23,23	232,30
7	4,66	46,60
8	13,93	139,30

Reitérase que para comezar a devengar este complemento debe transcorrer un ano de presenza do empregado na empresa, aboándose a partir de xaneiro do ano seguinte.

3. Táboa de mínimos ano 2015, relativa ao complemento salarial PAE, para empresas que xestionen máis de 25.000.000 de euros en primas.

Nivel retributivo	PAE mínimo mensual	PAE anual (×14)
1	122,29	1.712,06
2	99,70	1.395,80
3	92,02	1.288,28

4	86,79	1.215,06
5	83,13	1.163,82
6	69,54	973,56
7	66,76	934,64
8	56,34	788,76
9	56,34	788,76

4. Plus funcional de inspección (PFI).

Queda fixado en 1.829,10 euros, para os traballadores cuxo desenvolvemento da función de inspección non lles permita pernoctar no seu domicilio habitual, e 914,54 euros, para os traballadores cuxo desenvolvemento da función de inspección, non lles impida pernoctar no seu domicilio habitual.

5. Axudas de custo e gastos de locomoción (desde 1/01/2015).

O importe da axuda de custo cando o traballador pernocte fóra da súa residencia habitual será de 83 euros cando o traballador non pernocte fóra do lugar da súa residencia habitual a axuda de custo reducida será de 17,5 euros.

Os gastos de locomoción quedan fixados en 0,32 euros por quilómetro percorrido, cando a viaxe realizouse de acordo co empresario en vehículo propiedade do empregado.

6. Compensación económica do xantar (desde 1/01/2015).

O mínimo desta compensación será, para o suposto previsto no artigo 28.4, terceiro parágrafo, terceiro guión, de 9,50 euros.

7. Táboa de incremento salarial variable para o ano 2015 (artigo 42).

	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de/ata	Máis de
Incremento ingresos por comisións e honorarios (%).	0,9-3	3-4	4-5	5-6	6-10	10-15	15-20	20
Incremento salarial (%).	0,35	0,45	0,70	1,00	1,30	1,70	2,00	2,30

* Para a súa aplicación deberán terse en conta as regras establecidas no artigo 42 do Convenio colectivo.



www.cigservizos.org