

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19064 *Resolución de 8 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo del grupo Generali España.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo del grupo de empresas Generali España (Generali España, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España A.I.E.; Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales; Vitalicio Torre Cerdá, Sociedad Limitada, Cajamar Vida, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros y Cajamar Seguros Generales, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros) -Código de convenio n.º: 90014213012002-, que fue suscrito con fecha 21 de julio de 2022, de una parte por los designados por la dirección de dicho grupo de empresas en representación de las mismas, y de otra por la sección sindical estatal de la Federación de Servicios de CC.OO. y por la sección sindical de FeSMC-UGT en el grupo Generali en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de noviembre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

VII CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO GENERALI

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo (en adelante, el «Convenio de Grupo»), constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre las siguientes empresas del grupo mercantil Generali: Generali España, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España A.I.E.; Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima Unipersonal; HERMES, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales; Vitalicio Torre Cerdá, Sociedad Limitada; Cajamar Vida, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros; y Cajamar Seguros Generales, Sociedad

Anónima, de Seguros y Reaseguros (en adelante, todas ellas «las Empresas del Grupo») y el personal de las mismas incluido en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de las Personas Trabajadoras y de las citadas Empresas, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores; con la eficacia que le confiere el artículo 37.º de la Constitución Española; y el carácter de fuente de derecho que le reconoce el artículo 3.º1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio de Grupo será de aplicación a todos los centros de trabajo que las Empresas del Grupo tienen establecidos o establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El Convenio de Grupo será de aplicación a todo el personal de las Empresas del Grupo vinculado por relación laboral común, de acuerdo con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio de Grupo:

(a) Las personas que realicen actividades o mantengan relaciones descritas en el artículo 1.º 3 del Estatuto de los Trabajadores.

(b) Las relaciones laborales de carácter especial descritas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores y, de forma expresa, el personal de Alta Dirección, sin que puedan considerarse excluidas las que se hallan integradas en el grupo profesional 0, aunque sean de alto nivel y responsabilidad.

(c) Los/as Agentes y Mediadores/as de Seguros Privados y sus auxiliares externos debidamente autorizados, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos/as y otros/as, sometidos al Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales (en adelante, «Real Decreto-ley 3/2020»), así como el personal que los mismos puedan tener a su servicio.

La exclusión de Agentes y Mediadores/as establecida en el párrafo anterior tiene su causa y justificación en las disposiciones del propio Real Decreto-ley antes referido, así como en la obligación de ejercer y generar producción propia de pólizas de seguros, sin perjuicio de la actividad complementaria de tutela, apoyo, formación y supervisión que pudieran realizar respecto a la actividad de otros/as agentes y mediadores/as, respondiendo del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

(d) La actividad mercantil de mediación que, conforme al Real Decreto-ley 3/2020, pueda desarrollar con tal carácter el personal de las Entidades Aseguradoras a favor de las Empresas del Grupo, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

(e) Las personas o actividades vinculadas a las Empresas del Grupo por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como puedan ser, entre otras, asesoría externa, en el ejercicio de una profesión liberal (Abogacía, Economistas, Actuariado, Ingeniería, Medicina, Procuradores/as, etc.); el peritaje tasador de seguros; reparadores/as; comisarios/as y personal de liquidación de averías o cobradores/as; etc.

Y, en general, quienes ejerzan su actividad o servicios al amparo de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo.

Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración de este Convenio de Grupo será desde la fecha de su publicación en el BOE hasta el treinta y uno de diciembre de 2025, sin perjuicio de los efectos retroactivos

sobre materias concretas cuando así se establezca en el propio Convenio, como, por ejemplo, los aspectos económicos referidos en la Disposición Transitoria Cuarta.

El presente Convenio de Grupo se entenderá prorrogado de año en año, de no mediar denuncia expresa en forma por quienes tengan la legitimidad para ello, notificada a las partes. La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio de Grupo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la aplicación ultraactiva del Convenio de Grupo.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad y procedimiento de inaplicación.*

Las condiciones del presente Convenio de Grupo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo, comprometiéndose las partes al mantenimiento de la paz social, sin que tal compromiso constituya renuncia de las partes firmantes al derecho fundamental de acceso a la justicia, y sin perjuicio de las acciones que pudieran responder a convocatorias que tengan su origen y causa en ámbitos superiores a los regulados en el presente Convenio Colectivo de Grupo.

Sin perjuicio de lo anterior, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Grupo, las partes legitimadas firmantes podrán acordar su revisión referida a materias concretas y especificadas en el citado acuerdo. Ambas partes reconocen que uno de los aspectos que pueden llevar a dicha re-evaluación y revisión pueden ser las condiciones laborales de la organización territorial o el régimen horario, materia ésta última en la que se han venido produciendo notables avances y mejoras muy relevantes en relación con la flexibilidad y la conciliación de la vida profesional y personal, pero que al mismo tiempo pueden tener impacto y afectación en la productividad y organización de las Empresas del Grupo, que ambas partes entienden esenciales.

Todo ello, sin perjuicio de la facultad empresarial para utilizar los instrumentos jurídicos previstos en la Ley para la flexibilización y adecuación de las condiciones de trabajo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, declarara la nulidad total del presente Convenio de Grupo, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a constituir la Comisión Negociadora encargada de negociar uno nuevo ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio de Grupo deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere expresamente.

La inaplicación en las Empresas del Grupo de las condiciones de trabajo reguladas en el mismo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo, y en particular conforme lo previsto, específicamente, en los párrafos siguientes.

El acuerdo, tras el correspondiente período de consultas con la representación legitimada, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en las Empresas del Grupo y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados

los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Cuando la intervención de la Comisión Mixta Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

Artículo 6. *Coordinación normativa.*

El presente Convenio de Grupo, globalmente considerado, supone una mejora de las condiciones pactadas en el Convenio General.

En materia de coordinación normativa, las partes se remiten al artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores y a la jurisprudencia y doctrina judicial que lo interpreta, en especial, a la doctrina de la «impermeabilización» de la negociación colectiva.

Las partes se comprometen, durante la *vigencia* del presente Convenio de Grupo, a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 1.º, 2.º, 3.º y Disposiciones correspondientes de este Convenio de Grupo.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

1. Los incrementos y mejoras que experimenta este Convenio de Grupo, o que pueda experimentar en sus sucesivas renovaciones, así como cualesquiera otras puedan aprobarse convencional, reglamentaria y/o legalmente, podrán ser objeto de absorción y compensación con las superiores condiciones que individual o colectivamente pueda tener reconocidas el personal, en virtud de norma legal o pactada que pudiera resultar de aplicación y sea cual fuere la naturaleza y origen del devengo, incluidas las condiciones de trabajo, retributivas, mejoras de acción y previsión social y restantes estipuladas en este Convenio de Grupo, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones o condiciones, a cuyos efectos, todas las enunciadas se considerarán homogéneas en su naturaleza.

2. La comparación en forma conjunta y en cómputo anual de dichas condiciones, al objeto de conocer en todo momento lo más favorable, se valorará por el coste global que suponen para las Empresas del Grupo unas y otras. Se reputará como lo más favorable, lo que suponga un coste superior.

3. En aplicación del principio de equilibrio de costes, cualquier efecto derivado de la legislación que resulte aplicable, y determine un aumento de costes, cargas o gravámenes respecto de las condiciones y beneficios contenidos en el presente Convenio de Grupo, se repercutirá tanto a la Empresa, como al personal a quien, en su caso, le afecte, en la parte que corresponda.

CAPÍTULO II

Comisión Mixta Paritaria del Convenio de Grupo

Artículo 8. *Comisión Mixta Paritaria del Convenio de Grupo.*

Con el fin de administrar convenientemente el cumplimiento y aplicación del presente Convenio de Grupo, se crea una Comisión de Interpretación y Seguimiento de naturaleza mixta y paritaria compuesta por cinco representantes de la parte sindical y cinco representantes de las Empresas del Grupo. Las personas titulares de la parte sindical serán designados por y entre las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio de Grupo en la proporción derivada de su representatividad a la fecha de constitución de la Comisión Negociadora del mismo. Ambas partes podrán designar suplentes en igual número a titulares. Preferentemente, las personas suplentes, deberán haber formado parte, igualmente, de la Mesa de Negociación de este Convenio de Grupo.

Esta Comisión Mixta y Paritaria, que se configura competencialmente como única para la interpretación, administración, seguimiento y gestión del presente Convenio de Grupo, y en todo el ámbito al que el mismo se extiende, tendrá las siguientes funciones:

- (a) La valoración del cumplimiento, aplicación, vigilancia y control del contenido del presente Convenio de Grupo.
- (b) Interpretación del presente Convenio de Grupo.
- (c) La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el presente Convenio de Grupo.
- (d) El derecho de información y consulta sobre aquellas materias que estén expresamente previstas en el articulado del presente Convenio de Grupo.
- (e) Hacer propuestas sobre la organización y estructura de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el ámbito de las Empresas del Grupo.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes cuando existan causas suficientes.

La Comisión deberá resolver de forma razonada en el plazo máximo de 30 días las cuestiones que se sometan a su consideración, exceptuando el supuesto previsto en el penúltimo párrafo del artículo 5 del Convenio de Grupo, en el que el plazo máximo será de 7 días.

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

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

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), y en su caso, al de arbitraje, si así lo aceptaran expresamente ambas partes.

Las personas titulares de la Comisión Mixta Paritaria disfrutarán de las horas necesarias para ejercer sus funciones como integrantes de la misma a cuyo efecto podrán disponer de un crédito adicional de 40 horas, y las personas suplentes de la Comisión Mixta Paritaria de un crédito adicional de 20 horas.

Las Empresas del Grupo dotarán los medios necesarios y razonables para sufragar, previa autorización, los gastos derivados de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, concretamente para los desplazamientos de sus miembros, sometiéndose a la política de viajes y gastos que en cada momento esté vigente en las Empresas del Grupo. En todo caso, teniendo en cuenta la evolución acaecida en los últimos años, las partes se comprometen a la minoración de los desplazamientos mediante la utilización de medios tecnológicamente adecuados para su comunicación y/o interlocución y, en especial, el uso de plataformas como Teams y/o herramientas de New Ways of Working (NWOW) que en cada momento hayan podido implementar las Empresas del Grupo.

La Comisión Mixta Paritaria queda constituida por las siguientes personas:

Representación de las empresas del grupo	Representación de las personas trabajadoras	
Alberto Ogando García.	Carlos Andreu Bofill.	(CC.OO.)
Javier Zubicoa Miqueleiz.	Jorge Moyano Cabrera.	(CC.OO.)
Nuria Vila Camino.	Ramón Guirado Gich.	(CC.OO.)
Gabriel Costa Juste.	Lorena Romero Hernández.	(CC.OO.)
Beatriz Carboneras Azurmendi.	Antonio Tovar Bustos.	(UGT)

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, productividad, calidad, eficiencia, desconexión y transformación digital y derechos digitales

Artículo 9. *Organización del trabajo, productividad, calidad, eficiencia, desconexión y transformación digital y derechos digitales.*

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo II del Convenio General incluyendo la (i) organización del trabajo, (ii) la productividad, calidad y eficiencia, (iii) la desconexión digital, (iv) la transformación digital, (v) el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, (vi) el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral y (vii) uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales.

En línea con lo anterior, se incorpora como Anexo V al presente Convenio de Grupo el «Acuerdo sobre desconexión digital de Grupo Generali España» suscrito entre las partes en fecha 16 de diciembre de 2020 y que pasa a contar con el mismo ámbito (funcional, territorial, personal y temporal) que el presente Convenio de Grupo.

Las Partes valoran positivamente el modelo de trabajo híbrido, valorando las ventajas del trabajo a distancia, así como los beneficios del trabajo presencial entre los que se encuentra la coincidencia de equipos para la creación de sinergias, mejorar la productividad y el sentido de pertenencia. Asimismo, las Partes valoran positivamente la experiencia de Smart Working vivida hasta ahora, antes y durante el estado de emergencia sanitaria, y comparten la intención de experimentar con nuevos modelos de organización del trabajo, orientados a la flexibilidad del lugar de trabajo y la búsqueda de un nuevo equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar; entre las necesidades de la organización y las expectativas de las personas; y entre la eficiencia de la producción y la sostenibilidad ambiental.

A la vista de lo anterior, previa información y consulta con las Secciones Sindicales, las Empresas del Grupo podrán implementar un sistema o régimen de trabajo a distancia, respetando la normativa legal que pueda estar en vigor en cada momento.

En todo caso, y puesto que se trata de una materia que, en la actualidad, se encuentra en periodo de experimentación, las partes convienen que es preferible no incorporar por ahora al presente Convenio de Grupo ningún acuerdo ni esquema de trabajo a distancia.

Artículo 10. *Prestación de funciones y/o actividades indistintas.*

El personal tendrá la obligación de prestar sus servicios y realizar funciones indistintas y simultáneas correspondientes a su mismo Grupo Profesional de cualquiera de las Empresas del Grupo, garantizándose los mismos derechos y obligaciones para todo el personal, de acuerdo con el presente Convenio de Grupo, y conservando cada Empresa del Grupo su propia personalidad jurídica.

CAPÍTULO IV

Sistema de clasificación profesional

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

1. Sistema General de Clasificación.

El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos, según los principios y aspectos básicos contenidos en el Convenio General.

Los grupos profesionales son los 0, I, II, III y IV previstos en el Convenio General, con las descripciones allí contenidas.

En aplicación de la articulación y de las facultades que el Convenio General atribuya a la empresa en materia de Clasificación Profesional como desarrollo de los principios generales contenidos en aquél, las partes legitimadas firmantes del presente Convenio acuerdan la adaptación de un Sistema de Clasificación Profesional propio, basado en los Acuerdos existentes sobre Mapa e Inventario de Puestos para las Empresas del Grupo, y su correspondencia con los GRUPOS PROFESIONALES según funciones desempeñadas, que se incorporan al presente Convenio de Grupo como Anexos I y II, en alineación con el sistema interno de valoración de puestos utilizado por las Empresas de Grupo.

El citado Mapa de Puestos incorpora el desarrollo del Sistema de Promoción Profesional para las Empresas del Grupo, fijando el recorrido profesional para cada uno de los puestos.

2. Sistema de Promoción y Ascensos.

2.1 De conformidad con lo establecido en el Art. 21.6 del Convenio General, se acuerda un sistema propio de ascensos y promociones que prevalecerá respecto al previsto en el Convenio General y se efectuará atendiendo a los principios de no discriminación, igualdad de trato, promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, corrección y lealtad en su desempeño, y en base a los siguientes criterios de meritocracia:

- Formación mínima necesaria para cada puesto y función.
- Experiencia mínima necesaria.
- Conocimientos técnicos y habilidades.
- Trabajo en equipo.
- Actitud.
- Iniciativa.
- Desarrollo y competencia profesional.
- Adecuación al puesto.
- Desempeño.

Se promoverá la movilidad funcional horizontal como mecanismo de desarrollo y crecimiento profesional de las personas trabajadoras.

Con objeto de facilitar la movilidad y promoción interna, cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación correspondiente a los Grupos II y III, que pueda ser cubierto por una persona en plantilla, se informará del mismo al conjunto del personal del Grupo, a través de los medios que aseguren que la información es conocida por toda la plantilla, indicando la ubicación y características del puesto.

El personal que desee concurrir al proceso de selección anunciado se dirigirá a la función de People & Organization por los cauces que al efecto se establezcan.

La candidatura del personal que participe en los procesos de selección será valorada de acuerdo con los principios y criterios establecidos en el Sistema de Promociones y Ascensos, y se informará a los interesados y a la Comisión Mixta Paritaria.

Las Empresas del Grupo no están obligadas a seguir el procedimiento previsto en este apartado 2.1 para los puestos calificados de libre disposición (Grupos 0 y I).

En cualquier caso, las Empresas del Grupo favorecerán la promoción interna para la cobertura de plazas vacantes que se produzcan en el Grupo.

2.2 Toda promoción interna al Nivel 4 del Grupo II, a los Niveles 3, 2 y 1 del Grupo I y al Grupo 0, así como promociones dentro del mismo nivel, se llevarán a cabo con un periodo de prueba de 6 meses.

De este modo, al ocupar el nuevo puesto se percibirá, mediante el abono de un complemento (Complemento de Promoción), la retribución por la diferencia entre el nivel de procedencia y el nivel de destino, si este último fuera superior, o entre la retribución de procedencia y retribución de destino, si la promoción se produce dentro del mismo nivel.

Durante estos seis meses, la Empresa del Grupo estará facultada para comunicar a la persona trabajadora que no ha superado el periodo de prueba, en cuyo caso, ésta se reincorporará a su anterior puesto o uno equivalente perteneciente a su mismo grupo profesional, con el salario correspondiente al mismo, dejando por tanto de percibir el Complemento de Promoción.

Tan sólo una vez hayan transcurrido de forma satisfactoria estos seis meses, se entenderá superado el periodo de prueba y el personal consolidará el nuevo puesto de trabajo y el salario correspondiente al mismo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y riesgo durante la lactancia, que afecten al personal durante el referido periodo de prueba de seis meses, interrumpen el cómputo del mismo.

CAPÍTULO V

Condiciones de trabajo

Sección 1.ª Movilidad geográfica y funcional

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

1. Principios Generales.

1.1 La movilidad geográfica se configura como una facultad empresarial adoptada en caso de necesidad debidamente acreditada, derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comportan, en su aplicación, implicaciones funcionales y personales para las Empresas del Grupo y el personal.

1.2 La movilidad geográfica se considera igualmente como un derecho que asiste al personal a obtener de las Empresas del Grupo el traslado o desplazamiento por razones personales o de promoción, mediante mutuo acuerdo.

1.3 Dentro de la misma población, las Empresas del Grupo podrán disponer el cambio de destino del personal de una a otra oficina, o a otra Empresa del Grupo, siempre que se respeten los derechos que tuviere reconocidos el personal.

1.4 No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo dentro de una misma ciudad, o de un radio de hasta 25 kilómetros, a contar desde el centro de trabajo donde el personal preste sus servicios a la firma del presente Convenio de Grupo, o desde donde se traslade voluntariamente; y para la persona ingresada con posterioridad, desde donde sea destinada.

2. Modalidades.

2.1 La movilidad geográfica podrá ejercerse a través de las modalidades de traslados y de desplazamientos, en función de los límites fijados legal y convencionalmente.

2.2 Los traslados podrán ser calificados como individuales o como colectivos, atendiendo a las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y del presente Convenio de Grupo.

2.3 Cuando el traslado se realice, sin que medie convocatoria pública previa, por mutuo acuerdo entre el personal y la Empresa del Grupo, con origen en la solicitud voluntaria del personal, expresada formalmente, y aceptada por la Empresa del Grupo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes. Dichos traslados se comunicarán a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el plazo de 5 días hábiles.

2.4 Las Empresas del Grupo para hacer efectivo este derecho en el ámbito de la Unión Europea, desarrollarán políticas concretas encaminadas a facilitar el

desplazamiento a cualquiera de los centros de trabajo de los diferentes Estados miembros en los que las Empresas desarrollen su actividad aseguradora.

Artículo 13. *Traslados.*

1. Concepto.

Se considerará traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma Empresa o de cualquier otra Empresa del Grupo que requiera cambio de residencia habitual, fuera de los supuestos comprendidos en el número 1.4 del artículo 12.º del presente Convenio de Grupo, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. Traslados individuales por necesidades objetivas.

2.1 Los traslados individuales por necesidades objetivas de la empresa requerirán la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2.2 La empresa deberá comunicar el traslado a la persona trabajadora afectado con una antelación mínima de 30 días hábiles a la fecha de su efectividad.

2.3 Con esta misma antelación, la empresa comunicará igualmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras el propósito del traslado, a efectos de que ésta pueda contrastar la concurrencia de las necesidades objetivas.

2.4 El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando la persona trabajadora afectado, debiendo ser respetadas, en todo caso, las condiciones que tuviera reconocidas hasta el momento de producirse dicho traslado, debiendo adaptarse a la jornada y distribución horaria que tenga el puesto de trabajo, el centro o la Empresa de destino.

2.5 Los cambios individuales de lugar de trabajo en un radio de entre 26 y 99 kilómetros, que superen los límites temporales establecidos para los desplazamientos, en los que la persona trabajadora opte por no cambiar su residencia habitual, serán compensados por la Empresa mediante el abono de una única compensación económica total por un importe de 2.500 euros brutos.

2.6 Los cambios individuales de lugar de trabajo superiores a 99 kilómetros, que superen los límites temporales establecidos para los desplazamientos, en los que la persona trabajadora opte por no cambiar su residencia habitual, y siempre que sea viable y seguro el desplazamiento diario, serán compensados por la Empresa mediante el abono de una única compensación económica total por un importe de 4.000 euros brutos.

2.7 Las compensaciones reguladas en los apartados 2.5. y 2.6. del presente artículo se abonarán de forma prorrateada a lo largo de los dos años siguientes de permanencia y prestación efectiva de servicios en el centro o localidad de destino.

En estos supuestos, y durante el primer año, la persona trabajadora tendrá la opción de cambiar su residencia habitual, percibiendo las compensaciones establecidas al efecto en el presente Convenio de Grupo, con paralización del abono de las compensaciones reguladas en los apartados 2.5 y 2.6 del presente artículo y deducción de los importes percibidos hasta el momento en que se haga efectivo el cambio de residencia habitual.

2.8 Asimismo, en el caso de traslado de uno de los cónyuges, el otro, si trabaja en las Empresas del Grupo, tiene derecho al traslado a la misma localidad en el plazo máximo de seis meses, si existiera vacante. En este último caso, el traslado tendrá la consideración de traslado de mutuo acuerdo, con aplicación de las condiciones previstas en el Artículo 12.º2.3. del presente Convenio de Grupo.

2.9 En los traslados que, en razón de su fecha de notificación, deban hacerse efectivos a partir del 1.º de septiembre, la persona trabajadora afectado que tenga

hijos/as que cursen estudios escolares, de formación profesional o universitarios podrá acogerse, durante un período de tiempo que no podrá exceder del 30 de junio siguiente, al régimen de desplazamiento.

2.10 Después de un traslado, la persona trabajadora afectada no podrá ser nuevamente trasladada durante un período de un año si hubo cambio efectivo de residencia habitual, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido a petición propia o a propuesta de la Empresa. En caso de un segundo traslado en un periodo de un año, la empresa abonará por una sola vez, además de lo establecido en el presente artículo, 4.500 euros brutos.

2.11 Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que, como consecuencia de un traslado no voluntario, quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otra persona trabajadora en un período de un año, salvo que la persona trabajadora trasladada manifieste por escrito su voluntad de no retornar a su centro de origen.

3. Traslado colectivo.

3.1 El traslado colectivo se comunicará previamente a la Representación Legal de las Persona Trabajadoras, al menos con treinta días hábiles de antelación, debiendo hacer entrega la empresa, en ese mismo momento, de la documentación que lo acredite. Durante un período de quince días se contrastará por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la documentación aportada, iniciándose a continuación un período de consultas debatiéndose sobre la concurrencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para el personal afectado.

3.2 Durante el proceso de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

3.3 Finalizado el período de consultas con acuerdo, se abrirá un plazo de quince días para la adscripción voluntaria del personal a las plazas o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Este sistema de adscripción voluntario, afectará a la totalidad de la plantilla. No obstante lo anterior, la empresa tendrá derecho a excepcionar la aplicación de esta medida, para supuestos individuales, siempre que existan razones de perfil profesional, capacitación, idoneidad para el puesto u otros criterios de racionalidad objetiva.

3.4 Concluido dicho periodo y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que habrán de ser ocupados, en función de los requerimientos profesionales del puesto, dando comunicación simultánea a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Los criterios a considerar para la citada designación serán: responsabilidades familiares; personal con discapacidad que acredite la necesidad de recibir un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad; experiencia y menor antigüedad en la empresa.

Los representantes legales de las Personas Trabajadoras, en los procedimientos a que se refiere este capítulo, tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.

4. Condiciones del traslado.

Los supuestos de Movilidad Geográfica regulados en el presente Artículo darán derecho a la Persona Trabajadora al juego de las compensaciones económicas y garantías que a continuación se indican, para lo cual constituirá elemento esencial de determinación la distancia existente entre el centro de origen y el centro de destino.

4.1 Compensaciones económicas:

Las compensaciones económicas aplicables a los supuestos regulados en el presente Artículo que conlleven, en cualquier caso, cambio de residencia habitual y el

personal proceda a dicho cambio efectivo de residencia habitual, se determinarán de acuerdo con la siguiente Escala:

- Entre 26 y 99 km. 7.500 euros brutos.
- Entre 100 y 500 km. 15.000 euros brutos.
- Más de 500 km. 25.000 euros brutos

El derecho al percibo de las citadas compensaciones por parte de la persona trabajadora quedará vinculado a la prestación efectiva de servicios en el centro y/o localidad de destino al que hubiera sido trasladado y a la acreditación de su cambio de residencia habitual.

Dado su carácter compensatorio, dichas cuantías se abonarán de forma prorrateada a lo largo de los dos años siguientes de permanencia y prestación efectiva de servicios en el centro o localidad de destino.

4.2 Compensaciones de orden social:

Adicionalmente, el personal afectado que proceda efectivamente a su cambio de residencia habitual con motivo del traslado dispondrá de las siguientes ayudas:

- Abono de una compensación económica que permita al personal cubrir los gastos originados por el propio traslado, así como los de la mudanza de enseres y mobiliario, una vez justificados debidamente mediante la correspondiente factura del proveedor o empresa de portes o mudanza, y en cualquier caso, con un tope máximo de 3.000 euros brutos.

- Abono de una compensación económica de 2.500 euros brutos, como apoyo técnico y económico para la búsqueda de vivienda y colegio para los hijos/as.

- Ayuda escolar y de guardería: Abono de 100 euros brutos mensuales por hijo/a, hasta el término del año en que cumpla la edad de 18 años, que se hará efectiva, en todo caso, una vez se acredite la matriculación de escolaridad en el Centro Educativo elegido o la matriculación en una guardería para los hijos/as menores a 3 años.

- Reembolso de gastos para la realización de un viaje al año a la ciudad de origen para la unidad familiar (que incluye cónyuge o pareja de hecho e hijos/as a cargo menores de 20 años o con discapacidad), de acuerdo con la Norma General de Gastos de la Empresa, y por el periodo máximo de dos años a partir del traslado efectivo.

- El personal que materialice el traslado, cuando se produzca una vacante en la localización de origen o procedencia de su grupo, nivel, especialidad y perfil profesional, tendrá derecho preferente a su ocupación, con el tratamiento de un traslado de carácter voluntario, cesando en tal momento el derecho a las compensaciones establecidas en el punto 4.1. y 4.2 del presente Artículo.

5. Extinción del contrato de trabajo por traslado.

Notificada la decisión empresarial del traslado, la persona trabajadora que rechace la misma, tendrá derecho a la extinción de su contrato de trabajo, con una indemnización bruta equivalente al resultado de aplicar el módulo de 36 días de salario bruto anual por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades.

6. Impugnación de los traslados.

(a) En cualquier momento, las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que la persona trabajadora y los representantes legales de las personas trabajadoras pudieran ejercitar, en su caso, ante la jurisdicción competente.

(b) La impugnación del traslado no impedirá que éste se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

Artículo 14. *Desplazamientos.*

1. Tendrán la condición de desplazamientos los supuestos de movilidad geográfica temporal de naturaleza individual que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual y se efectúen dentro de los límites fijados legalmente. Su regulación se sujetará a lo previsto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio de Grupo.

2. Los desplazamientos requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

3. Salvo que ello no fuera posible, por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, la persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de la efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. De la comunicación se dará copia a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

4. Cuando el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediéndose igualmente a facilitar copia de la comunicación a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

5. La empresa abonará todos los gastos justificados derivados del desplazamiento (viajes, estancia, manutención, etc.) según la Norma General de Gastos.

6. La persona trabajadora también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

7. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en las disposiciones legales y en el presente Convenio de Grupo para los traslados.

Artículo 15. *Movilidad funcional ordinaria.*

Los supuestos de movilidad funcional, de carácter individual, se sujetarán en el procedimiento, límites y efectos a lo establecido en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y en el Artículo 19 del Convenio General.

Artículo 16. *Movilidad funcional extraordinaria.*

Los supuestos de movilidad funcional extraordinaria que excedan de los límites que para la movilidad funcional ordinaria prevé el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores se sujetarán al procedimiento, límites y efectos a lo establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del derecho a la tutela judicial efectiva del personal afectado por los supuestos de movilidad funcional extraordinaria contemplados en el presente Artículo, las personas trabajadoras que rechacen la decisión empresarial tendrán derecho a la extinción de su contrato de trabajo, con una indemnización bruta equivalente al resultado de aplicar el módulo de 36 días de salario bruto anual por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades.

Esta situación se equipara a la de modificación sustancial de condiciones de trabajo en lo referente a la naturaleza y efectos establecidos en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Movilidad entre empresas.*

El personal que, por necesidades organizativas, pase a otro puesto o centro de trabajo dentro de la misma Empresa o a otra Empresa del Grupo conservará la misma, retribución fija, antigüedad y Plan de Previsión, debiendo adaptarse a las restantes condiciones laborales (p.e. la jornada, distribución horaria, retribución variable y régimen de trabajo a distancia) que tenga el puesto de trabajo, el centro o la Empresa de destino, sin que, durante el período de dos años, dicho cambio de destino determine por sí

mismo, una incidencia directa e individual en su estabilidad de empleo por causas objetivas.

Artículo 18. *Garantías de proyección individual y estabilidad en el empleo.*

En el supuesto de producirse cualquier cambio de destino o integración en otras Empresas del Grupo no incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, ya existentes, o que pudieran crearse en el futuro; así como a las filiales o entidades participadas por el mismo; al personal incluido o afectado por el ámbito de aplicación del presente Convenio, y con contrato vigente y prestación efectiva de servicios durante el periodo de vigencia de este Convenio, se le garantiza el mantenimiento íntegro de los derechos adquiridos y/o expectativas de los mismos derivados del presente Convenio de Grupo, así como la preservación del empleo, mediante su permanencia en la unidad de contratación del mismo.

Idénticas garantías serán de aplicación en los supuestos de segregación, filialización o migraciones de adscripción administrativa, de dependencia funcional o jerárquica respecto de órganos o estructuras pertenecientes a las Empresas especificadas en el párrafo anterior o a la Matriz del Grupo.

La no aceptación por la persona trabajadora de las modificaciones contempladas en el mismo o la imposibilidad de cumplimiento por parte de la Empresa de las obligaciones contenidas en el presente Artículo, conllevará la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización bruta equivalente al resultado de aplicar el módulo de 36 días de salario bruto anual por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades.

Sección 2.ª Tiempo de trabajo

Artículo 19. *Jornada laboral y su distribución.*

Ambas partes reconocen y manifiestan que la regulación de la jornada laboral y su distribución contenida en el presente Convenio de Grupo, y reflejada de forma esquemática y gráfica en el Anexo IV al mismo, constituye un avance notable y muy positivo en relación con la flexibilidad y la conciliación de la vida profesional y personal.

No obstante, tales mejoras han de acompañarse y garantizar, al mismo tiempo, la productividad, calidad, eficiencia y organización de las Empresas del Grupo que ambas partes entienden esenciales.

De este modo, y sin perjuicio de la flexibilidad prevista en el presente Convenio de Grupo, toda persona trabajadora será responsable de cumplir, tanto la jornada de trabajo efectivo anual como los periodos de coincidencia, regulados en el presente Convenio de Grupo, todos los días laborables del año natural.

A los efectos del presente Convenio Colectivo se entiende por «Periodo de Coincidencia Horaria» el horario laboral diario mínimo exigible y de obligado cumplimiento que han de realizar las personas trabajadoras todos los días laborables de enero a diciembre de cada año.

En el supuesto de que se produzca un incumplimiento de la jornada de trabajo efectivo anual o del «Periodo de Coincidencia Horaria» será de aplicación el régimen disciplinario previsto en el Convenio General en materia de retrasos y ausencias.

En línea con lo anterior, se incorpora como Anexo VI al presente Convenio de Grupo el «Acuerdo registro diario de jornada de Grupo Generali España» suscrito entre las partes en fecha 16 de diciembre de 2020 y que pasa a contar con el mismo ámbito (funcional, territorial, personal y temporal) que el presente Convenio de Grupo. Asimismo, se sustituyen los términos «maternidad» y «paternidad» por «nacimiento y cuidado del menor». Tal Acuerdo establece un sistema de registro diario de jornada que da cumplimiento a la legislación vigente y es compatible con las medidas de flexibilidad establecidas en Grupo Generali España, así como el compromiso de acordar una política de buenas prácticas que regula el ejercicio del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

1. Jornada laboral: normas de general aplicación.

1.1 La jornada será de 1.650 horas de trabajo efectivo anual.
En dicho cómputo se consideran ya deducidas:

- (i) las horas correspondientes a los catorce días festivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores;
- (ii) los 26 días laborables de vacaciones (suprimiéndose la festividad del Día del Seguro, conforme a lo dispuesto en el Convenio General);
- (iii) la jornada del día 24 de diciembre que tiene carácter de festivo;
- (iv) un máximo de 20 minutos diarios de interrupción de la jornada, que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo en caso de disfrute efectivo por parte del personal.

El disfrute de este descanso no podrá fraccionarse ni acumularse al inicio o finalización de la jornada y se realizará en horario de mañana, salvo para el turno de tarde.

Como complemento al régimen de jornada:

(a) Los días laborables de la semana en que se celebre la fiesta patronal de cada población tendrán el tratamiento de jornada de verano.

Cualquier variación sobre la fecha concreta de disfrute de la semana patronal requerirá el acuerdo formal previo con la Dirección de DEI y Relaciones Laborales.

(b) Los días inmediatamente anteriores a los festivos tendrán el mismo régimen que los viernes.

(c) Se dispondrá de dos días de libre disposición de naturaleza recuperable, a disfrutar dentro del año natural en curso.

Para la debida organización del servicio, el disfrute de los días de libre disposición deberá ser comunicado a la persona responsable superior con una antelación mínima de 48 horas y autorizado por ésta.

(d) Con independencia de la condición de recuperable del día 31 de diciembre, dicho día se trabajará, en años alternos, exclusivamente en jornada de mañana, debiendo garantizarse que el servicio de cada unidad funcional quede cubierto, al menos, con el 50% del personal adscrito a la misma.

Aquellas personas que, por razones de servicio, no pudieran disfrutarlo en la citada fecha, lo podrán compensar por la libranza de un viernes o víspera de festivo hasta el último día del mes de febrero del siguiente año natural, comunicando la modificación a la Dirección de DEI y Relaciones Laborales, previa autorización de su responsable.

Al inicio de cada anualidad, la Empresa elaborará un Calendario Laboral, teniendo en cuenta la casuística de los festivos no nacionales, semana patronal, víspera de festivos, etc.

De dicho Calendario se informará a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

1.2 Gestión Horaria:

Las Empresas del Grupo tienen establecido un Sistema de Gestión Horaria, a través del cual el personal deberá registrar de forma veraz los datos de inicio y finalización de la jornada, así como cualquier ausencia o incidencia horaria que se produzca durante la jornada de trabajo.

Los registros en el Sistema de Gestión Horaria se realizarán de acuerdo con el procedimiento y normativa establecidos por la empresa, y deberán ser aprobados por la persona responsable/validadora de la persona trabajadora, todo ello conforme al «ACUERDO REGISTRO DIARIO DE JORNADA DE GRUPO GENERALI ESPAÑA» (Anexo VI).

1.3 El personal deberá utilizar los periodos de flexibilidad horaria establecidos en el presente Convenio para realizar la jornada anual convenida cumpliendo los periodos de

coincidencia pactados todos los días laborables del año natural y sin que se produzca una superación o disminución del total anual de horas convenidas.

Sin perjuicio de la necesidad de recuperar en el siguiente año natural las horas no trabajadas en el año natural finalizado, el incumplimiento de lo previsto en el párrafo precedente dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que resulten de aplicación.

1.4 a) Sin perjuicio de su adscripción a los parámetros generales de distribución de jornada que le sean aplicables, el personal que desempeñe funciones comerciales, de negociación o representación de las Empresas y/o ejerza sus funciones fuera de las oficinas, desarrollará su jornada con la suficiente flexibilidad horaria para que puedan ser atendidas las necesidades variables que en cada momento exija la debida atención a los/as clientes y al público.

b) El personal incluido en el Grupo 1 que tenga asignadas tareas dotadas de autonomía propia y que cuente con responsabilidad sobre un ámbito o unidad de trabajo concreta, o a quien la empresa le asigne tales tareas, así como a quien cuya colaboración o auxilio resulte absolutamente imprescindible, tendrá la consideración de «personal con disponibilidad horaria», sin que tal condición suponga exclusión de los parámetros generales de distribución de jornada, pacto expreso de prolongación de jornada y todo ello sin perjuicio de lo que pudiera establecer el contrato individual de trabajo.

1.5 Para hacer posible la prestación de servicios regulada en el punto anterior 1.4. a) y b), así como para procurar la debida atención a los/as clientes, la prestación podrá realizarse en el centro de trabajo fuera de los límites horarios establecidos con carácter general en el presente artículo y no supondrá contravención de los mismos.

1.6 En cualquier caso, se respetarán los descansos e interrupciones de jornada establecidas reglamentariamente por Convenio o por la legislación vigente.

1.7 a) El personal que, de forma expresa, individual y voluntaria así lo manifieste y al objeto de cumplir con el cómputo de horas de trabajo efectivo anual, respetando los periodos de coincidencia, tendrá habilitado como periodo de recuperación todos los viernes laborables del año en horario de tarde.

b) Cuando el personal, para cumplir su jornada anual de trabajo efectivo, utilice los períodos de recuperación/flexibilidad establecidos en viernes, semana patronal, víspera de festivo o jornada de verano, y siempre con interrupción mínima de 45 minutos para comer y un mínimo de una hora y media de trabajo efectivo en jornada de tarde, tendrá derecho a la compensación por comida, de acuerdo con las condiciones, importe y efectos que se establecen en el artículo 20.º del presente Convenio de Grupo.

1.8 Para asegurar una aplicación adecuada a los fines que se regulan y contemplan en los apartados 1.4 b); 1.5 y 1.7 a), se atribuye una específica función de información y seguimiento a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio de Grupo, en acción trimestral, incorporando dicha función a las que se establecen en el artículo 8.º del presente Convenio de Grupo.

2. Distribución horaria.

Los regímenes de distribución horaria, vacaciones, calendario laboral, etc. serán los que a continuación se exponen para el ámbito las Empresas del Grupo, según los siguientes criterios:

2.1 Distribución horaria para Generali España (excepto Territorio), Holding, Hermes, AIE, Cajamar Vida, Cajamar Seguros Generales y Vitalicio Torre Cerdà:

La distribución de la jornada se regirá por los siguientes criterios:

(a) Jornada de Verano (Del 15 de junio al 15 de septiembre).

– Flexible: Entre 08:00 y 09:30 horas.

– Periodo de coincidencia: Entre las 09:30 y las 15:00 horas.

– Flexible: Entre las 15:00 y las 15:30 horas, salvo los viernes en los que la hora de salida podrá ser a partir de las 14:00 horas.

(b) Jornada de Invierno (Del 16 de septiembre al 14 de junio).

El horario de trabajo se regirá por las reglas siguientes:

De lunes a jueves:

– Flexible: Entre 08:00 y 9:30 horas.

– Periodo de coincidencia: Entre las 09:30 y las 14:00 horas.

– Flexible: Entre las 14:00 y las 15:30 horas, disponiendo la persona trabajadora como mínimo de 45 minutos para comer, libremente elegidos por ella, a excepción de lo dispuesto en el art. 19.2.1.1b) para la Unidad de Servicio de Gestión de Siniestros.

– Periodo de coincidencia: Entre las 15:30 y las 17:00 horas, salvo las especialidad y las especificaciones previstas para el horario de comida de la Unidad de Servicio Gestión de Siniestros.

– Flexible: Entre las 17:00 y las 19:30 horas.

Viernes:

La distribución horaria de los viernes en jornada de mañana será la misma que la establecida de lunes a jueves, con flexibilidad de 14:00 a 15:30 horas.

(c) Fuera de los períodos de coincidencia, se podrán recuperar las horas necesarias de 08:00 a 19:30 horas, de lunes a viernes.

2.1.1 Para las Unidades de Servicio (Gestión de Siniestros, Business Digital Technology, Centros de Suscripción (CSG), Operativo de Ahorros y Pensiones (COAP), Servicio de Atención al Cliente (SAC) y de Gestión de Cobros).

a) Teniendo en cuenta que la función de las Unidades de Servicios, como centros estratégicos de las Empresas del Grupo, es la de prestar apoyo, soporte y servicio, con los mejores estándares de eficacia y productividad, a las distintas Empresas del Grupo, clientes, mediadores y otros colaboradores, garantizando el servicio y la atención continuada durante 24 horas todos los días del año, las jornadas de trabajo y horarios habrán de contar con la necesaria flexibilidad y libertad para adaptarse a las cargas de trabajo y a las necesidades presentes y futuras que en cada momento precise el Grupo, en aplicación de lo establecido en el artículo 54 del Convenio General.

b) Las excepciones al régimen general de jornada y horario para estas Unidades son las que a continuación se indican, según los siguientes criterios, de conformidad con lo establecido en el artículo 54 del Convenio General para los supuestos especiales:

– La pausa de comida para la Unidad de Servicio de Gestión de Siniestros será como máximo de 1 hora de duración y mínimo de 45 minutos que las personas trabajadoras podrán iniciar a su elección y de manera voluntaria entre las 14:00 y las 14:30.

– Para estas Unidades de Servicio, el disfrute de los días de «libre disposición» no podrá coincidir con el periodo de jornada de verano; asimismo, no podrán suponer una ausencia por tal disfrute superior al 12% del personal adscrito al respectivo régimen horario o retén, debiendo establecerse en el ejercicio del derecho el sistema de alternancia que garantice el principio de igualdad de trato entre iguales.

– La cobertura de los festivos intersemanales que deban trabajarse en las citadas Unidades de Servicio se efectuará, preferentemente, de forma voluntaria, siendo definidas las necesidades de cobertura del servicio por la Dirección de la Empresa.

Al objeto de evitar perjuicios para el personal en su planificación de los tiempos de descanso, las adscripciones voluntarias para la cobertura de los festivos intersemanales

que deban trabajarse en estas Unidades, se efectuarán con una antelación mínima de una semana a la fecha prevista.

En el supuesto de que no se cubra el servicio con adscripciones voluntarias, la Empresa designará la plantilla necesaria para dicha cobertura.

La distribución horaria en los festivos intersemanales que deban trabajarse en estas Unidades de Servicio, se ajustará a las necesidades del servicio, respetando en lo posible, la jornada habitual del personal.

A estos efectos, se establece una compensación económica del 125% del salario bruto establecido en el Artículo 31.º del presente Convenio de Grupo, con el mínimo de 150 euros brutos por jornada completa de trabajo.

Alternativamente, se establece una compensación en tiempo de descanso, que será equivalente al 125% de la jornada efectivamente realizada, conforme a los siguientes criterios:

– Con carácter general, el tiempo de trabajo en los festivos intersemanales será de 8 horas efectivamente trabajadas, computándose los 20 minutos de descanso como tiempo de trabajo efectivo.

– En una jornada de 8 horas efectivamente trabajadas, la compensación en tiempo de descanso será de 10 horas.

– La fecha de disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre la empresa y el personal, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y sin que pueda acumularse con otras compensaciones por festivos trabajados.

– El tiempo de descanso compensatorio que exceda de una jornada ordinaria de trabajo, se disfrutará al inicio de la jornada inmediatamente posterior a la fijada para compensar el festivo.

– El régimen de cobertura de festivos intersemanales en estas Unidades será aplicable a la jornada del día 24 de diciembre.

2.1.1.1 Retenes para Unidades de Servicio (Gestión de Siniestros, Business Digital Technology, Centros de Suscripción (CSG), Operativo de Ahorros y Pensiones (COAP), Servicio de Atención al Cliente (SAC) y de Gestión de Cobros):

1. Adicionalmente a la distribución horaria regulada en los apartados anteriores, y en atención al carácter flexible de la misma, con objeto de garantizar la debida atención en estas Unidades de Servicio, la Empresa podrá establecer retenes de lunes a jueves durante todo el año, de hasta un máximo del 25 % de la plantilla de cada Unidad, con horario máximo de finalización hasta las 18:30 horas, salvo en *Business Digital Technology* en que el horario máximo de finalización deberá ser hasta las 19:30 horas.

2. Adicionalmente:

a. Los retenes en el Centro de Suscripción (CSG) los viernes serán hasta las 15:00 horas.

b. En Business Digital Technology, los retenes podrán establecerse también los viernes en jornada de invierno con horario máximo de finalización hasta las 19:30 horas.

c. En el Servicio de Atención al Cliente (SAC) se podrán establecer también retenes en las vísperas de festivos.

3. Excepcionalmente, para aquellos retenes establecidos hasta las 19:30 horas, el horario de entrada será flexible hasta las 10:00 horas.

4. La cobertura de los retenes que deban trabajarse en las citadas Unidades de Servicio se efectuará, preferentemente, de forma voluntaria, siendo definidas las necesidades de cobertura del servicio por la Dirección de la Empresa.

Al objeto de evitar perjuicios para el personal en su planificación de los tiempos de descanso, las adscripciones voluntarias para la cobertura de los retenes que deban trabajarse en estas Unidades de Servicio, se efectuarán con una antelación mínima de dos semanas a la fecha prevista, salvo que por necesidades del servicio se deba hacer con una anticipación menor.

En el supuesto de que no se cubra el servicio con adscripciones voluntarias, la Empresa designará la plantilla necesaria para dicha cobertura

5. Cualquier circunstancia, salvo enfermedad acreditada con parte de baja médica, que impida al personal la realización del retén en la fecha prevista, implicará la realización del mismo en la fecha que determine la Dirección, en base a las necesidades del servicio.

2.1.1.2 Turno de tarde en la Unidad de Servicio de Gestión de Siniestros:

Se suprime el turno de tarde en la Unidad de Servicio de Gestión de Siniestros.

Las personas trabajadoras de tal Unidad que prestaban servicios en turno de tarde, pasarán a prestar servicios en turno de mañana a partir de entrada en vigor del presente Convenio de Grupo.

Las personas trabajadoras que dejen de prestar sus servicios en turno de tarde con motivo de lo previsto en el párrafo precedente y así lo comuniquen de forma escrita a la Dirección de DEI y Relaciones Laborales en un plazo de 30 días desde la fecha de efectos del cambio de turno, tendrán derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización bruta equivalente al resultado de aplicar el módulo de 36 días de salario bruto anual por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades.

2.1.1.3 Descanso compensatorio en las Unidades de Servicio:

Respetando las necesidades del servicio y, de mutuo acuerdo con la Empresa, el exceso horario que pudiera producirse sobre las 1.650 horas anuales de trabajo efectivo se compensará, preferentemente, con los días de libre disposición conforme a la regulación contenida en el artículo 19.1.1.c); o en horas, cuando el exceso no alcance las horas que conforman la jornada diaria de trabajo.

En todo caso, y con objeto de ajustar la jornada anual, el exceso horario deberá estar compensado antes del 15 de diciembre de cada año.

2.2 Distribución horaria para Territorio (Direcciones Territoriales, Oficinas y Servicio de Atención al Mediador SAM).

La distribución de la jornada se regirá por los siguientes criterios:

(a) Jornada de Verano (Del 15 de junio al 15 de septiembre).

- Flexible: Entre 08:00 y 09:30 horas.
- Periodo de coincidencia: Entre las 09:30 y las 15:00 horas.
- Flexible: Entre las 15:00 y las 15:30 horas, salvo los viernes en los que la hora de salida podrá ser a partir de las 14:00 horas.

(b) Jornada de Invierno (Del 16 de septiembre al 14 de junio) de Direcciones Territoriales y Oficinas.

El horario de trabajo se regirá por las reglas siguientes:

De lunes a jueves:

- Flexible: Entre 08:00 y 9:30 horas.
- Periodo de coincidencia: Entre las 09:30 y las 14:00 horas.
- Flexible: Entre las 14:00 y las 16:00 horas, disponiendo la persona trabajadora como mínimo de 45 minutos para comer, libremente elegidos por ella.
- Periodo de coincidencia: Entre las 16:00 y las 18:00 horas.
- Flexible: Entre las 18:00 y las 19:30 horas.

Viernes:

– La distribución horaria de los viernes en jornada de mañana será la misma que la establecida de lunes a jueves con flexibilidad de 14:00 a 15:30 horas.

(c) Jornada de Invierno (Del 16 de septiembre al 14 de junio) del Servicio de Atención al Mediador (SAM).

El horario de trabajo se regirá por las reglas siguientes:

De lunes a jueves:

- Flexible: Entre 08:00 y 9:30 horas.
- Periodo de coincidencia: Entre las 09:30 y las 14:00 horas.
- Flexible: Entre las 14:00 y las 15:30 horas, disponiendo la persona trabajadora como mínimo de 45 minutos para comer, libremente elegidos por ella.
- Periodo de coincidencia: Entre las 15:30 y las 17:00 horas.
- Flexible: Entre las 17:00 y las 19:30 horas.

Viernes:

– La distribución horaria de los viernes en jornada de mañana será la misma que la establecida de lunes a jueves con flexibilidad de 14:00 a 15:30 horas.

Adicionalmente a la distribución horaria regulada en el presente apartado c) y en atención al carácter flexible de la misma, con objeto de garantizar la debida atención en estas Unidades de Servicio, la Empresa podrá establecer retenes de lunes a jueves, de hasta un máximo del 75 % de la plantilla de cada Unidad, desde las 09:00 a 09:30 con horario máximo de finalización hasta las 18:30 horas para garantizar la debida cobertura del Servicio y la apertura de las Oficinas en horario comercial.

(d) Fuera de los períodos de coincidencia, se podrán recuperar las horas necesarias de 08:00 a 19:30 horas, de lunes a viernes.

2.3 Horarios especiales diferentes a los establecidos con carácter general.

Los trabajos a turnos, trabajo nocturno así como el trabajo en festivos, se efectuarán tomando como referencia los criterios y orientaciones marcadas en el Convenio General y, salvaguardando, en todo caso, los principios y garantías que para estas modalidades se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

Con respecto a los horarios y jornadas especiales, en aquellos departamentos, servicios o puestos de trabajo en que las necesidades del servicio lo justifiquen, el establecimiento por las Empresas del Grupo de turnos u horarios especiales, partidos, continuados o intensivos, se aplicará con sujeción a lo establecido en el artículo 41.º del Estatuto de los Trabajadores y artículo 55 del Convenio General.

2.4 Distribución irregular de la jornada.

Con independencia de los regímenes jurídicos reguladores de la Jornada de Trabajo, su distribución y sistemas horarios establecidos en los epígrafes anteriores, las partes convienen someter la facultad de distribución irregular de jornadas y horarios, reconocida a las empresas en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, al siguiente procedimiento:

Por acuerdo entre la Empresa del Grupo y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del presente Convenio, se podrá establecer otra distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Para ello, la Empresa del Grupo iniciará un periodo de consultas con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la comunicación de sus propuestas razonadas, tanto si se refieren a una distribución irregular a lo largo del año,

como si estuvieran referidas a una distribución irregular limitada en el tiempo o para supuestos concretos, con motivación de las causas que la justifiquen.

Se establece un periodo de consultas de 15 días naturales, salvo que la naturaleza de las circunstancias que lo origine aconseje un período inferior, en el que se negociará de buena fe con vista a la consecución de un acuerdo. El acuerdo que, en su caso, se alcance deberá incorporar los tiempos de la distribución irregular llevada a cabo y las formas de recuperación o compensación horaria de los mismos.

La interlocución ante la Dirección de la Empresa del Grupo en el procedimiento de consultas corresponderá a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras afectadas.

La Empresa del Grupo y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por un procedimiento de mediación de la Comisión Mixta Paritaria establecida en el Artículo 8.º del presente Convenio de Grupo.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 150 horas de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo se realizará procurando el acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo, la compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de 4 meses siguientes a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso, en unidades de tiempo equivalentes a las que se compensan, situándose su disfrute dentro de dicho periodo en función de las necesidades organizativas de la Empresa del Grupo que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.

2.5 Realización de guardias por circunstancias extraordinarias.

1. Por circunstancias extraordinarias derivadas de accidentes climatológicos, incendios, graves averías, o circunstancias que, aún previsibles, resulten inevitables y determinen efectos de aumentos sensibles sobre la actividad ordinaria, las Empresas del Grupo estarán habilitadas a implementar la realización de guardias en sábados y domingos. Dichas guardias se compensarán con el salario correspondiente a la jornada diaria, en los términos establecidos en el artículo 31.º del presente Convenio de Grupo, con el mínimo de 122 euros brutos por jornada completa de trabajo, o alternativamente, en tiempo de descanso.

Con carácter general, si estas guardias conllevan la prestación de servicios en día completo, el tiempo de trabajo será de 8 horas diarias efectivamente trabajadas, computándose los 20 minutos de descanso como tiempo de trabajo efectivo.

2. A estos efectos, el diferencial de horas entre las 1.650 de respeto de jornada más reducida de este Convenio de Grupo, y hasta el límite de horas de la jornada máxima anual ordinaria establecida en el Convenio General vigente, tendrá consideración de horas ordinarias, debiendo ser autorizadas como tales por la Dirección de People & Organization.

3. Se considerarán horas extraordinarias las realizadas a partir del cumplimiento de las 1.692 horas de jornada máxima anual del Convenio General, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la normativa interna para la calificación y control de dichas horas y en todo caso sin perjuicio del régimen especial de flexibilidad horaria establecido en el presente Convenio y la normativa interna de aplicación.

Artículo 20. *Compensación por ayuda de comida.*

Las partes acuerdan ratificar los acuerdos que en su momento se alcanzaron estableciendo la indemnización compensatoria («Compensación por Ayuda de Comida»), por la supresión de la obligación de mantenimiento de «Comedores de Empresa», así

como la extensión de dicha compensación a la totalidad del personal, con independencia del centro de trabajo al que esté adscrito.

En aplicación del derecho de opción reconocido en el apartado 2 del presente Artículo, cualquier efecto derivado de la legislación que resulte aplicable, y determine un aumento de costes, cargas o gravámenes, se repercutirá tanto a la Empresa, como al personal al que, en su caso, afecte, en la parte que corresponda.

Régimen jurídico:

1. El personal con jornada partida y que disponga de un período de descanso para comida no inferior a 45 minutos ni superior a 2 horas, tendrá derecho a una compensación por comida de acuerdo con las condiciones, importe y efectos que se establezcan en el Convenio General.

2. El personal podrá optar por percibir la «Compensación por Ayuda de Comida» mediante alguna de las siguientes alternativas:

(a) Percibir diferenciadamente en la nómina la asignación por «Compensación por Ayuda de Comida».

(b) Percibir la citada compensación mediante tarjeta *ticket restaurant* o el sistema al efecto que se establezca.

3. El personal podrá escoger a principio de cada anualidad natural y preavisando con 1 mes de antelación, la modalidad en que deseen percibir la «Compensación por Ayuda de Comida» conforme lo previsto en el apartado 2 del presente Artículo.

Artículo 21. Vacaciones.

1. El personal disfrutará de un período anual de vacaciones de 26 días laborables, suprimiéndose la festividad del Día del Seguro, conforme a lo dispuesto en el Convenio General.

Además, el personal que en el transcurso del año de que se trate cumpla 60 o más años, y hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación, verá incrementadas las vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

60 y 61 años.	3 días laborables.
62 y 63 años.	4 días laborables.
64 o más años, hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación.	6 días laborables.

A efectos de este Convenio de Grupo se entenderá por «edad ordinaria de jubilación» la establecida en cada momento por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, tanto la contemplada para el supuesto ordinario regulada en la referida normativa, actualmente artículo 205 de la Ley General de la Seguridad Social, como la contemplada para los supuestos de discapacidad en el artículo 206.bis siempre que, en este caso, el acceso a la jubilación no se produzca más allá de la edad ordinaria de jubilación de una persona trabajadora similar sin discapacidad.

Asimismo, el personal con un grado de discapacidad certificada igual o superior al 33% verán incrementadas sus vacaciones anuales en un día laborable adicional.

A efectos del cumplimiento de la jornada anual pactada, los días de vacaciones adicionales previstos en los párrafos anteriores se descontarán del cómputo de las 1.650 horas de trabajo efectivo anual.

2. Para el régimen de disfrute y distribución del periodo anual de vacaciones se estará a los criterios establecidos en el artículo 58 del Convenio General.

Las mujeres gestantes tendrán preferencia a la hora de elegir período vacacional.

3. Para permitir la adecuada organización del servicio, la Empresa del Grupo deberá conocer la totalidad de las fechas de vacaciones a disfrutar por las personas trabajadoras antes del 1 de mayo de cada anualidad.

A través de la normativa interna de la Compañía y del Calendario Laboral anual se establecerán los periodos preferentes de vacaciones, en función de los diferentes niveles de actividad.

4. Cuando el periodo de vacaciones establecido de acuerdo con las previsiones contenidas en el número anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal (que no derive del embarazo, parto o lactancia natural) que imposibilite al personal disfrutarlo, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Cuando por necesidades del servicio las vacaciones planificadas para el mes de diciembre no hayan podido ser disfrutadas en la fecha prevista, los respectivos responsables podrán autorizar, excepcionalmente, el traslado de hasta un máximo de 5 días laborables de vacaciones no disfrutadas, hasta el último día del mes de febrero del siguiente año, comunicando la modificación a la Dirección de DEI y Relaciones Laborales.

No obstante, se procurará el disfrute de la totalidad de las vacaciones en el año natural en que se devengan, con el objeto de garantizar la desconexión digital y el debido descanso anual de las personas trabajadoras,

6. Para disfrutar de días sueltos de vacaciones será necesario el mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y su responsable.

Artículo 22. *Permisos y excedencias.*

A) Permisos.

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

(a) Por matrimonio de la persona trabajadora: Doce días laborables ininterrumpidos. Esta licencia podrá ser acumulable a un período reglamentario de vacaciones que no podrá exceder del 50 por 100 del total, aunque no coincida con la fecha en que se produzca el matrimonio. Este permiso habrá de disfrutarse en el año natural en el que se celebre el matrimonio, salvo que tenga lugar en el último trimestre del año.

(b) Permiso por nacimiento de nieto o nieta, extensible a situaciones de adopción o acogimiento: 1 día laborable.

(c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho: Cuatro días laborables.

Por intervención quirúrgica que no requiera hospitalización: Dos días laborables.

En los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los días de permiso podrán disfrutarse como días sueltos mientras permanezca el hecho causante que origina el permiso.

Para familiares no previstos en el párrafo anterior, pero que convivan o dependan de la persona trabajadora: Un día natural.

(d) Por fallecimiento del cónyuge o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad; cinco días naturales.

Por fallecimiento hasta 2.º grado, tres días naturales ampliables a cinco si es preciso un desplazamiento.

Por fallecimiento de colaterales de tercer grado: Un día natural, ampliable a dos si convive con la persona trabajadora y siempre que se encuentre a su cargo.

(e) Por traslado del domicilio habitual de la persona trabajadora: Dos días laborables. Se podrá disfrutar de esta licencia como días sueltos, siempre y cuando se acredite la realidad del cambio de domicilio.

(f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

(g) Para el ejercicio de funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras, en los términos legalmente establecidos.

(h) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto con una antelación de cuarenta y ocho horas.

(i) Se establece una bolsa de hasta un máximo de 10 horas al año como permiso retribuido, previo aviso y justificación, para:

- Visitas médicas o de rehabilitación de la persona trabajadora o para acompañamiento a visitas médicas de familiares (cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad y afinidad).
- Asistencia a tutorías escolares de hijos.

La bolsa de horas se incrementará en 5 horas, dando un total de 15 horas al año, en las siguientes situaciones: familias numerosas, monoparentales y cuidado de ascendientes o personas con discapacidad o certificado de dependencia.

(j) Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este permiso será también aplicable a los progenitores distintos de la madre biológica gestante

(k) Para trámites de adopción: permiso retribuido en casos de adopción, acogimiento o guarda con fines adoptivos, para asistir a las preceptivas sesiones de información, preparación, realización de informes psicológicos y sociales para la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

(l) En los otros casos no mencionados en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en el Convenio General vigente en materia de permisos.

Las causas de los permisos deberán ser justificadas documentalmente a la Dirección de DEI y Relaciones Laborales, con la antelación suficiente en los supuestos de ser posible. En todo caso, la referida justificación podrá ser exigible al término de los mismos.

Los días de permiso retribuido regulados en el presente artículo, deberán disfrutarse en la fecha en la que se produzca la situación que los originan, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos, con las excepciones previstas en los literales a), c) y e) del presente apartado.

2. El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(a) Por asuntos particulares, hasta un máximo de 21 horas anuales. En estos supuestos, las horas no podrán disfrutarse de forma acumulada en jornadas diarias completas y lo serán a cambio de recuperación de dichas horas.

Las 21 horas anuales para asuntos particulares se incrementarán en 5 horas adicionales, dando un total de 26 horas al año, en las siguientes situaciones: familias numerosas, monoparentales y cuidado de ascendientes o personas con discapacidad o certificado de dependencia.

(b) Se establece una licencia de un mes sin sueldo para los casos de enfermedad prolongada o lesión inmovilizadora del cónyuge o familiar en primer grado, que esté a cargo y cuidado exclusivo de la persona trabajadora.

(c) Asimismo, y como complemento a lo establecido en el apartado 1. b) y k) del presente artículo, se establece una licencia de hasta 30 días, de los cuales los 15 primeros días serán de permiso retribuido, y los otros 15 días de licencia sin sueldo, para la realización de los trámites de adopción internacional, debidamente acreditados. Esta licencia podrá disfrutarse en periodos mínimos de 15 días.

(d) Se establece una única licencia sin sueldo de hasta un mes de duración, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de 15 días, para sometimiento a técnicas de reproducción asistida, para aquel personal con al menos una antigüedad de un año en la Empresa del Grupo.

3. La concesión de cualquier otra licencia de las establecidas legalmente será facultad exclusiva de la Empresa, a través de la Dirección de DEI y Relaciones Laborales.

La resolución de concesión de la licencia hará constar si tiene o no carácter retribuido, indicando su duración y demás condiciones de disfrute.

4. Los permisos o licencias que por su naturaleza o concesión deban ser recuperados, lo serán de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, dentro de los períodos de flexibilidad y recuperación establecidos en el presente Convenio de Grupo.

B) Excedencias.

1. Se estará a lo establecido en la legislación en vigor y, especialmente, en el Convenio General.

2. Con carácter complementario, se establecen los siguientes supuestos de excedencia:

(a) Cuidado de hijas o hijos: El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto, el derecho a reserva de puesto de trabajo se amplía de uno a dos años.

(b) Cuidado de familiares: El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

(c) El personal con al menos un año de antigüedad en las Empresas del Grupo tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será

inferior a 3 meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

- Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.
- Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa del Grupo, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el personal deberá tener al menos una antigüedad de dos años en las Empresas del Grupo.

No podrá disfrutar de esta clase de excedencias, simultáneamente, más del 10% del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 personas trabajadoras de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por la persona trabajadora hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

(d) Las mujeres víctimas de violencia de género podrán acogerse a una excedencia voluntaria para hacer efectiva su adecuada protección, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

3. Tal y como dispone el Convenio General, para la obtención de cualquier clase de excedencia, el personal deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa del Grupo con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo. En el supuesto de excedencias voluntarias, si no se solicitase la reincorporación o si se solicita incumpliendo el citado plazo de preaviso, el personal perderá el derecho a la reincorporación.

Sección 3.^a Ingresos y ceses

Artículo 23. *Ingresos y ceses.*

1. Período de Prueba.

La duración del período de prueba vendrá determinada por la naturaleza de los puestos de trabajo a cubrir, sin que, en ningún caso, pueda exceder de los períodos que a continuación se señalan:

- Grupo Profesional 0: 12 meses.
- Grupo Profesional I: 6 meses.
- Grupo Profesional II: 3 meses.
- Grupo Profesional III: 2 meses.
- Grupo Profesional IV: 1 mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, suspensión por nacimiento/cuidado de hijo/a, riesgo durante el embarazo, y riesgo durante la lactancia natural que pudieran afectar a la persona trabajadora o empleada durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

2. Cese Voluntario.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en una Empresa del Grupo, deberá ponerlo en conocimiento de la función de People & Organization, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso en función del Grupo profesional de adscripción:

- Grupos Profesionales 0, I y II: 1 mes.
- Grupos Profesionales III y IV: 15 días.

Recibido el aviso por la Empresa del Grupo, esta podrá prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de que finalice el plazo aludido. En tal caso, la Empresa deberá abonar lo que reste hasta la finalización del mismo.

Si fuera la persona trabajadora quien incumpliera la obligación del preaviso indicado, se descontará de la liquidación o, en caso de no ser suficiente, se reclamará la persona trabajadora la parte del salario mensual correspondiente al número de días del plazo de preaviso no cumplidos.

3. Contratación.

Se estará a lo establecido en la legislación general y, especialmente, a lo dispuesto en el artículo 24 del Convenio General.

Las partes se remiten en esta materia a lo dispuesto en el Convenio General. En consecuencia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, y si así lo habilita el Convenio General, la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción regulados en dicho apartado estatutario será hasta un año, respetando lo previsto a este respecto en el Convenio General.

4. Empresas de Trabajo Temporal.

Las Empresas del Grupo podrán contratar a través de Contratos de Puesta a Disposición con Empresas de Trabajo Temporal en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la Empresa del grupo podría celebrar contratos conforme a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Condiciones retributivas

Artículo 24. *Principios generales.*

1. La Política de retribución en el Grupo se orientará por los siguientes principios:

(a) Una estructura salarial racionalizada, simplificada y adaptada a lo determinado en el Convenio General.

(b) La atribución de carácter de referencia a los conceptos y cuantías regulados en el Convenio General.

(c) Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

(d) Otros criterios inspiradores como la equidad y consistencia, la evaluación de méritos y rendimiento, la transparencia y el cumplimiento normativo.

2. Los conceptos integrados en la estructura salarial quedarán sometidos al régimen jurídico establecido en el presente Capítulo.

3. Retribución flexible: Las Empresas del Grupo, previa información y consulta con las Secciones Sindicales de Grupo, podrán proponer para el conjunto de la plantilla la posibilidad de poder sustituir, mediante acuerdo reversible con el personal interesado, parte de los conceptos salariales regulados en el presente Convenio por las retribuciones en especie que tuvieran un tratamiento fiscal favorable conforme a la normativa de aplicación, sin que ello pueda suponer alteración del montante bruto anual del salario del presente Convenio que le corresponda percibir, y siempre dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

La anterior regulación lo será sin perjuicio de propuestas concretas de retribución en especie que las Empresas del Grupo puedan ofrecer a determinados colectivos en función de sus características profesionales, o de la naturaleza del producto.

Los conceptos en cada caso resultantes figurarán en nómina como retribución en especie, con identificación de los conceptos a que respondan.

Artículo 25. *Estructura salarial.*

La Estructura Salarial estará integrada por los siguientes conceptos:

- (a) Salario Base.
- (b) Complemento Funcional de Carácter Personal.
- (c) Complemento por Experiencia.
- (d) Complemento de Adaptación de Convenios.
- (e) Complemento Voluntario.
- (f) Complemento de Promoción.

Artículo 26. *Salario base.*

El Salario Base de cada Nivel retributivo será la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente a la persona trabajadora en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de Grupos Profesionales y Niveles retributivos, en la cuantía que se establece en la Tabla Salarial recogida en el Anexo III del presente Convenio de Grupo.

El importe de cada mensualidad será el resultante de multiplicar el Salario Base mensual que figura para cada uno de los Niveles retributivos en la Tabla Salarial recogida en el Anexo III del presente Convenio de Grupo por diecisiete, y dividir su resultado entre catorce.

Artículo 27. *Complemento funcional de carácter personal.*

El «Complemento Funcional de Carácter Personal» vino a integrar el antiguo concepto «Complemento Salario Base», que tuvo como finalidad una tendencia homogeneizadora entre colectivos de Empresas sujetas a procesos de integración de plantillas y que fue derogado una vez que las partes consideraron cumplida aquella finalidad.

Se mantiene para aquellas personas que venían percibiéndolo efectivamente a 31 de diciembre de 2012 como un complemento *ad personam* no absorbible, no compensable y no revalorizable.

Artículo 28. *Complemento por experiencia.*

Su definición y régimen jurídico se establecen en el Artículo 35 del Convenio General.

Su cuantía será la que se recoge en la Tabla Salarial que se incorpora como Anexo III al presente Convenio de Grupo.

Artículo 29. *Complemento de adaptación de convenios.*

Es un complemento personal que integra el antiguo Complemento de Adaptación Individualizado (CAI) y los conceptos salariales que, en el ámbito de los Convenios precedentes, tenían naturaleza de inabsorbibles, no compensables y revalorizables en los mismos porcentajes que la Tabla Salarial.

Este mismo régimen de inabsorbible, no compensable y revalorizable en el mismo porcentaje que la Tabla Salarial, se mantiene para este complemento.

Artículo 30. *Complemento voluntario.*

Integran este concepto todos los complementos salariales que, cualquiera que fuera su origen y naturaleza, tuvieran un carácter absorbible y compensable, tales como los asignados en función de circunstancias personales, del puesto de trabajo, en función de objetivos, gratificaciones y, especialmente, las mejoras que las Empresas del Grupo vinieran abonando con carácter voluntario y/o graciable.

Las cantidades que abonen las Empresas del Grupo en tal concepto servirán para absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualquier devengo al que se pudiera tener derecho, sea cual fuere el origen y naturaleza de éste.

Artículo 31. *Percepción de la remuneración anual.*

El total de la remuneración anual correspondiente a los respectivos Niveles retributivos por los conceptos de salario base, complemento funcional de carácter personal, complemento por experiencia, complemento de adaptación de convenios y complemento de promoción, regulado en el artículo 11.2.2 del presente Convenio, además de los complementos voluntarios, si los hubiere, será distribuido en catorce pagas, que se harán efectivas el último día laborable de cada mes natural, el 15 de junio y el 15 de diciembre.

La percepción de las pagas extraordinarias será proporcional al tiempo de servicio prestado en la Empresa del Grupo durante el año natural de que se trate.

CAPÍTULO VII

Complementos de la acción protectora de la Seguridad Social y de acción social y asistencial

Artículo 32. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.*

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal, Nacimiento, Adopción, Guarda con fines de adopción, Acogimiento o Riesgo durante el Embarazo, y Riesgo durante la Lactancia Natural y mientras duren dichas circunstancias y no se haya extinguido la relación laboral, la Empresa del Grupo abonará al personal afectado la diferencia entre la prestación a que tenga derecho del Régimen General de la Seguridad Social y el salario que le correspondería de estar prestando sus servicios con normalidad, sin que la obligación pueda prolongarse por plazo superior a 18 meses.

El abono del citado complemento a cargo de la empresa quedará condicionado a la remisión en tiempo y forma debidos por parte de la persona trabajadora de los partes de baja, confirmación y alta, cesando dicha obligación entre la fecha en que se sobrepase el plazo reglamentario para entregar el parte de baja sin haber procedido a dicha entrega y la fecha de entrega efectiva del mismo.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la Empresa del Grupo durante estas situaciones podrá suponer para el personal percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente, ni aumento de cargas o gravámenes para la Empresa del Grupo.

Artículo 33. *Seguro de vida.*

1. Las Empresas del Grupo otorgarán a su exclusivo cargo, para el personal en activo, y para aquel que se jubile anticipadamente, en ambos casos hasta que cumplan la edad ordinaria de jubilación, un seguro de vida, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez que den lugar a la extinción (y no suspensión) del contrato de trabajo, por los siguientes capitales:

GRUPO I:	Niveles 1 y 2:	Euros 103.485,96
GRUPO I:	Nivel 3:	Euros 87.919,34
GRUPO II:	Nivel 4:	Euros 87.919,34
GRUPO II:	Niveles 5 y 6:	Euros 72.579,45

GRUPO III:	Niveles 7 y 8:	Euros 72.579,45
GRUPO IV:	Nivel 9:	Euros 72.579,45

2. Los capitales asegurados serán revalorizables con el porcentaje de incremento que se aplique a la Tabla Salarial.

3. La presente cobertura se garantiza mediante la contratación de una póliza para el personal.

4. Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez que den lugar a la extinción (y no suspensión) del contrato de trabajo, la obligación de la Empresa del Grupo derivada de este artículo habrá quedado cumplida respecto de la persona afectada, no correspondiendo abono adicional alguno posterior.

5. La cobertura del presente seguro por el riesgo de muerte se prolongará para el personal que permanezca en activo tras alcanzar la edad de 66 años y para aquel que pase a la condición de jubilación o jubilación anticipada, de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, siendo personal de cualquiera de las Empresas del Grupo, hasta que cumplan 70 años de edad en los términos siguientes: por un capital asegurado del 50 por 100 del que tuvieran en el momento del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

6. En caso de fallecimiento, y salvo el supuesto previsto en el apartado 4 del presente artículo, las personas beneficiarias tendrán derecho a solicitar un anticipo de la prestación por seguro con objeto de proceder a la liquidación del Impuesto de Sucesiones y Donaciones, por el importe máximo que grave la percepción de dicha prestación. En todo caso, dicho anticipo se hará efectivo a través de cheque bancario librado a nombre de la Administración Tributaria legalmente acreedora de dicho impuesto.

7. Este artículo con los capitales y coberturas que establece entrará en vigor y producirá efecto una vez transcurridos 30 días desde la publicación del Convenio en el BOE, prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

8. La cobertura del seguro de vida se mantendrá para las personas trabajadoras en situación de excedencia por guarda legal, única y exclusivamente durante el periodo de reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 34. *Seguro de accidentes.*

Las Empresas del Grupo otorgarán a su exclusivo cargo, para su personal en activo, un Seguro de Accidentes, complementario al Seguro de Vida establecido en el artículo anterior, que alcance las cuantías siguientes:

(a) Por muerte, un 50 por 100 del capital del seguro de vida que tuviera asegurado en el momento del accidente.

(b) Por Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, un 100 por 100 del capital del seguro de vida que tuviera asegurado en el momento del accidente.

Artículo 35. *Jubilación.*

1. Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo, favoreciendo una política de relevo generacional y mitigando en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general y el desempleo juvenil en particular, será de aplicación en las Empresas del Grupo lo previsto en el apartado 1 del artículo 67 del Convenio General (jubilación obligatoria).

2. Asimismo y con los fines anteriores, si la jubilación se solicitara por la persona trabajadora en el mes en que cumpla la edad ordinaria de jubilación, se generarán a su favor los derechos pasivos complementarios que se regulan en el artículo siguiente, así

como los que se incorporan en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio de Grupo.

3. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, los derechos recogidos en el Plan de Previsión del Artículo 36.º del Convenio de Grupo, se mantendrán, en su legal consideración, tanto en la condición de partícipes, partícipes en suspenso y beneficiarios, como en los derechos que dichas condiciones incorporan, en los términos que establece el citado Plan de Pensiones, los cuales podrán modificarse por decisión legal y legítimamente adoptada, de acuerdo con lo que establezca la legislación y el Reglamento aplicable.

4. La Empresa del Grupo dejará de hacer aportaciones al Plan de Previsión regulado en el artículo 36 del Convenio de Grupo desde el momento del acaecimiento de la primera contingencia protegida, así como en caso de extinción de la relación laboral del personal, sea cual sea la causa. En todo caso, la Empresa del Grupo dejará de hacer aportaciones respecto del personal que continúe en plantilla una vez transcurrido el mes en el que cumpla la edad ordinaria de jubilación.

5. Quedan excluidos de la situación que se regula en el apartado 1 anterior el personal que no tuviera acreditadas cotizaciones suficientes para acceder a la pensión de jubilación, mientras no les alcance este derecho.

Artículo 36. *Plan de previsión complementaria interno.*

Grupo Generali, a la fecha de la firma del presente Convenio de Grupo, tiene un Plan de Pensiones denominado «Plan de Pensiones de las personas trabajadoras de las Empresas del Grupo Generali», cuyo ámbito de aplicación se extiende a todas las Empresas del Grupo y que sustituye al previsto en el artículo 68 del Convenio General de conformidad con lo dispuesto en su apartado 3.

El citado Plan de Pensiones, por razón de las obligaciones estipuladas y de lo establecido en los dos Subplanes que instrumenta el Plan, se encuadra en la modalidad de Plan Mixto y está parcialmente asegurado. En consecuencia, integra dos subplanes:

– Subplan del Colectivo Uno: Está totalmente asegurado a través de varios Contratos de Seguro, y garantiza un interés mínimo para las prestaciones de jubilación, así como el importe de las prestaciones de fallecimiento (Prestación Definida). Está integrado por las personas que se adhirieron al antiguo Plan de Pensiones del personal de Banco Vitalicio antes del 1 de enero del 2006, cuyo Plan se integró en el año 2010 en el presente Plan de Pensiones de las personas trabajadoras de empresas del Grupo Generali, y que no hubieran solicitado el traspaso al subplan del colectivo dos, independiente de la empresa del grupo Generali Promotora del presente Plan de Pensiones en la que se encuentre prestando sus servicios.

– Subplan del Colectivo Dos: Se encuadra en la modalidad de Aportación Definida, de acuerdo con el compromiso de contribución asumido por el Promotor, y está integrado por el resto de personal de las empresas indicadas en el apartado a) anterior, excepto las que se hallen integradas en el Subplan del Colectivo Uno.

– El nuevo personal de las empresas Promotoras que se adhiera al Plan de Pensiones se integrarán en el Subplan del Colectivo Dos.

– Optativamente, los/as partícipes adscritos/as al Subplan del Colectivo Uno podrán acogerse al régimen de aportaciones previsto para los/as partícipes del Subplan del Colectivo Dos.

– El ejercicio de esta opción deberá manifestarse por escrito, dirigido a la Entidad Promotora, en el que el/la partícipe solicitará su adscripción al Subplan del Colectivo Dos, a efectos de acogerse al régimen de aportación única de la Entidad Promotora previsto para este Colectivo, con renuncia expresa a las aportaciones adicionales a partir de los 55 años de edad previstas exclusivamente para los/as partícipes del Subplan del Colectivo Uno, manteniendo los derechos consolidados que ostenten en el momento del cambio.

El ejercicio de esta opción tendrá carácter definitivo e irrevocable.

(a) La aportación de la Entidad Promotora para los/as partícipes del Subplan del Colectivo Uno consistirá en una aportación del 3% del salario pensionable más una aportación adicional a partir de los 55 años de edad que está en función de la fecha y de la edad en el momento de adherirse al plan, en la forma y condiciones establecidas en el Reglamento del Plan.

La aportación de la Entidad Promotora para los/as partícipes del Subplan del Colectivo Dos ingresados con posterioridad al 1/1/2001 consistirá en una aportación del 3,2% del salario pensionable, en la forma y condiciones establecidas en el Reglamento del Plan.

La aportación de la Entidad Promotora para los/as partícipes del Subplan del Colectivo Dos ingresados antes de 1/1/2001 consistirá en un 3% del salario pensionable más una aportación adicional a partir de que el/la partícipe cumpla 31 años de antigüedad en la Empresa. En este caso podrán optar voluntariamente por adherirse a lo dispuesto en el párrafo anterior para los/as partícipes ingresados/as con posterioridad al 1/1/2001. En ese caso, su régimen de aportaciones será del 3,20% y se mantendrá constante en el citado porcentaje mientras la Entidad Promotora deba realizar aportaciones, según lo dispuesto en el apartado b) del presente artículo. Esta opción deberá ejercitarse mediante escrito dirigido a la Comisión de Control o a la Entidad Gestora y en el mismo el/la partícipe deberá renunciar de forma expresa y simultánea a su actual sistema de previsión, que quedará sustituido a todos los efectos. Una vez ejercitada, la opción no podrá ser revocada o modificada.

Independientemente de las aportaciones para la prestación de jubilación que asignará la empresa, los/as partícipes, en cualquier momento a partir de la fecha de su adhesión al presente Plan de Pensiones, podrán efectuar aportaciones voluntarias para la contingencia de jubilación, que podrán ser periódicas y extraordinarias.

El/la partícipe podrá formalizar la suscripción de aportaciones voluntarias, previa presentación del Certificado Individual de Pertenencia al Plan de Pensiones, en cualquier oficina de la Entidad Gestora del Fondo, efectuando el pago de las mismas mediante domiciliación bancaria o, en su caso, a través del Sistema de Retribución Flexible, en los términos que se fijen en cada momento por la Empresa del Grupo.

(b) En todos los supuestos previstos en el presente Artículo 36.º, la Entidad Promotora dejará de hacer aportaciones a favor del personal desde el momento del acaecimiento de la primera contingencia protegida, así como en caso de extinción de la relación laboral del personal, sea cual sea la causa. En todo caso, la Entidad Promotora dejará de hacer aportaciones respecto del personal que continúe en plantilla una vez transcurrido el mes en el que cumpla la edad ordinaria de jubilación.

(c) Las prestaciones cubiertas por el Plan de Pensiones son:

- Jubilación.
 - Fallecimiento.
 - Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual; Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez.
 - Dependencia severa y Gran Dependencia.
- Pudiendo percibirse en forma de capital, renta o una combinación de ambas.

(d) Las Empresas otorgarán a su exclusivo cargo para las personas trabajadoras miembros de la Comisión de Control, un Seguro de Responsabilidad Civil.

Debido a la incorporación de Cajamar Vida, S.A. de Seguros y de Cajamar Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros en el ámbito funcional de este VII Convenio de Grupo, el presente artículo 36 del Convenio de Grupo resultará de aplicación a las personas trabajadoras de tales entidades legales a partir del momento en que finalicen los estudios de la Comisión Mixta y se produzca la integración de los compromisos por pensiones en los términos de la Disposición Adicional Sexta del Convenio de Grupo y lo que acuerden las partes.

Artículo 37. *Descuentos en seguros suscritos por el personal.*

El personal se beneficiará del sistema establecido por las Empresas del Grupo regulando la contratación de los seguros por parte del personal, suscribiendo los mismos exclusivamente de acuerdo con la normativa que para este fin sea de aplicación en cada momento en la Empresa del Grupo.

Asimismo, el personal jubilado o jubilado anticipadamente de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, que pase a esta condición siendo personal de cualquiera de las Empresas del Grupo, tendrá derecho a los mismos descuentos que se apliquen sobre la contratación de los seguros al personal en activo.

El porcentaje de descuento podrá ser modificado cada anualidad para alcanzar el equilibrio técnico, variando en función de los resultados del Ramo, Producto o Flota, evitándose así pérdidas en la cuenta de resultados del Producto (no beneficio, no pérdida).

Dicho porcentaje se practicará respetando los límites establecidos por la legislación fiscal, laboral y de Seguridad Social, y aplicando las deducciones y retenciones que correspondan a estos efectos. Para los posibles excesos que pudieran producirse, se utilizarán los instrumentos legales previstos en la legislación aplicable; y todo ello sin que puedan derivarse aumentos de cargas o gravámenes para las Empresas del Grupo.

En caso de familias numerosas o monoparentales, la persona trabajadora disfrutará de un 10% de descuento adicional en el seguro de su vivienda habitual y de un automóvil.

La Comisión Mixta Paritaria establecida en el Artículo 8.º del presente Convenio de Grupo realizará una labor de seguimiento sobre la correcta aplicación de los descuentos en los seguros del personal, de acuerdo con la normativa que sea de aplicación en cada momento.

Artículo 38. *Premios de permanencia.*

1. Al cumplir las personas trabajadoras veinticinco años de servicio en el Grupo recibirán la cantidad de 1372,97 euros brutos.

2. Al cumplir las personas trabajadoras treinta y cinco años de servicio en el Grupo recibirán la cantidad de 2.329,55 euros brutos.

3. Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio de Grupo ya hayan cumplido los treinta y cinco años de servicio en el Grupo y no hayan percibido el correspondiente premio de permanencia establecido en el anterior apartado 2, lo percibirán en el momento de la jubilación o de su baja en el Grupo.

4. Las cantidades recogidas en el presente artículo se actualizarán en función del incremento que se aplique a la Tabla Salarial.

Artículo 39. *Préstamos.*

1. Se constituye un «Fondo de Préstamos», con una dotación total para todo el Grupo de 1.036.482,31 euros brutos, que se distribuirá entre las empresas según el número de personas trabajadoras, para la concesión de los siguientes préstamos:

(a) Préstamos de hasta 20.000 euros brutos, para hacer frente a la adquisición de la vivienda habitual para el propio personal, a devolver en cinco años.

(b) Préstamos de hasta 6.000 euros brutos, para hacer frente a otras necesidades extraordinarias y justificadas del propio personal, a devolver en dos años.

2. La cuantía del Fondo creado en el apartado uno del presente artículo se revalorizará en el mismo porcentaje aplicado a la Tabla Salarial.

3. Igualmente se concederán préstamos fuera del Fondo anteriormente mencionado para las siguientes contingencias:

(a) Préstamos por un máximo de seis mensualidades del sueldo fijo que perciba el personal, para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por razón de accidente o enfermedad del propio personal, su cónyuge, ascendientes o descendientes que dependan económicamente de la persona trabajadora, a devolver mediante una cuota mínima del 10 por 100 del salario base de tabla de cada mensualidad ordinaria y extraordinaria que perciba.

(b) Idéntico préstamo al previsto en el párrafo precedente se concederá a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por dicho motivo.

(c) Préstamos por un máximo de cuatro mensualidades del salario base de tabla por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse separación judicial o divorcio, a devolver mediante una cuota mínima del 10 por 100 del salario base de tabla de cada mensualidad ordinaria y extraordinaria que perciba.

(d) Préstamos de hasta 15.000 euros brutos, a devolver en cuatro años, para la compra del vehículo del personal con funciones comerciales y/o de representación que lo utilice en el desarrollo de su actividad dentro de la Empresa del Grupo. Este préstamo podrá ser de hasta 20.000 euros, a devolver en cinco años, cuando esta adquisición de vehículo sea de vehículos eléctricos o híbridos, cumpliendo así con los principios de fomento de la movilidad sostenible.

4. Todos los préstamos a que se refiere el presente artículo, devengarán el interés legal del dinero, y su concesión estará sujeta a las siguientes reglas:

(a) No podrán solicitarse préstamos hasta completar los dos años de prestación efectiva de servicios en la Empresa del Grupo.

(b) No podrán solicitarse préstamos en el caso de que se tenga otro pendiente de cancelación, a excepción de los préstamos por razón de accidente o enfermedad.

(c) En todos los casos, la Empresa del Grupo se reservará el derecho de requerir los comprobantes que procedan, así como de establecer la garantía que estime oportuna para el supuesto de fallecimiento o cese de la persona trabajadora.

(d) En los casos de concesión de préstamos para adquisición de vivienda y compra de vehículo será obligatorio contratar un seguro del bien adquirido con reserva de indemnización a favor de la Empresa del Grupo hasta el límite del importe del préstamo pendiente de cancelación.

(e) La deuda que se genere por amortización de estos préstamos será líquida, vencida y exigible a todos los efectos; y en cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo de cualquiera de los prestatarios, la Empresa del Grupo podrá detraer el importe pendiente de amortización respecto de cualquier derecho o beneficio salarial o extrasalarial, incluidos los indemnizatorios o derivados de la liquidación reglamentaria de partes proporcionales, así como de productos y seguros de cualquier naturaleza, incluido el Seguro de Vida, los Sistemas de Previsión, Ahorro y/o Inversión contratados con la Empresa del Grupo, que pudieran generar derechos o devengos a favor del personal. En caso de que tales detracciones no sean suficientes para cubrir la deuda pendiente, la misma podrá reclamarse al personal devengando a favor de la Empresa del Grupo en caso de mora el tipo de interés previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

(f) La Empresa del Grupo podrá denegar la concesión de préstamos concatenados por la misma causa o en casos de abuso de derecho.

Artículo 40. Anticipos.

1. El personal tendrá derecho a anticipos por un importe máximo de una mensualidad ordinaria, más los salarios devengados en el momento de la petición. Estos anticipos deberán ser reintegrados en el plazo máximo de un año.

2. La solicitud de un nuevo anticipo no podrá formalizarse antes de haber producido la completa amortización del preexistente.

3. Resultará de aplicación a los anticipos regulados en el presente artículo lo previsto en el apartado 4.e) y f) del artículo 39 del Convenio de Grupo.

Artículo 41. Fondo asistencial.

Las Empresas del Grupo Generali tienen constituido un "Fondo Asistencial", con una dotación anual para todo el Grupo de 18.000 euros para la cobertura de situaciones de necesidad derivadas de enfermedad grave, no cubiertas por los Servicios Públicos de Salud que afecten a la propia persona trabajadora, su cónyuge, ascendientes o descendientes en primer grado, y que dependan de ella económicamente, así como aquellas otras situaciones de naturaleza o condiciones similares.

A estos efectos, en el seno de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio de Grupo se creará un Grupo de Trabajo paritario al objeto de valorar y determinar las situaciones merecedoras de la asistencia prevista en el párrafo anterior, así como el destino del fondo acumulado a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio de Grupo, pudiendo acordarse su uso para actividades de voluntariado social o vinculadas a la responsabilidad social corporativa, a la sostenibilidad, en especial al fomento de la movilidad sostenible, así como a actividades relacionadas con la salud y bienestar de las personas trabajadoras, etc.

Artículo 42. Cheque regalo.

La Empresa del Grupo entregará en el mes de noviembre de cada anualidad al personal que se encuentre en alta y en activo en dicha fecha, un «cheque regalo» por un importe anual de 110 euros brutos. La Empresa del Grupo informará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras de la forma concreta de abono de este cheque regalo.

Cualquier efecto derivado de la legislación que resulte aplicable, y determine un aumento de costes, cargas o gravámenes, se repercutirá tanto a la Empresa del Grupo, como al personal a quien, en su caso, le afecte, en la parte que corresponda. A estos efectos, se aplicarán las retenciones o deducciones que legalmente correspondan.

CAPÍTULO VIII**Formación Profesional****Artículo 43. Formación Profesional y Comisión de Formación.****1. Principios y Objetivos.**

La formación profesional se desarrollará conforme a los siguientes principios y objetivos:

- (a) Promoverá el desarrollo profesional del personal.
- (b) Contribuirá a la mejora de la competitividad empresarial, en términos de eficiencia y productividad.
- (c) Asumirá la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos.

(d) Facilitará la adaptación de los recursos humanos a los cambios motivados por la innovación tecnológica y nuevas formas de organización del trabajo, contribuyendo a la mejor profesionalización y desarrollo profesional de sus plantillas.

(e) La formación se desarrollará a través de cursos internos o externos, (presenciales, semipresenciales, e-learning o a distancia), así como a través de cualquier otra metodología o recurso formativo que se considere oportuno en cada momento.

(f) La formación actuará como elemento referencial necesario en los sistemas de clasificación y promoción profesional y de estructura salarial.

(g) El desarrollo de las acciones formativas garantizará el principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier discriminación por razón de edad, discapacidad, sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, identidad o expresión de género, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español o cualquier otra causa de discriminación de las previstas constitucional y legalmente, así como en el Código de Conducta de Generali.

La formación estará orientada a contribuir a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, según lo establecido en el Plan de Igualdad de Grupo Generali.

(h) Se atenderán especialmente los supuestos de movilidad funcional, de forma que el personal afectado por la misma, en el momento de la adscripción a su nuevo puesto, reciba toda la formación necesaria para el desempeño adecuado de las nuevas funciones encomendadas.

(i) La Representación Legal de las Personas Trabajadoras colaborará con la Dirección del Grupo para la extensión y aprovechamiento de las acciones formativas y para la obtención de las ayudas públicas y otras colaboraciones en beneficio del Plan de Formación del Grupo.

2. Tiempo de Formación.

El régimen jurídico regulador de la materia relativa al tiempo dedicado a la formación será el establecido en el artículo 27 del Convenio General.

3. Comisión de Formación.

(a) Objeto.

A fin de regular la participación del colectivo de personas trabajadoras en las tareas de planificación y gestión de la formación a realizar, se constituye la «Comisión de Formación de Grupo Generali». La Representación Legal de las Personas Trabajadoras asume la representatividad del colectivo de personas trabajadoras de las Empresas del Grupo en este ámbito específico. Este órgano actuará como interlocutor en todos los temas relacionados con la formación del personal interno. Se celebrarán, al menos, 2 reuniones anuales de la Comisión de Formación, relacionadas con la planificación y seguimiento de las actividades de formación.

El objetivo es garantizar la debida comunicación e información, con carácter mutuo, respecto a la planificación y ejecución de las acciones formativas destinadas al personal interno, contempladas en los correspondientes Planes anuales de Formación.

(b) Composición.

La Comisión de Formación estará compuesta por cinco miembros en representación de la Empresa y cinco en representación de las personas trabajadoras.

La Comisión de Formación podrá elaborar sus propias normas internas de funcionamiento.

(c) Funciones y competencias.

1. Asumir la debida y necesaria interlocución con la Dirección de las Empresas, en relación con la planificación de actividades formativas y participación a título consultivo en la elaboración del Plan o Planes de Formación.

2. Realizar propuestas de actuación, prestando su asesoramiento en todos aquellos temas que incidan en la formación del personal interno del Grupo.

3. La Representación Legal de las Personas Trabajadoras asumirá la representación de las personas trabajadoras, como interlocutores con la Dirección de las Empresas del Grupo, en la presentación, por parte de las mismas, de las peticiones de ayudas y subvenciones –sea cual sea su naturaleza- que exijan el conocimiento previo, información o conformidad de la Representación Legal de las Persona Trabajadoras, en función de los requerimientos específicos de cada Plan o sistema de financiación. A tal fin, las Empresas del Grupo aportarán a la Comisión de Formación la documentación y/o información pertinente.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 44. *Principios generales de la representación laboral.*

1. Los derechos, funciones y garantías de los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras se regirán por lo dispuesto en este Convenio de Grupo y en las demás Normas que resulten de aplicación.

2. Son representantes de las personas trabajadoras a los efectos de la LOLS, del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio General, los/as Delegados/as de Personal, los Comités de Empresa y los/las Delegados/as de las Secciones Sindicales de Grupo.

3. Dada la configuración del ámbito funcional del presente Convenio de Grupo, corresponde a las Secciones Sindicales de Grupo legalmente constituidas conforme a los criterios, principios y requisitos previstos en la LOLS, la negociación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras perteneciente a las Empresas del Grupo; así como la negociación de cualquier instrumento o expediente de carácter colectivo que pudiera afectar al empleo o a las condiciones del mismo dentro del ámbito del Grupo.

4. Las obligaciones de información y restantes competencias se canalizarán a través de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la Empresas del Grupo. Todo ello, sin perjuicio de los instrumentos de delegación de funciones y competencias que resulten aplicables de acuerdo con la Comisión Mixta Paritaria establecida en el Artículo 8.º del mismo y la legislación aplicable.

5. Sin perjuicio de todo lo anterior, y con independencia de los derechos y garantías establecidos en la Ley para la Representación Legal de las Personas trabajadoras, los miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal podrán disponer de los siguientes derechos:

(a) Los representantes unitarios del personal dispondrán del crédito horario mensual establecido por la legislación vigente en cada momento.

(b) Las horas que expresamente sean cedidas, podrán acumularse hasta un máximo de 50 horas por persona y mes en uno o varios miembros del Comité o Delegados/as de Personal del mismo centro de trabajo o de la misma Sección Sindical de Grupo.

(c) Comunicarse mediante correo electrónico, dentro de su ámbito de representación, bien sea desde la Dirección del Comité de Empresa, o desde el del/la Presidente/a del Comité de Empresa o del/la Delegado/a de Personal pero, en todo caso, en su condición de órgano colegiado. Su uso, que estará presidido por el principio

de prudencia, y estará limitado por la prioridad de uso en función de las necesidades de las Empresas del Grupo, concretándose en la forma siguiente:

- El uso deberá realizarse fuera de los periodos de coincidencia.
- El número máximo de utilización será de tres correos al mes.

Artículo 45. *Órganos de representación sindical de grupo. Secciones sindicales de grupo.*

1. Definición.

Se considera Representación Sindical de Grupo a las Secciones Sindicales legalmente constituidas conforme a los criterios, principios y requisitos previstos en la LOLS.

Las Secciones Sindicales de Grupo representan al conjunto de los/las afiliados/as a un mismo sindicato en el ámbito del Grupo.

Cada Sección Sindical de Grupo designará a los delegados sindicales que correspondan según lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, entre los mismos, a un representante, cuya denominación vendrá determinada por cada Sección Sindical, que será el/la interlocutor/a ante las Empresas del Grupo.

En virtud de lo establecido en el presente artículo, no podrán coexistir las Secciones Sindicales de Grupo, una vez constituidas, con Secciones Sindicales de ámbito inferior.

2. Competencias.

Las Secciones Sindicales de Grupo legalmente constituidas, tendrán las competencias, derechos, obligaciones y garantías establecidas en el presente Convenio de Grupo, y en concreto las siguientes:

(a) Recibir trimestralmente de la Dirección información sobre movimientos de altas y bajas de personal, índice de absentismo, premios, ascensos y traslados, ingresos y ceses y contrataciones de Empresas de Trabajo Temporal, conforme a lo establecido en el artículo 64.º1. del Estatuto de los Trabajadores.

(b) Recibir anualmente y de forma amplia información sobre la marcha económica de la Empresas del Grupo, que pondrá a disposición de los/las Delegados/as y de los Comités, cuando estén aprobados, los balances, memorias y cuentas de resultados de cada ejercicio económico.

(c) Emitir informes en las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional y ante las propuestas de reestructuración de plantillas o modificaciones de la Empresas del Grupo que afecten al volumen de empleo.

(d) Emitir informe previo en los supuestos de implantación de modificaciones de los sistemas de trabajo y creación o modificación de primas e incentivos.

(e) Recibir informe previo a su aplicación o ejecución sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, fusiones y modificaciones del estatuto jurídico de las Empresas del Grupo.

(f) Intervenir en el procedimiento de imposición de faltas y sanciones en los términos establecidos en el artículo 48.º del presente Convenio de Grupo.

(g) Así como canalizar los derechos de información, consulta, emisión de informes, y cualquier otro derecho atribuido por la legislación a la representación unitaria de las personas trabajadoras en las Empresas del Grupo, y cuantas competencias le sean atribuidas por delegación de la citada representación unitaria.

3. Garantías.

El/la representante de cada Sección Sindical de Grupo podrá acumular en su persona las horas necesarias para ejercer sus funciones de las que correspondan al resto de los representantes de las personas trabajadoras de su mismo Sindicato. Asimismo, podrá disponer de un crédito horario adicional máximo de 40 horas, en el

supuesto de que no pudiera acumular horas suficientes en su propia Sección Sindical de Grupo.

Las garantías en el ejercicio de su función serán las establecidas en el artículo 83.º del Convenio General.

Las Secciones Sindicales de Grupo podrán celebrar con una representación de sus afiliados que sean miembros del Comité de Empresa y/o Delegados/as de Personal una reunión anual de una duración máxima de un día. En caso de no poder celebrarse en un año, podrá trasladarse al año siguiente, no pudiendo celebrarse más de dos reuniones en el mismo año natural. Los gastos que se originen con motivo de dicha reunión correrán a cargo de las Empresas del Grupo, según la Norma Interna de Gastos de la Empresa vigente en cada momento. El tiempo utilizado no computará a efectos de crédito horario para actividades sindicales.

4. Reuniones internas.

Las Secciones Sindicales de Grupo podrán celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa del Grupo. Asimismo, podrán recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa del Grupo.

5. Derechos.

5.1 Local.

La Empresa pondrá a su disposición un local adecuado y los medios materiales necesarios en el que puedan desarrollar sus actividades, en los supuestos y en los términos que establece el artículo 8.º2.c. de la LOLS.

5.2 Comunicación.

Con la finalidad de facilitar la comunicación con el personal en general y con los/las afiliados/as al Sindicato, la Sección Sindical de Grupo dispondrá de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse al personal de forma que no se perturbe la actividad normal de las Empresas del Grupo, y respetando en todo caso los límites y procedimientos establecidos por las Empresas del Grupo con carácter general para el envío de correos electrónicos a colectivos de personas trabajadoras con un interés colectivo grupal, así como los siguientes requisitos:

– El uso del correo electrónico sólo podrá realizarse fuera de los periodos de coincidencia.

– El número máximo de envíos se establece en ocho al mes, que podrá alcanzarse conforme a la siguiente escala, en función de la representatividad que ostentan en el Grupo:

Desde el 10,00 hasta el 30% de representatividad: 5 al mes.

Desde el 30,01 hasta el 50% de representatividad: 6 al mes.

Desde el 50,01 hasta el 100% de representatividad: 8 al mes.

Las Secciones Sindicales de Grupo no podrán delegar, ni siquiera de forma excepcional, el ejercicio de este derecho a sus miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal.

En todo caso, las Secciones Sindicales de Grupo, en el ejercicio del derecho que se les reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Artículo 46. *Asambleas de personas trabajadoras.*

Las asambleas de personas trabajadoras se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, sin que, en ningún caso, la Dirección de cada centro de

trabajo pueda negarse a facilitarlas en el propio centro de trabajo y fuera de la jornada laboral, salvo que hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada. Excepcionalmente, la Empresa del Grupo podrá autorizar asambleas dentro del horario de trabajo.

Artículo 47. *Reuniones del Comité de Empresa Europeo.*

(a) Los/las representantes de las personas trabajadoras que, siendo miembros de pleno derecho del Comité de Empresa Europeo, asistan a reuniones relativas al ámbito europeo de Generali, tendrán derecho a que las horas sindicales destinadas a la reunión no computen respecto a la reserva mensual horaria.

(b) Asimismo, dichos/as representantes disfrutarán de las garantías y facilidades que se establecen en el Acuerdo de 4 de mayo de 2012 suscrito entre Generali y el Comité de Empresa Europeo de Grupo Generali y, en su caso, en los Acuerdos que lo sustituyan, en los términos que en los mismos se establezcan.

(c) Todos los gastos originados por la asistencia al Comité de Empresa Europeo serán a cuenta de las Empresas del Grupo.

CAPÍTULO X

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Artículo 48. *Ordenación jurídica de faltas y sanciones.*

En materia disciplinaria se estará a lo establecido en el Convenio General y demás legislación vigente en esta materia.

Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la Empresa del Grupo, se deberá dar audiencia previa a la Sección Sindical correspondiente.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud laboral

En cada Empresa del Grupo se cumplimentarán las disposiciones del Capítulo XII del Convenio General, según la siguiente secuencia:

Artículo 49. *Disposición general.*

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, serán de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las Disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes, y lo establecido en el Convenio General.

Para velar por el cumplimiento de lo establecido en este Capítulo XI, existe un Servicio de Prevención Mancomunado para todas las Empresas del Grupo.

Artículo 50. *Vigilancia de la salud.*

Las empresas garantizarán la vigilancia del estado de salud de su personal en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, según los términos regulados en el Artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico, que será de carácter voluntario y se efectuará dentro del horario de trabajo, realizado por un Servicio de Prevención Ajeno, debidamente autorizado para operar en todo el territorio nacional. Cualquier actuación de carácter médico está sujeta a la normativa sobre confidencialidad establecida en el Reglamento Europeo de Protección de Datos

UE 2016/679 y en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Este reconocimiento médico será ofrecido:

- (a) en el momento de la incorporación al puesto.
- (b) con carácter periódico anual.
- (c) tras la reincorporación por una ausencia prolongada por motivos de salud.

En aquellos casos en los que sea necesario, se tomarán las medidas oportunas de adaptación del puesto de trabajo de la persona trabajadora.

Todo ello sin perjuicio de la facultad reconocida a la Empresa del Grupo para requerir a la persona trabajadora en situación de I.T. su sometimiento al reconocimiento médico que se le designe, dada la obligación empresarial de complemento de prestaciones del Régimen General de Seguridad Social asumida por la Empresa del Grupo.

La negativa del persona trabajadora a someterse al citado requerimiento, determinará la suspensión de la obligación empresarial de abonar los citados complementos.

Artículo 51. Derechos de participación y representación del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En virtud de lo establecido en artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud de Grupo que tendrá competencias sobre todas las empresas, centros de trabajo y personal afectados por el presente Convenio de Grupo.

Este Comité estará compuesto, de una parte, por 5 miembros de las Secciones Sindicales de Grupo, en función de su representatividad a nivel Grupo, en representación de las persona trabajadoras del Grupo, y de otra, por 5 miembros de la parte empresarial.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud establecerá su reglamento de actuación, y se reunirá con una periodicidad trimestral, y siempre que lo solicite una de las partes.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los representantes de las personas trabajadoras, el tiempo destinado a las reuniones del Comité Estatal de Seguridad y Salud, y a las actividades que dicho comité pudiera encomendarles.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud tendrá todas aquellas funciones y competencias que la Ley le atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Todo ello sin perjuicio de la delegación de facultades y competencias que puedan establecerse por las representaciones unitarias, de acuerdo con la legislación aplicable y vigente.

Artículo 52. Prevención específica.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud tendrá en esta materia las competencias que el Convenio General, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo les atribuyan.

Por parte de las Empresas del Grupo se prestará especial atención para garantizar que de la utilización de los equipos que incluyen pantallas de visualización por el personal no se deriven riesgos para la seguridad y salud del mismo.

A tal efecto, será de especial observancia la normativa en vigor sobre la materia, en la actualidad Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, en orden a la correspondiente evaluación de riesgos para la seguridad y salud del personal, de conformidad con lo previsto en dicha normativa.

En los locales establecidos como centros de trabajo se garantizará una correcta Coordinación de Actividades Empresariales para prevenir riesgos concurrentes,

mediante el intercambio de información entre empresas, preservando en todo momento la seguridad y salud del personal.

Artículo 53. *Formación e información.*

Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio de Grupo que la formación e información en materia de prevención, en los términos de los artículos 18, 19 y 20 de la Ley 31/1995, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en las Empresas del Grupo como complemento de la cualificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de la empresa.

La citada formación debe ser suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación de las personas trabajadoras, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen, o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación e información deberán estar centradas específicamente en el puesto de trabajo o función de cada personas trabajadoras, y adaptarse a la evolución de los riesgos y a la posible aparición de otros nuevos.

Artículo 54. *Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles.*

Personas trabajadoras sensibles a determinados riesgos

Se garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales, o estado biológico conocido, incluidos aquellas que tengan reconocida una situación de discapacidad siendo especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, se deberá tener en cuenta dichos aspectos y, en función de los mismos, se revisará el puesto de trabajo y se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

Mujeres trabajadoras en situación de embarazo o en periodo de lactancia

A través del Servicio de Prevención Mancomunado, se revisarán los puestos de trabajo de las mujeres trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia para realizar las adaptaciones necesarias con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo durante este periodo.

Artículo 55. *Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.*

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de las Empresas del Grupo.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de las Empresas del Grupo, deberán, además de las obligaciones contenidas en el art. 29 de la Ley 31/95, en especial:

1) Informar de inmediato a su responsable directo, y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención Mancomunado, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

2) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo, así como cooperar con las Empresas de Grupo para que éstas puedan

garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XII

Conciliación e igualdad

Artículo 56. *Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras e igualdad entre mujeres y hombres.*

En base a los principios y valores recogidos en el Plan de Igualdad de Grupo Generali, las Normas Internas y en la Carta Social Europea de Grupo, las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio de Grupo adoptarán las medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los personas trabajadoras del Grupo; así como la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la promoción de la diversidad, equidad e inclusión y de la corresponsabilidad parental.

Con carácter adicional a las medidas de conciliación e igualdad previstas en los artículos 13 (Traslados), 19 (Jornada y su distribución), 21 (Vacaciones), 22 (Permisos y excedencias) y 37 (Descuentos en seguros para personal) del presente Convenio de Grupo, se acuerdan las siguientes:

1. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones, independientemente de su coincidencia con el inicio o finalización de la jornada laboral, de común acuerdo con la Empresa del Grupo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente, conforme a lo establecido en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad expresada formalmente, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 15 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por nacimiento de hijo/a.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

2. Las personas que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado a algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un 25 por cien y un máximo un 50 por cien de la duración de aquélla.

Asimismo, las personas a las que se refiere el párrafo anterior podrán optar por una reducción entre un 25% y un 12,50% de las 1.650 horas anuales establecidas en el Artículo 19. del presente Convenio de Grupo. La jornada reducida resultante deberá realizarse dentro de los márgenes establecidos como periodo de coincidencia.

No obstante, para las personas trabajadoras acogidas a la reducción del 12,50%, la jornada reducida resultante podrá realizarse de forma ininterrumpida hasta el inicio del periodo de coincidencia de tarde.

El número de horas anuales que resulte de las citadas reducciones de jornada deberá realizarse como criterio general, completando en primer lugar los periodos de coincidencia. Las horas que resten, hasta completar el total anual, deberán realizarse dentro de los periodos de flexibilidad y/o recuperación.

Tendrá derecho a la misma reducción de jornada y salario quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. Adicionalmente, para el personal que se acoja a la reducción de jornada prevista en el art. 37.6 párrafo 3.º del Estatuto de los Trabajadores por cuidado directo, continuo y permanente de un menor a cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave, la Empresa del Grupo abonará durante un periodo máximo de 18 meses la diferencia entre la prestación económica a la que tenga derecho del Régimen General de la Seguridad Social y el 100% del sueldo fijo que venía percibiendo con anterioridad a la reducción de jornada.

4. Se establece una ayuda anual de 1.000 euros brutos, que se abonará en la nómina del mes de diciembre, para el personal que tenga un hijo/a a cargo con un grado de discapacidad certificada igual o superior al 33% que no tengan pensión reconocida.

5. Las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre la materia.

Las mujeres trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a estas personas las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la persona que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

Las trabajadoras víctimas de la violencia género podrán solicitar un permiso retribuido para comparecer por el tiempo necesario ante los órganos judiciales y administrativos para llevar a cabo los trámites y procedimientos derivados de su situación

Igualmente, las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica. Para obtener esta ayuda será necesario acreditar el gasto y que éste no sea compensado por la empresa en base a otras normas que regulen esta misma situación.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género y en el Convenio Sectorial.

6. Con carácter excepcional, el personal podrá realizar jornada continuada de verano en los siguientes casos:

(a) Mujeres trabajadoras embarazadas a partir de la semana n.º 28 de gestación.

(b) Personal que se reincorpore de procesos de Incapacidad Temporal superiores a seis meses, con informe previo del servicio médico que acredite la conveniencia de la medida y la duración de la misma, debiendo realizar los procesos de rehabilitación, si así los precisara, en periodo de tarde o fuera de horario laboral. Este periodo de jornada completa continuada tendría una duración de hasta sesenta días, como máximo.

(c) Personas gestantes que se reincorporen del permiso por nacimiento, hasta que el hijo/a cumpla un año de edad, como máximo, al objeto de fomentar la protección de la salud y recuperación de la persona gestante

(d) Personal, con seis meses de antigüedad mínima en la Empresa del Grupo, por cuidado de cónyuge o descendientes hasta primer grado de consanguinidad, que requieran asistencia directa por parte de la persona trabajadora en caso de enfermedad grave u hospitalización. Este periodo de jornada continuada tendrá una duración de hasta 30 días naturales ininterrumpidos, como máximo, mientras permanezca el hecho causante.

(e) Personal bajo tratamiento oncológico, durante la duración del mismo.

Dado el carácter excepcional de estas situaciones, durante la duración de las mismas se efectuará el correspondiente ajuste horario sobre la jornada anual establecida en el presente Convenio de Grupo.

En consideración a las medidas de flexibilidad horaria establecidas en el presente Convenio de Grupo así como las diferentes medidas en favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, incluyendo la posibilidad de la implementación de sistemas de trabajo a distancia, todas las solicitudes que las personas trabajadoras puedan efectuar en virtud de lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores respetarán, se articularán y se circunscribirán a los mecanismos de flexibilidad horaria y de conciliación previstos en el Convenio de Grupo, así como al sistema de trabajo a distancia que pueda estar en vigor en cada momento.

Artículo 57. *Plan de Igualdad de Grupo Generali España.*

Las Empresas del Grupo, junto con la Representación Sindical legitimada firmante del presente Convenio de Grupo, tienen suscrito un Plan de Igualdad para Grupo Generali España, donde se contienen todas aquellas medidas, acciones e iniciativas adoptadas para promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del Grupo.

Existe igualmente constituida y en funcionamiento una Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación, encargada de la interpretación, cumplimiento y aplicación del Plan de Igualdad de Grupo Generali.

En el citado Plan se recoge el compromiso de las partes firmantes de efectuar una evaluación periódica de la situación de Grupo Generali España en materia de igualdad y conciliación, adoptando, en su caso, aquellas medidas que, de mutuo acuerdo, y en base a los diagnósticos realizados, se consideren oportunas.

Asimismo, Grupo Generali España dispone de Protocolos de actuación para prevenir situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral/laboral.

Todo lo expresado en los párrafos anteriores se ratifica en su validez y eficacia durante la vigencia del presente Convenio de Grupo.

Artículo 58. *Referencias al género en el texto del convenio.*

El presente Convenio de Grupo se ha redactado en términos de lenguaje inclusivo en aras a promover la igualdad entre mujeres y hombres y la representación equivalente de ambos sexos, teniendo presentes las diversas realidades de identidad y expresión de género y las realidades de las personas LGTBIQ+.

En todo caso, cualesquiera referencias al género masculino, como genérico, contenidas en el texto del presente Convenio de Grupo, deberán ser entendidas como referidas a todas las personas trabajadoras del Grupo, con independencia de su género.

Artículo 59. *Parejas de hecho.*

Se reconocen los mismos derechos que este Convenio de Grupo contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas de distinto o el mismo sexo, que convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

CAPÍTULO XIII

Responsabilidad social corporativa, sostenibilidad y diversidad

Artículo 60. *Responsabilidad social corporativa y sostenibilidad.*

De acuerdo con la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Generali, las partes se comprometen a la implantación de prácticas socialmente responsables, coherentes con los valores, principios y necesidades de la sociedad, que contribuyan a su desarrollo sostenible.

Las partes consideran que es necesario evitar los impactos adversos sobre el medio ambiente procedentes de la actividad empresarial.

A tal fin, las Empresas desarrollarán los planes y programas oportunos y adecuados en materia medioambiental para el fomento de la movilidad sostenible, la reducción del uso de papel y de plásticos, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la reducción del consumo energético y de consumibles con repercusión medioambiental adversa, así como la recogida selectiva de residuos y la promoción del reciclaje.

Asimismo, se potenciarán aquellas actuaciones, no recogidas en la legislación en vigor, que repercutan favorablemente en las condiciones de trabajo y en la promoción del Bienestar de las personas, incluyendo actividades de difusión y formación.

Las empresas de Grupo dotarán del marco necesario para fomentar la participación de las personas trabajadoras en actividades de voluntariado corporativo, especialmente las incluidas en el Programa de Acción Social *The Human Safety Net*, promovido por Grupo Generali a nivel mundial, así como aquellas otras iniciativas relacionadas con acción social, de integración de colectivos especialmente vulnerables y/o medioambientales.

El control y desarrollo de los planes y programas en materia de sostenibilidad serán competencia del Comité de Sostenibilidad ya constituido en el ámbito de las Empresas del Grupo.

Artículo 61. *Diversidad, equidad e inclusión.*

De acuerdo con la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión del Grupo Generali, las partes manifiestan su compromiso en los siguientes ámbitos:

- Diversidad: mediante la promoción y el mantenimiento de un ecosistema diverso y sostenible que fomente distintas perspectivas, culturas, orígenes y experiencias.
- Equidad: mediante la implantación de procesos y procedimientos equitativos que aseguren que todas las personas trabajadoras puedan crecer, contribuir y desarrollarse en la Empresa y en la sociedad.
- Inclusión, reforzando un entorno inclusivo en el que las distintas generaciones y minorías puedan desarrollarse y progresar, con especial atención a colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión social.

Con estos objetivos, las Empresas vienen desarrollando planes y programas oportunos y adecuados en estas materias, con especial atención a la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de los diferentes antecedentes, conocimientos, habilidades, necesidades y experiencias de las personas que integran Generali, para fomentar la innovación, la competitividad y la adaptación a las necesidades de nuestros clientes diversos.

Grupo Generali tiene constituido un Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, formado por personas trabajadoras de las Empresas de Grupo, representativas de su Diversidad, que impulsan y realizan seguimiento de las iniciativas desarrolladas en estos ámbitos, en coordinación con la función de DEI y Relaciones Laborales, y con la Dirección de las Empresas del Grupo, sin menoscabo de las funciones atribuidas a la Comisión de Igualdad.

Artículo 62. *Respuesta de la organización ante potenciales situaciones críticas y urgentes.*

Grupo Generali España dispone de planes de contingencia para garantizar la continuidad de negocio y la protección de las personas trabajadoras ante eventuales situaciones críticas y urgentes, que pudieran poner en riesgo el normal desarrollo de la actividad de las Empresas del Grupo.

Las Empresas del Grupo y las personas trabajadoras se comprometen a actuar con un espíritu de flexibilidad, colaboración y corresponsabilidad en relación con los planes de contingencia y continuidad de negocio implementados o que puedan implementarse en el futuro ante este tipo de situaciones, respetando las garantías y derechos de información legalmente establecidos de la Representación Legal de los Trabajadores.

Disposición adicional primera.

A partir del 1 de enero de 2023, las Empresas del Grupo otorgarán a su exclusivo cargo un «Seguro de Salud Elección» para todas las personas trabajadoras con contrato vigente y a los integrantes de su unidad familiar que convivan con la persona trabajadora: cónyuge e hijos e hijas de la persona trabajadora convivientes hasta los 25 años, sin tener en cuenta preexistencias, a través de un producto de asistencia sanitaria ilimitado en cuadro médico y de reembolso de gastos con un límite de 50.000 euros.

Dicho Seguro se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio de Grupo y se aplicarán las retenciones fiscales y de Seguridad Social que legalmente correspondan.

Cualquier efecto derivado de la legislación que resulte aplicable y que determine un aumento de costes, cargas o gravámenes se repercutirá tanto a la Empresa, como a las personas trabajadoras a quienes, en su caso, les afecte, en la parte que corresponda.

Este Seguro sustituye en su integridad desde su entrada en vigor en fecha 1 de enero de 2023 al «Seguro Salud Clinic» regulado en la Disposición Adicional Primera del VI Convenio de Grupo.

Disposición adicional segunda.

Ambas partes reiteran la expresa prohibición de la titularidad y/o producción que constituya cartera de seguros propia de sí mismo o de terceros, ni directa ni indirectamente a través de otras personas físicas o jurídicas, por parte del personal de cualquiera de las Empresas del Grupo.

El incumplimiento de lo anteriormente establecido será considerado como falta muy grave, de conformidad con lo establecido en el artículo 48 del presente Convenio de Grupo y a los apartados j) y m) del artículo 70.3 del Convenio General.

Con carácter excepcional, aquel personal que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio de Grupo, tuviera asignado un código de Agente y reconocido el derecho al mantenimiento de cartera derivado de la normativa interna sobre «Carteras Personales» del año 2003 y/o anteriores, podrán mantener aquellas titularidades, sin que para el mantenimiento de las mismas, puedan realizar ningún tipo de actividad durante la jornada de trabajo, además del debido cumplimiento de las obligaciones que pudieran afectarles por aplicación de la legislación fiscal, laboral y de Seguridad Social.

Disposición adicional tercera.

Para el personal procedente de Estrella ingresados con anterioridad al 1/1/2003 no adheridos al Plan de Previsión descrito en el Artículo 36.º de este Convenio de Grupo, les será de aplicación el seguro de aportación definida estipulado en el artículo 68 del Convenio General, y que se encuentra articulado en la póliza n.º 8-84-261.000097 suscrita con Cajamar Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros.

Las personas trabajadoras referidas optaron expresamente por este sistema de previsión social conforme con la facultad que para ello les otorgó lo establecido en el artículo 62 del Convenio General para los años 2016 a 2019 (BOE 1 de junio de 2017).

Sin perjuicio de lo anterior, para todo el personal incluido en el ámbito funcional y personal del presente Convenio de Grupo, lo establecido en el artículo 36 -Plan de Previsión-, sustituye y compensa en su integridad a lo regulado en los artículos 67 y 68 del Convenio General, en virtud de la facultad que para ello se establece igualmente en los artículos 67 y 68 citados.

Se faculta expresamente a la Comisión Mixta Paritaria establecida en el artículo 8 del presente Convenio de Grupo, para el seguimiento y valoración de la aplicación del régimen de previsión social específico establecido en la presente Disposición Adicional.

Disposición adicional cuarta.

La deuda que se genere por gastos reembolsados por las Empresas del Grupo y no justificados por las personas trabajadoras será líquida, vencida y exigible a todos los efectos; la Empresa del Grupo podrá detraer el importe reembolsado a la persona trabajadora y no justificado por la misma respecto de cualquier derecho o beneficio salarial o extrasalarial, incluidos los indemnizatorios o derivados de la liquidación reglamentaria de partes proporcionales en caso de extinción, así como de productos y seguros de cualquier naturaleza, incluido el Seguro de Vida, los Sistemas de Previsión, Ahorro y/o Inversión contratados con la Empresa del Grupo, que pudieran generar derechos o devengos a favor del personal. En caso de que tales detracciones no sean suficientes para cubrir la deuda pendiente, la misma podrá reclamarse al personal devengando a favor de la Empresa del Grupo en caso de mora el tipo de interés previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional quinta.

La Dirección se compromete a avanzar en el análisis del modelo y estructura territorial para que ambas partes desarrollen una negociación en los próximos meses para (i) adaptar el modelo comercial y operativo a las necesidades de nuestros clientes y mediadores y (ii) tratar de satisfacer al mismo tiempo las pretensiones de la

representación social en relación con aspectos tales como el trabajo a distancia de determinados colectivos.

Disposición adicional sexta.

Se faculta expresamente a la Comisión Mixta Paritaria establecida en el artículo 8 del presente Convenio Colectivo para estudiar la posibilidad de integrar los compromisos por pensiones que actualmente tienen instrumentados con su personal Cajamar Vida, S.A. de Seguros y Cajamar Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros a través de Pólizas de Seguro Colectivo num. 5-84-283.000.033 y 5-84-283.000.050 suscritas con Generali España, S.A., en el «Plan de Pensiones de las Empresas del Grupo Generali» al que se refiere el artículo 36 del presente Convenio.

A tal efecto, la Comisión Mixta Paritaria podrá recabar de los distintos servicios y áreas técnicas de las empresas de Grupo Generali, cuantos estudios, proyectos e informes jurídicos, actuariales, financieros y/o de inversiones, etc. considere oportunos para adoptar una decisión al respecto, procurando en todo momento el mayor beneficio para los trabajadores afectados y para los empleados del Grupo en su conjunto.

Los estudios de la Comisión Mixta deberán estar finalizados antes del 30 de junio de 2023, y la integración de los compromisos por pensiones de Cajamar Vida, S.A. de Seguros y Cajamar Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros deberá llevarse a efecto, en su caso, antes del 31 de diciembre de 2023.

Disposición transitoria primera.

Para el personal procedente de Banco Vitalicio de España ingresado hasta el día 31 de diciembre de 1996, la cobertura del Seguro de Vida prevista en el Artículo 33.º del presente Convenio de Grupo, se extenderá durante la situación de jubilado/a en la Empresa, sin límite de edad, sólo para el riesgo de muerte, y por un capital asegurado de la mitad del que tuviera en el momento de su jubilación, siempre que existiera beneficiario/a designado/a, cuya extinción podrá acordarse libremente por las partes a cambio de una compensación económica consensuada con la persona trabajadora.

Disposición transitoria segunda.

Para las personas trabajadoras de Estrella jubiladas antes del 25 de septiembre de 1998, se mantendrán las coberturas, capitales y condiciones del Seguro de Vida que tuvieron garantizados en su convenio anterior.

Disposición transitoria tercera.

1. Para todas aquellas personas trabajadoras de las Empresas del Grupo procedentes de Vitalicio con ingreso en la Compañía antes de 31 de diciembre de 2003, que están percibiendo en nómina el «Complemento Económico», en atención al origen histórico del citado concepto, se asimilará a todos los efectos y como condición «ad personam» a un complemento salarial, por lo que cotizará a la Seguridad Social y mantendrá su carácter de «no absorbible».

Sin perjuicio de lo anterior y de que la evolución del importe del «Complemento Económico», en lo sucesivo se ajustará a lo establecido en el Convenio General para el concepto de «Compensación por Comida», ambas partes reconocen que se trata de un concepto a extinguir.

2. A efectos de una mejor gestión interna y de homogeneización de los conceptos hasta ahora vigentes, se unificará el sistema de pago de los conceptos de «Compensación por Ayuda de Comida» y «Complemento Económico» que serán abonables en las nueve mensualidades ordinarias de jornada partida de octubre a junio, ambos inclusive.

3. Aquellas personas que en ejercicio del derecho de opción reconocido en el artículo 20 apartado 2 del presente Convenio de Grupo, deseen sustituir el «Complemento

Económico» por la «Compensación por Ayuda de Comida» en cualquiera de sus modalidades, no podrán volver al régimen de percepción del citado «Complemento Económico», una vez ejercitada dicha opción.

Disposición transitoria cuarta.

Se aplicará la revisión salarial de los artículos 43, 44 y 45 del Convenio Colectivo del Sector en la redacción dada a los mismos mediante acuerdo de fecha 28 de octubre de 2021 (publicado en el BOE en fecha 27 de diciembre de 2021).

Se adjuntan como Anexo III las tablas salariales para el año 2022.

Adicionalmente, en la nómina del mes de julio de 2022, se abonará un pago lineal único y no consolidable por importe de 300 euros brutos para todas las personas trabajadoras, salvo el personal de Grupo 0, en alta y en activo en el Grupo Generali a 31 de diciembre de 2021 y que continúen asimismo en alta y en activo en el Grupo Generali a 20 de julio de 2022.

Disposición derogatoria.

El contenido del presente Convenio de Grupo deroga y sustituye tanto los Convenios anteriores, como cuantas Actas complementarias o Anexos a los mismos, así como cuantos acuerdos de Empresa, pactos internos etc., pudieran existir, en aquellos aspectos que se opongan, de forma sustancial, al contenido del presente Convenio de Grupo, lo desnaturalicen o conduzcan a una interpretación no complementaria del mismo.

Con independencia de lo anterior, en general, quedan derogadas cuantas disposiciones de inferior rango al del presente Convenio de Grupo, o concesiones unilaterales de Empresa pudieran existir, en tanto se opongan al contenido del presente Convenio de Grupo.

ANEXO I

Sistema de clasificación y desarrollo profesional en Grupo Generali

Grupo y nivel	Soporte	Profesional	Experto/a	Managers y/o responsables	Directivos/as
GRUPO 0.					
GRUPO I NIVEL 1.				En función responsabilidad y art. 11.2 (criterios de meritocracia).	
GRUPO I NIVEL 2.			En función responsabilidad y art. 11.2 (criterios de meritocracia).	En función responsabilidad y art. 11.2 (criterios de meritocracia).	
GRUPO I NIVEL 3.			En función responsabilidad y art. 11.2 (criterios de meritocracia).	En función responsabilidad y art. 11.2 (criterios de meritocracia).	
GRUPO II NIVEL 4.		Especializado con autonomía en la realización de sus funciones.		-Promociones.	
GRUPO II NIVEL 5.		Concierto grado de autonomía en la realización de sus funciones.			
GRUPO II NIVEL 6.		No especializado y/o con experiencia limitada.			
GRUPO III NIVEL 7.					

Grupo y nivel	Soporte	Profesional	Experto/a	Managers y/o responsables	Directivos/las
GRUPO III NIVEL 8.					
GRUPO IV NIVEL 9.	Personal de Nuevo Ingreso Sin Experiencia (máximo dos años).	Personal de Nuevo Ingreso Sin Experiencia (máximo dos años).			

ANEXO II

Cuadro grupos profesionales según funciones

Grupo	Nivel	
0		Directivos.
I	1	Managers y/o Responsables.
	2	Managers, Responsables y Expertos.
	3	Managers, Responsables y Expertos.
II	4	Profesional especializado con autonomía en la realización de sus funciones, Managers y/o Responsables (Promociones).
	5	Profesional con cierto grado de autonomía en la realización de sus funciones.
	6	Profesional no especializado. Profesional con experiencia limitada.
III	7	Funciones de soporte.
	8	Funciones de soporte.
IV	9	Personal de nuevo ingreso, sin experiencia (en formación).

La adaptación terminológica de los puestos de trabajo, acaecida en el presente Convenio de Grupo en comparación con el anterior, no supondrá ni implicará cambio alguno de los actuales «Grupos» y «Niveles» de las personas trabajadoras.

ANEXO III

Tabla salarial Grupo Generali año 202 (Incr. 1,2 %)

Salario base

Grupo profesional	Nivel	Mensual 17 pagas	Mensual 14 pagas	Total anual
0				
I	1	2.432,89	2.954,22	41.359,13
	2	2.057,80	2.498,76	34.982,59
	3	1.753,67	2.129,46	29.812,38
II	4	1.500,29	1.821,78	25.504,90
	5	1.307,63	1.587,84	22.229,77
	6	1.135,32	1.378,60	19.300,36
III	7	993,45	1.206,33	16.888,65
	8	871,80	1.058,61	14.820,61
IV	9	833,42	1.012,01	14.168,14

Complemento por experiencia 2022

		Importe	Conv. Grupo
		Anual	Importe paga/factor
GRUPO II.	NIVEL 4.	380,15	27,15
	NIVEL 5.	288,91	20,64
	NIVEL 6.	258,50	18,46
GRUPO III.	NIVEL 7.	212,91	15,21
	NIVEL 8.	182,48	13,03

ANEXO IV

Cuadro horario

JORNADA INVIERNO.		8:00	9:30	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	15:30	16:00	17:00	18:00	19:30	
Lunes a jueves: Oficinas centrales, Centros de Servicio (incluyendo SAM y SAC)* y Business Digital Technology (BDT)*.	8h.	F.ENTRADA	-	-	COINCIDENCIA	-	-	COMIDA (min. 45 min.–máx. 1h30 min)	COINCIDENCIA		FLEX. SALIDA		FLEX. SALIDA	19:30	
Siniestros (*).	8h.	F.ENTRADA	-	-	COINCIDENCIA	-	-	COMIDA (min. 45 min.–máx. 1 h)	COINCIDENCIA		FLEX. SALIDA		FLEX. SALIDA	19:30	
Territorio.	8h.	F.ENTRADA	-	-	COINCIDENCIA	-	-	COMIDA (min. 45 min.–máx. 2 h)		COINCIDENCIA	-		FLEX. SALIDA	19:30	
Viernes y víspera de festivo: Oficinas centrales, Centros de Servicio*, Business Digital Technology*, Siniestros* y Territorio.	8h.	F.ENTRADA	-	-	COINCIDENCIA	-	-	FLEX. SALIDA	-	15:30					
JORNADA VERANO.		8:00	8:30	9:30	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	15:30	16:00	17:00	18:00	19:30
Lunes a jueves y Semana patronal: Oficinas centrales, Plataformas*, Informática*, COS* y Territorio.	8h.	F.ENTRADA	-	-	COINCIDENCIA	-	-		-			-	FLEX. SALIDA	-	19:30
Viernes y víspera de festivo: Oficinas centrales, Plataformas, Informática, COS y Territorio.	8h.	F.ENTRADA	-	-	COINCIDENCIA	-	-	FLEX. SALIDA	-	15:30					

(*) Retenes de lunes a jueves hasta un máximo del 25% de cada unidad para cubrir el servicio hasta un máximo de las 18:30 horas, salvo en CSG en el horario de retenes podrá ser los viernes hasta las 15:00. Los retenes en BDT podrán durar hasta las 19:30, en horario entre las 10:00 y las 19:30 con 45 minutos mínimo para comer entre las 14:00 y las 15:30 h. En SAC se podrán establecer también retenes en las vísperas de festivos. En SAM la Empresa podrá establecer retenes de lunes a jueves, de hasta un máximo del 75 % de la plantilla de cada Unidad, desde las 09:00 a 09:30 con horario máximo de finalización hasta las 18:30 horas para garantizar la debida cobertura del Servicio y la apertura de las Oficinas en horario comercial.

Los viernes y en jornada de verano fuera de los períodos de coincidencia, se podrán recuperar las horas necesarias desde la finalización del período de coincidencia hasta las 19:30 h. con una interrupción mínima de 45 minutos para comer y un mínimo de 1,5 horas de trabajo efectivo en jornada de tarde para tener derecho a la compensación por comida.

ANEXO V**Acuerdo sobre desconexión digital***I. Introducción*

En Madrid, siendo las 16:00 horas del día 16 de diciembre de 2020, y en los locales de Generali España, sitos en la calle Orense, 2 de Madrid, reunidas la Dirección de las empresas que conforman el Grupo Generali y las Secciones Sindicales de CC.OO. Servicios y UGT de Grupo Generali.

Ambas partes reconociéndose recíprocamente la legitimación y capacidad necesarias para la suscripción del presente acuerdo

MANIFIESTAN

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales reconoce en su artículo 88 el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión en el ámbito laboral, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

A estos efectos, establece la obligación de elaborar, con la participación de la Representación de los Trabajadores, políticas internas dirigidas a todas las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, se deberá preservar el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculada al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Grupo Generali, a través de la firma del presente Acuerdo, pretende dar cumplimiento al mandato establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, elaborando una política interna sobre desconexión digital, consensuada con las Secciones Sindicales Estatales de Grupo Generali, dirigida a todas las personas trabajadoras, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización que se adoptarán en relación con el uso razonable de las herramientas tecnológicas.

La dirección de las empresas de Grupo Generali, así como las Secciones Sindicales de Grupo Generali, consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la calidad del trabajo, al disminuir la fatiga tecnológica y el estrés laboral.

En particular, con la firma del presente Acuerdo, se pretende:

- Promover y preservar la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras, así como el respeto de su vida privada y familiar, en línea con los objetivos y medidas de conciliación existentes en Grupo Generali.
- Garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, como condición de salud laboral y calidad en el trabajo.
- Abordar la desconexión digital de forma transversal en Grupo Generali, abarcando los diferentes ámbitos de salud laboral, conciliación, uso de herramientas tecnológicas, formación y sensibilización del personal, entre otros.

II. Ámbito de aplicación

El presente acuerdo será de aplicación a todas las empresas de Grupo Generali en España y al personal que presta sus servicios en las mismas. A estos efectos, se entiende por Grupo Generali el grupo mercantil constituido por las siguientes empresas:

Generali España, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España A.I.E.; GENSEGUR, Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima; Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales; y Vitalicio Torre Cerdá, Sociedad Limitada.

Al afectar a un grupo de empresas, las partes legitimadas para negociar el presente Acuerdo son la representación de las Empresas de Grupo Generali y las Secciones Sindicales Estatales constituidas en el ámbito de Grupo Generali. Este Acuerdo preserva en todo momento las facultades y derechos que la ley otorga a la Representación Legal de los Trabajadores.

III. Vigencia

Las partes firmantes acuerdan una duración temporal del presente acuerdo hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo de Grupo Generali, haciendo coincidir su vigencia con el Acuerdo sobre Registro de Jornada suscrito entre Grupo Generali y las Representaciones Sindicales de Grupo Generali.

Tras la finalización de la vigencia de ambos Acuerdos, las partes se comprometen, salvo que su contenido se incorpore al próximo Convenio Colectivo de Grupo Generali, a renovarlos y actualizarlos, introduciendo los cambios normativos que procedan en cada momento, convocando a tal efecto a la Comisión Negociadora.

El seguimiento de lo acordado en el presente Acuerdo se realizará a través del Grupo de Trabajo Paritario constituido en el ámbito del Acuerdo sobre Registro de Jornada, realizándose asimismo un seguimiento de la evolución de los desarrollos o modificaciones legislativas y jurisprudenciales que puedan producirse sobre la materia.

IV. Normativa

Primero.

Grupo Generali reconoce que el derecho a la desconexión digital contribuye a lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo, mejora el clima laboral y la calidad del trabajo y garantizar el respeto de la vida privada y familiar de las personas trabajadoras del Grupo, promoviendo la conciliación de la vida personal y laboral.

Segundo.

Grupo Generali garantiza a las personas trabajadoras el ejercicio del derecho a la desconexión digital que permita, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como de su intimidad personal y familiar.

Tercero.

Grupo Generali garantiza a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Con carácter general las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo, y, por tanto, y salvo causa de necesidad o fuerza mayor, se evitarán las llamadas telefónicas o el envío de emails y comunicaciones relacionados con el trabajo por cualquier medio (correo electrónico, whatsapp, teléfono, apps propias de Grupo Generali), fuera del horario laboral.

La persona trabajadora tendrá el derecho a no responder a dichas comunicaciones una vez finalizada su jornada laboral y hasta el inicio de la siguiente jornada laboral, como recoge el art. 19 del Convenio Colectivo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que concurran circunstancias excepcionales y justificadas.

Se considerará que concurren circunstancias excepcionales y justificadas cuando se trate de supuestos o situaciones que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Cuarto.

La política sobre desconexión digital establecida en Grupo Generali está dirigida a todas las personas trabajadoras, sin excepción, incluyendo al personal que ocupa puestos directivos.

Quinto.

El derecho a la desconexión digital abarcará tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial, como en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso de herramientas tecnológicas con fines laborales.

Sexto.

Asimismo, para una realización efectiva de este derecho y una mejor gestión del tiempo de trabajo, las partes acuerdan la adopción de las siguientes medidas:

a) Elaboración de una Guía de recomendaciones sobre el uso eficiente del correo electrónico (Outlook), promoviendo un uso razonable del mismo que evite el abuso en el envío de emails y la programación de respuestas automáticas durante los períodos de ausencia indicando las fechas en las que no se estará disponible y la persona y/o dirección de correo que le podrá atender en su ausencia.

b) Recomendación de la activación de la opción para la entrega retardada de los correos (emails), cuando el envío de los mismos se realice fuera de la jornada laboral.

c) Evitar las convocatorias de cursos de formación, reuniones, videoconferencias o presentaciones, ya sean presenciales o telemáticas, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria, teniendo en cuenta a la hora de realizar la convocatoria el horario de las personas con jornada reducida y la particularidad del horario de los participantes, así como los posibles desplazamientos a realizar para la asistencia a la convocatoria fuera de la localidad donde desarrollan sus funciones.

Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada laboral, indicando la hora de inicio y finalización de las mismas e incluyendo la documentación necesaria para que las reuniones no se dilaten más de lo necesario.

No será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior si concurren las circunstancias excepcionales y justificadas a que se refiere la cláusula Tercera del presente acuerdo.

d) Realización de acciones formativas al personal sobre Gestión del Tiempo.

Séptimo.

Asimismo, Grupo Generali, en colaboración con las Secciones Sindicales de Grupo Generali, llevará a cabo campañas de información, sensibilización y formación dirigidas a toda la plantilla, incluido personal directivo, responsables y managers sobre el cumplimiento de la normativa sobre desconexión digital y los beneficios de la misma para las personas trabajadoras y para el Grupo, poniendo a disposición de todas las personas trabajadoras la información y/o formación necesaria.

Octavo.

El ejercicio del derecho a la desconexión digital se adaptará a lo establecido en el artículo 19 del VI convenio Colectivo del Grupo Generali, sobre jornada de trabajo y su distribución.

Asimismo el ejercicio de este derecho deberá modularse en el caso de aquellos puestos y/o personas trabajadoras que por sus cometidos laborales deban trabajar con clientes, proveedores y/o interlocutores internacionales con los que exista diferencia horaria respecto a España.

Noveno.

En la Encuesta de Riesgos Psicosociales que Grupo Generali realiza bianualmente se incluyen preguntas sobre desconexión digital adicionales a lo recogido en el modelo oficial de Cuestionario, con finalidad preventiva, de cara a evaluar un posible impacto en la salud laboral de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a realizar un seguimiento de la evolución de dichos indicadores y avanzar en el estudio y diseño de nuevas medidas en el ámbito de la Prevención y Salud Laboral que eviten la fatiga tecnológica y el estrés laboral y que garanticen la realización efectiva de las medidas sobre desconexión digital.

Décimo.

Las partes firmantes consideran que quienes tienen responsabilidad sobre un equipo de personas, dada su posición referente, deben ser especialmente cuidadosas en el cumplimiento del derecho de desconexión digital, por lo que Grupo Generali promoverá acciones formativas y de sensibilización dirigidas al colectivo de managers y responsables de equipos.

Undécimo.

Grupo Generali garantizará que el ejercicio del derecho a la desconexión digital no conllevará para las personas trabajadoras ningún tipo de sanción o perjuicio en su evaluación y/o progresión profesional en Grupo Generali.

Por la Representación Empresarial Por la Sección Sindical CC.OO. de Grupo Generali

Por la Sección Sindical UGT de Grupo Generali

ANEXO VI

Acuerdo registro diario de jornada

Introducción

En Madrid, siendo las 16:00 horas del día 16 de diciembre de 2020, y en los locales de Generali España, sitos en la Calle Orense, 2 de Madrid, reunidas la Dirección de las empresas que conforman el Grupo Generali y las Secciones Sindicales de CC.OO. Servicios y UGT de Grupo Generali.

Ambas partes reconociéndose recíprocamente la legitimación y capacidad necesarias para la suscripción del presente acuerdo

MANIFIESTAN

El pasado 12 de marzo de 2019, se publicó en el Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (de aquí en adelante, «RD Ley 8/2019»).

Según su propia Exposición de Motivos, el RD Ley 8/2019 incluye, entre otras, disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, «a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

Así, el artículo 10, apartado 2, del RD Ley 8/2019 modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

«La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.»

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales reconoce en su artículo 88 el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión en el ámbito laboral, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

El presente acuerdo establece un sistema de registro diario de jornada que dé cumplimiento a la legislación vigente y sea compatible con las medidas de flexibilidad establecidas en Grupo Generali, así como el compromiso de acordar una política de buenas prácticas que regule el ejercicio del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

Con esta regulación del registro diario de jornada y la desconexión digital, las partes mantienen como retos inmediatos:

1) Avanzar, en un marco de confianza mutua, hacia una cultura organizativa del trabajo basada en la productividad, calidad y eficiencia, apelando a la actitud activa y responsable de las personas trabajadoras, evitando el presentismo y la permanencia en el puesto de trabajo más allá de la jornada. En tal sentido las partes se comprometen a acordar y poner los medios y recursos, materiales y humanos, para alcanzar este objetivo de forma eficaz.

2) La integración como parte esencial de la filosofía de trabajo en Grupo Generali, de la mejora continua en el sistema productivo, promoviendo, orientando y optimizando la organización de los equipos de trabajo, sin tener que acudir a prolongaciones innecesarias de la jornada de trabajo.

Lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal y el respeto de la vida privada y familiar de las personas trabajadoras, contribuyendo a la optimización de la salud laboral y fomentando la auto-

organización de la jornada por parte de las personas trabajadoras, a través de los mecanismos de flexibilidad horaria establecidos en el Convenio Colectivo.

3) Garantizar el derecho a la desconexión digital como procedimiento para garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, mediante la elaboración de una política interna, consensuada con las Representaciones Sindicales de Grupo Generali, que permita abordar esta materia en sus diferentes ámbitos: salud laboral, conciliación, uso razonable de las herramientas tecnológicas, formación y sensibilización de la plantilla, entre otras.

Los firmantes del presente Acuerdo entienden que con la suscripción del mismo se dota a la plantilla de los mecanismos de registro de jornada legalmente requeridos, a la vez que se garantiza un marco de confianza mutua y buena fe que rijan la prestación de servicios.

I. Antecedentes

(i) Generali dispone, desde 2007, de un sistema de registro de jornada, gestionado a través del correspondiente aplicativo informático que forma parte de la regulación del VI Convenio Colectivo de Grupo Generali, en su art. 19.1.2, y que proporciona desde entonces información detallada a toda la plantilla de sus registros diarios de jornada.

(ii) La capacidad de auto-organización de la jornada y/o tiempo de trabajo por parte de la persona trabajadora, implantada en todos los Convenios de Grupo Generali, que combina periodos de coincidencia horaria para toda la plantilla con otros periodos de flexibilidad, pudiendo administrarse el resto de jornada de forma autónoma entre los periodos de recuperación establecidos, han comportado la necesidad de dotarse de un sistema fiable de Registro de Jornada.

II. Ámbito de aplicación

El presente acuerdo se aplicará a todas las Empresas de Grupo Generali en España y a todas las personas vinculadas por una relación laboral por cuenta ajena con las mismas. A estos efectos, se entiende por «Grupo Generali» el grupo mercantil constituido por las siguientes empresas: GENERALI ESPAÑA, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros; GRUPO GENERALI ESPAÑA A.I.E.; GENSEGUR, Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima; GENERALI ESPAÑA HOLDING DE ENTIDADES DE SEGUROS, Sociedad Anónima Unipersonal; HERMES, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales; y VITALICIO TORRE CERDÁ, Sociedad Limitada.

Al afectar a un grupo mercantil de empresas las partes legitimadas para negociar el presente Acuerdo son la representación de las Empresas de Grupo Generali y las Secciones Sindicales Estatales constituidas en el ámbito de Grupo Generali. Este Acuerdo preserva en todo momento las facultades y derechos que la ley otorga a la Representación Legal de los Trabajadores.

III. Vigencia

Las partes firmantes acuerdan una duración temporal del presente acuerdo hasta la entrada en vigor del siguiente Convenio Colectivo de Grupo Generali, vinculando así la vigencia del presente Acuerdo con la regulación sobre registro de jornada recientemente suscrita en la Empresa y las Representaciones Sindicales de Grupo Generali.

Tras la finalización de la vigencia del presente Acuerdo, las partes se comprometen, salvo que su contenido se incorpore al próximo Convenio Colectivo de Grupo Generali, a renovarlo y actualizarlo, introduciendo los cambios normativos que procedan en cada momento, y adaptándolo a las mejoras tecnológicas si las hubiera convocando a tal efecto a la Comisión Negociadora.

A estos efectos, las partes firmantes acuerdan la creación de un Grupo de Trabajo Paritario, integrado por la Representación de las empresas y de las Secciones Sindicales de Grupo Generali firmantes del presente Acuerdo, para el seguimiento de lo acordado en el mismo, así como de la evolución de los desarrollos o modificaciones legislativas y jurisprudenciales que puedan producirse en materia de registro diario de la jornada.

IV. Principios básicos del «Registro diario de Jornada»

Primero. *Obligación de registrar.*

1. Grupo Generali proporciona los medios necesarios de modo que las personas trabajadoras pueden registrar de forma veraz los datos de inicio y finalización de la jornada, así como cualquier ausencia o incidencia horaria que se produzca durante la jornada de trabajo.

2. Todas las personas trabajadoras, sin excepción, tienen la obligación de cumplimentar, bajo el principio de buena fe contractual y responsabilidad inherente a su función, los datos que se requieran por el sistema de Gestión Horaria y, en consecuencia, dicha obligación tendrá carácter de deber laboral.

3. En el supuesto que una persona trabajadora no respetase la obligación de registro, la Empresa podrá requerir en todo momento su cumplimiento y se reservará, dentro de las facultades que le asisten, la adopción de medidas disciplinarias de conformidad a la normativa convencional y legal.

Segundo. *Neutralidad del Registro diario de jornada.*

Ambas partes convienen que la suscripción de un acuerdo de «Registro diario de jornada» no supone alteración ni en la jornada ni en el horario de trabajo, ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla, que seguirá rigiéndose por las normas legales y por el Convenio Colectivo de Grupo Generali.

Tercero. *Medios para registrar la jornada.*

Las Empresas del Grupo Generali tienen establecido un Sistema de Gestión Horaria, a través del cual el personal deberá registrar todos los movimientos de entrada o salida del centro de trabajo, así como cualquier ausencia o incidencia horaria que se produzca durante la jornada de trabajo.

Este Sistema de Gestión Horaria contiene los elementos necesarios de seguridad que garantizan tanto la fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro, como la imposibilidad de que puedan ser manipulados los datos introducidos.

En este sentido y con el fin de garantizar el registro diario de la jornada, Grupo Generali ha puesto a disposición de las personas trabajadoras las siguientes herramientas que permiten tal registro:

a) Tornos y lectores de entradas y salidas en los distintos centros de trabajo como fichaje de seguridad que las personas trabajadoras realizan cuando acceden al centro de trabajo por medio de su Tarjeta como sistema de registro diario de la jornada, a los efectos de acreditar la hora de inicio y la hora de fin de dicha jornada diaria.

b) Herramienta digital de fichaje en los ordenadores corporativos que las personas trabajadoras tienen para su desempeño profesional habitual.

Los registros en el Sistema de Gestión Horaria se realizarán de acuerdo con el procedimiento y normativa establecidos por la empresa. El sistema de registro de jornada deberá acompañarse de una Guía de Uso que la empresa facilitará a todas las personas trabajadoras.

Cuarto. *Datos de carácter personal.*

Grupo Generali se compromete a garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, a fin de que así se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales.

En el caso de que las empresas establecieran sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, informarán con carácter previo a su implantación a las Secciones Sindicales de Grupo Generali, y deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En relación con los sistemas de registro de la jornada, Grupo Generali garantiza la fiabilidad e invariabilidad de los datos almacenados y la imposibilidad de manipulación y/o alteración a posteriori de los datos que constan en los citados registros.

V. *Procedimiento del registro diario de jornada*

Primero. *Conceptos básicos.*

Jornada anual de trabajo efectivo.

1. La jornada anual de trabajo será de 1650 horas de trabajo efectivo, conforme a lo establecido en el artículo 19.1 del VI Convenio Colectivo del Grupo Generali.

2. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo aquél en el cual la persona trabajadora se encuentra en su puesto de trabajo, prestando servicios en el ejercicio de su actividad laboral, salvo que se realice el registro a través de tornos y lectores de entrada y salida.

3. No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo el tiempo utilizado para descansos, pausas o interrupciones de carácter personal, que no tenga atribuida tal consideración.

4. Dada la capacidad de auto-organización de la jornada y/o tiempo de trabajo de la persona trabajadora, el personal deberá utilizar los periodos de flexibilidad horaria, dentro del rango de jornada y horarios previstos en el Convenio Colectivo de Grupo Generali, para realizar la jornada anual convenida cumpliendo los periodos de coincidencia pactados todos los días laborables del año natural y sin que se produzca una superación o disminución del total anual de horas convenidas.

Tiempo de trabajo diario registrado. Hora de inicio y finalización de la jornada.

1. Como horas de inicio y finalización de la jornada deberán registrarse las horas concretas en las que la persona trabajadora comienza o finaliza, respectivamente, su jornada de trabajo, encontrándose en su puesto de trabajo y prestando servicios en el ejercicio de su actividad laboral.

2. El tiempo de trabajo diario registrado será aquél que transcurra entre el inicio y la finalización de la jornada, una vez descontados los tiempos utilizados en descansos, pausas o interrupciones de carácter personal siempre que no tengan la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Jornada de trabajo anual registrada.

1. La jornada anual registrada de trabajo será la que resulte del sumatorio del tiempo de trabajo registrado en cada uno de los días laborables del año natural.

2. La jornada anual de trabajo se considerará realizada siempre que se alcance la jornada anual convenida de 1.650 horas.

3. El incumplimiento de lo previsto en el párrafo precedente dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que resulten de aplicación, sin perjuicio de la necesidad de recuperar en el siguiente año natural las horas no trabajadas en el año natural finalizado.

La superación de la jornada anual que pueda registrarse, al margen del régimen establecido para las horas extraordinarias en el apartado VI.4 del presente Acuerdo, no implicará tiempo de trabajo efectivo en la medida que el personal debe utilizar los periodos de flexibilidad para realizar la jornada anual convenida «sin que se produzca una superación o disminución del total anual de horas convenidas» tal como establece el art 19.1.3 del Convenio colectivo. Asimismo, la Empresa no realiza un control exhaustivo de las pausas e interrupciones que, sin posibilidad de registrarse, se producen durante la jornada laboral para asuntos o actuaciones propias.

Las Secciones sindicales en la información que reciban en el primer trimestre de cada año, conocerán aquellos casos en que quede registrada una superación o disminución de la jornada anual, a los efectos de analizarse y valorarse adecuadamente en el Grupo de Trabajo Paritario, si se estima oportuno.

Segundo. *Sistema de registro de jornada diaria.*

Funcionamiento.

Todas las personas trabajadoras, sin excepción, deberán registrar en el sistema la hora de inicio de su jornada y la hora de finalización de la misma, según el momento que corresponda, y será la propia herramienta quien realice un cálculo automático de jornada. Para el caso que se trate de una jornada partida ya contemplará una deducción automática del tiempo mínimo de descanso de comida que corresponda en cada caso.

Procedimiento de excepción.

1. Todas las entradas y salidas, así como los movimientos que se realicen fuera de los registros normales se codificarán con la clave de incidencia correspondiente para ser validadas por el responsable directo, con la excepción del descanso diario. Una vez validado quedará consolidado el registro, tras lo cual le llegará a la persona trabajadora la confirmación por correo electrónico.

2. Para aquellos casos en que la persona trabajadora hubiera olvidado de forma puntual registrar su hora de inicio o finalización de la jornada, o bien no haya sido posible por motivos técnicos o por cualquier otra causa debidamente justificada, se establece un procedimiento especial a través de la aplicación informática a fin de que el registro sea cumplimentado lo antes posible por la propia persona de acuerdo con las horas efectivas de inicio y finalización de su jornada de trabajo.

3. En aquellas ausencias o incidencia horarias en que no sea posible el registro por parte de la persona trabajadora, tales como la incapacidad temporal, descansos por maternidad o paternidad u otros, se estará a la normativa interna o Guía de uso.

Viajes o desplazamientos.

Los viajes o desplazamientos que realice la persona trabajadora durante toda la jornada con ocasión de su actividad laboral se considerarán como tiempo de trabajo efectivo, conforme a lo que se establezca en la Guía de uso, por estar comprendido su realización dentro de las funciones, responsabilidades y retribución de dicha persona trabajadora. En todo caso, las personas trabajadoras deberán registrar en la herramienta dichos viajes o desplazamientos, a través del fichaje manual. Asimismo, deberán recogerse en el sistema de gestión horaria las ausencias de uno o varios días completos (viajes de trabajo, vacaciones, etc.) que deberán ser registradas por la persona trabajadora y validadas por su responsable/validador/a.

Trabajo a distancia.

Aquellas personas que se encuentren prestando servicios en la modalidad de trabajo a distancia estarán obligados a cumplir y registrar su jornada de trabajo.

VI. Horas extraordinarias

1. Ambas partes consideran que la realización de horas extraordinarias constituye una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial. En consecuencia, con carácter general, no se deberán realizar horas extraordinarias y, únicamente de manera excepcional, por necesidades del servicio, se entenderá que podrá prolongarse la jornada según lo dispuesto en el apartado VI.4 del presente Acuerdo.

2. Las horas extraordinarias tienen carácter voluntario y es potestad de la persona trabajadora su realización. En todo caso, será el responsable de la persona trabajadora y/o Director/a de la función quien solicite a la persona trabajadora la realización de las mismas, no siendo una iniciativa de la persona trabajadora, por lo que la prolongación y el mero exceso unilateral de la jornada por parte de la persona trabajadora no podrá considerarse como jornada extraordinaria si no se respeta el procedimiento previsto en el apartado VI.4 del presente Acuerdo.

3. Las horas extraordinarias se regirán por la normativa vigente, tendrán carácter excepcional y requerirán:

a. Solicitud: Será el responsable de la persona trabajadora y/o Director/a de la función quien solicite a la persona trabajadora la realización de las mismas, debiendo ser aceptadas expresamente por la persona trabajadora.

b. Autorización: Deberán ser autorizadas por People & Organization siempre y en todo caso con anticipación a la realización de las mismas. En caso de que no hubieran estado previstas, deberán ser autorizadas por People & Organization en el plazo máximo de 48 horas posteriores al inicio de su realización.

VII. Accesibilidad a la información registrada

Primero. *Conservación de la información del Registro.*

La información relativa al registro diario de la jornada será conservada por la empresa de Grupo Generali durante un plazo de cuatro años, estando a disposición de las personas trabajadoras, de la Representación Legal de Trabajadores y de las Secciones Sindicales de Grupo, y de las Autoridades Laborales.

Segundo. *Accesibilidad de los datos del Registro.*

Por parte de la persona trabajadora: Para poder ejercer su capacidad de auto-organización de la jornada, cualquier persona trabajadora podrá acceder a los datos de sus registros diarios de jornada relativos al año natural en curso, en horario de 13 a 17 horas, a través de la herramienta puesta a disposición. En el caso de requerir información de los tres años naturales anteriores deberá solicitarlo a la Empresa.

Por parte de las Secciones Sindicales: con carácter trimestral Grupo Generali pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de Grupo Generali, mediante soporte informático, el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras de manera anonimizada.

Los datos se entregarán en un formato que permita y facilite su comprensión y tratamiento digital, y que no exija la mecanización posterior de la información entregada.

VIII. Derecho a la desconexión digital

La Representación de las Empresas de Grupo Generali y las Representaciones Sindicales de Grupo Generali legitimadas en este ámbito manifiestan que están trabajando en la elaboración de una política interna consensuada para la regulación y el desarrollo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras del Grupo Generali, que contemple el ejercicio de este derecho en sus diferentes ámbitos: salud laboral, conciliación, uso razonable de las herramientas tecnológicas, formación y sensibilización de la plantilla, entre otros.

IX. Colectivos especiales

1. Tal y como se establece en el VI Convenio Colectivo de Grupo Generali existen dos colectivos especiales, regulados en el art. 19.1.4, para los que se establece que para hacer posible su prestación de servicios, así como para procurar la debida atención al cliente, dicha prestación podrá realizarse fuera de los límites horarios establecidos con carácter general y no supondrá contravención de los mismos:

a) Sin perjuicio de su adscripción a los parámetros generales de distribución de jornada que le sean aplicables, el personal que desempeñe funciones comerciales, de negociación o representación de las empresas y/o ejerza sus funciones fuera de las oficinas desarrollará su jornada con la suficiente flexibilidad horaria para que puedan ser atendidas las necesidades variables que en cada momento exija la debida atención a los clientes y al público.

b) El personal incluido en el Grupo 1 que tenga asignadas tareas dotadas de autonomía propia y que cuente con responsabilidad sobre un ámbito o unidad de trabajo concreta o a quien la empresa le asigne tales tareas, así como a quien cuya colaboración o auxilio resulte absolutamente imprescindible, tendrá la consideración de personal con disponibilidad horaria, sin que tal condición suponga exclusión de los parámetros generales de distribución de jornada, pacto expreso de prolongación de jornada y todo ello sin perjuicio de lo que pudiera establecer el contrato individual de trabajo

2. Todas las personas trabajadoras, sin excepción, estarán afectados por el sistema de Registro diario de Jornada y tendrán derecho a la desconexión digital, debiendo cumplir con la jornada anual establecida, sin menoscabo de la flexibilidad y disponibilidad horaria exigidas.

X. Plazo para implementar las adecuaciones en el registro de jornada

Grupo Generali ya tiene implantado el sistema de registro de jornada, pero con el fin de adaptar el mismo a lo establecido en el presente Acuerdo, las partes disponen la elaboración de un nuevo Manual de Uso, en un plazo máximo de seis meses desde la firma del presente Acuerdo.

Concluido dicho período, las partes firmantes se reunirán para evaluar su cumplimiento.

Disposición adicional.

Dadas las extraordinarias circunstancias acaecidas durante el año 2020, teniendo en cuenta los cambios en la distribución de jornada y horario con motivo de la pandemia por el COVID-19 acordados el 1 de abril de 2020, así como el desarrollo e implantación de las diferentes recomendaciones y modificaciones legislativas derivadas de los estados de alarma y la consiguiente actualización en sistemas y herramientas informáticas, Grupo Generali asume que se han producido dificultades en el registro de la jornada en tiempo y forma por parte de las personas trabajadoras, así como en su seguimiento por parte del propio Grupo. En consecuencia, al finalizar el presente año, ante los posibles

defectos y excesos de jornada que puedan haberse producido, la información resultante del sistema de registro de jornada habrá de interpretarse de acuerdo a dichas circunstancias y se analizará con una vocación de neutralidad y flexibilidad.

Por la Representación Empresarial Por la Sección Sindical CC.OO. de Grupo Generali

Por la Sección Sindical UGT de Grupo Generali

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17042 *Resolución de 11 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de revisión y aprobación de las tablas salariales para 2022 y 2023 del VII Convenio colectivo de Grupo Generali España.*

Visto el texto del Acta en la que se acuerda la revisión y aprobación de las tablas salariales para los años 2022 y 2023 del VII Convenio colectivo de Grupo Generali España (Código de convenio n.º 90014213012002) que fue publicado en el BOE de 18 de noviembre de 2022, Acta que ha sido suscrita con fecha 25 de abril de 2023 por la Comisión Paritaria del Convenio, integrada de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los representantes de las secciones sindicales de CC.OO. y FesMC-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta para la actualización salarial de los años 2022 y 2023 del Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de julio de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO GENERALI ESPAÑA

Aprobación de las tablas salariales 2022-2023

En Madrid, a 25 de abril de 2023, siendo las 12,00 horas, se celebra la presente reunión de la Comisión Mixta Paritaria del VII Convenio Colectivo de Grupo España, con objeto de proceder a la revisión salarial y aprobación de las Tablas Salariales de Grupo Generali España correspondientes a los años 2022 y 2023 tras la publicación en fecha 15 de febrero de 2023 del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

Asistentes:

Por la representación empresarial:

Don Javier Zubicoa Miqueleiz.
Doña Nuria Vila Camino.

Por la representación de los trabajadores:

Por CC.OO:

Don Carlos Andreu Bofill.
Doña Lorena Romero Hernández.
Don Jorge Moyano Cabrera.

Por UGT:

Don Antonio Tovar Bustos.
Don José Félix Martínez Hervias.

Orden del Día: Aprobación tablas salariales 2022 y 2023 de Grupo Generali España y regularización salarial

El pasado 23 de enero 2023 se reunió la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo del Sector Seguros para proceder a la aprobación de las Tablas Salariales definitivas año 2022 y Tabla Salarial inicial año 2023, en base a lo cual la Representación de las Empresas de Grupo Generali España remitió a las Secciones Sindicales de Grupo de CCOO y UGT las Tablas Salariales definitivas 2022 e inicial 2023, así como el resto de conceptos económicos revalorizables del Convenio Colectivo, con objeto de proceder a la aplicación de la revisión salarial correspondiente a los citados años.

Habiéndose revisado por todas las representaciones la propuesta de Tablas Salariales 2022-2023 y resto de conceptos revalorizables, aquellas manifestaron su conformidad y procedieron a su aprobación, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta del VII Convenio Colectivo de Grupo Generali en reunión mantenida el 30 de enero de 2023.

Tras la publicación en fecha 15 de febrero de 2023 del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023 y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de marzo de 2023 de la revisión salarial y tablas salariales para los años 2022 y 2023 del Convenio colectivo de Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social, se ha analizado la tabla salarial contenida en el Acta y se ha observado que para el año 2023 el total anual para el Grupo Profesional III Nivel 8 y Grupo Profesional IV Nivel 9 eran inferior a la cuantía anual de 15.120 euros señalada en el R.D. 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023 y con efectos del 1/1/2023.

Por este motivo, de conformidad con lo acordado en reunión de la Comisión Mixta de 18 de abril de 2023, la Representación de las Empresas de Grupo Generali España ha remitido a las Secciones Sindicales de Grupo de CCOO y UGT las Tablas Salariales definitivas 2022 e inicial 2023, tras la adaptación de su contenido conforme a lo indicado en los párrafos anteriores, así como el resto de conceptos económicos revalorizables del Convenio Colectivo, con objeto de proceder a la aplicación de la revisión salarial correspondiente a los citados años.

A este respecto se hace constar expresamente, en cumplimiento con lo pactado en la Comisión Mixta Paritaria Sectorial de Interpretación del Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, que para el nivel 8 del grupo III el salario base no requiere de actualización porque al adicionarse el complemento por experiencia fijado en tablas, por importe anual de 184,38 euros, todo el personal de dicho nivel 8 del grupo III tiene derecho, al menos, a una remuneración anual inicial en 2023 de 15.159,38 euros, resultante de sumar el salario base de tablas de 14.974,60 € anuales más el citado por complemento por experiencia de 184,38 euros, cifra resultante esta superior al SMI de 2023.

El nivel 9 del grupo IV al no tener derecho al complemento por experiencia se actualiza por el importe del SMI de 2023.

Para no desvirtuar el decalaje creciente de salarios por grupos y niveles profesionales y el correspondiente principio de equidad, ambas partes concuerdan que para el cálculo final del incremento salarial aplicable a 2023 se tomará como referencia los importes finales de tabla salarial correspondientes a 2022 para aplicar el porcentaje de incremento salarial que sea de aplicación.

Habiéndose revisado la propuesta de Tablas Salariales 2022-2023 y resto de conceptos revalorizables por todas las representaciones, éstas manifiestan su conformidad y proceden a su aprobación, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Cuarta del VII Convenio Colectivo de Grupo Generali.

Se adjuntan como anexo las Tablas Salariales firmadas de 2022 y 2023 y resto de conceptos económicos.

Las partes firmantes acuerdan delegar los trámites de registro y publicación de las Tablas Salariales en don Javier Zubicoa Miqueleiz, así como, en su defecto, en los restantes integrantes de la Representación Empresarial indicados en el encabezamiento.

Y sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad, se firma la presente acta por las representaciones legitimadas, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.–Por las empresas que conforman el Grupo Generali.–Por la Sección Sindical de CC.OO. de Grupo Generali.–Por la Sección Sindical de FeSMC-UGT de Grupo Generali.

TABLA SALARIAL GRUPO GENERALI

Año 2022 (Incr. 1,44%)

Salario base

Grupo profesional	Nivel	Mensual 17 pagas	Mensual 14 pagas	Total anual
0				
I	1	2.438,66	2.961,23	41.457,22
	2	2.062,68	2.504,68	35.065,56
	3	1.757,83	2.134,51	29.883,08
II	4	1.503,85	1.826,10	25.565,39
	5	1.310,73	1.591,61	22.282,49
	6	1.138,01	1.381,87	19.346,13
III	7	995,81	1.209,20	16.928,77
	8	873,87	1.061,13	14.855,75
IV	9	835,39	1.014,40	14.201,63

Complemento por experiencia 2022

Grupo	Nivel	Importe anual	Conv. grupo Importe paga/factor
II	4	381,05	27,22
	5	289,59	20,69
	6	259,11	18,51
III	7	213,42	15,24
	8	182,92	13,07

Año 2023 (Incr. 0,8%)

Salario base

Grupo profesional	Nivel	Mensual 17 pagas	Mensual 14 pagas	Total anual
0				
I	1	2.458,17	2.984,92	41.788,88
	2	2.079,18	2.524,72	35.346,08
	3	1.771,89	2.151,58	30.122,15
II	4	1.515,88	1.840,71	25.769,91
	5	1.321,22	1.604,34	22.460,75
	6	1.147,11	1.392,92	19.500,90
III	7	1.003,78	1.218,87	17.064,20
	8	880,86	1.069,61	14.974,60*
IV	9	842,07	1.022,52	15.120,00

* La retribución final anual correspondiente a este grupo y nivel supera el SMI de 2023 con la adición del complemento por experiencia de importe de 184,38 € anuales.

Complemento por experiencia 2023

Grupo	Nivel	Importe anual	Conv. grupo Importe paga/factor
II	4	384,10	27,44
	5	291,91	20,85
	6	261,18	18,66
III	7	215,13	15,37
	8	184,38	13,17