



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A., y Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E. (código de convenio 48101913012019).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 20 de junio de 2022 por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 6 de octubre de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE SEGUROS LAGUN ARO, S.A.;  
SEGUROS LAGUN ARO VIDA, S.A., Y SEGUROS LAGUN ARO 2003, A.I.E.****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.— *Ámbito territorial***

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre los/las trabajadores/as de «Seguros Lagun Aro, S.A.»; «Seguros Lagun Aro Vida, S.A.», y «Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E.», en adelante Seguros Lagun Aro, y dichas empresas, dentro del ámbito del Territorio Histórico de Bizkaia.

**Artículo 2.— *Ámbito personal y funcional***

El presente Convenio será de aplicación a todos/as los/las trabajadores/as que prestan sus servicios en el ámbito territorial de las empresas a excepción del Consejo de Dirección, los/las trabajadores/as adscritos/as a los Servicios Centrales que ostenten categoría de Director/a y/o Responsables que hayan acordado expresamente dicha situación y los/las trabajadores/as que, no perteneciendo a ninguno de los grupos anteriores, hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio en Representación de la Empresa. En ningún caso será de aplicación a los Médicos/as o Abogados/as externos/as, Agentes, Subagentes, Corredores/as de Seguros, Peritos externos, ni a los empleados/as de éstos/as, sea cual sea su vinculación contractual con Seguros Lagun Aro.

**Artículo 3.— *Vigencia***

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de dos meses, las negociaciones para su renovación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Artículo 4.— *Vinculación a la totalidad***

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo cual deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de sus partes, desvirtuando su finalidad a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto en tanto en cuanto no se reconsidere o ratifique su contenido definitivo.

**Artículo 5.— *Organización del trabajo***

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



CAPÍTULO II  
CONDICIONES RETRIBUTIVAS

**Artículo 6.— Absorción y compensación**

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

**Artículo 7.— Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas**

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

**Artículo 8.— Incremento salarial**

El incremento salarial para el año 2022 es del 6%. Para el resto de años de vigencia del convenio, el incremento a aplicar será el mismo que el que se haga efectivo en Laboral Kutxa.

**Artículo 9.— Estructura salarial**

La tabla de los niveles profesionales de la Compañía queda establecida para el año 2022 en los siguientes valores brutos (en euros):

Nivel profesional	Subnivel	Nivel retributivo							
		A1	A1.1	A1.2	A1.3	A1.4	A2	B	C
Nivel 1 (Ejecutivos/as).		43.099	47.345	51.590	55.836	60.082	64.327	x	73.231
Nivel 2.	A	39.530	43.424	47.317	51.212	55.105	59.000	61.375	64.327
(Técnicos/as/Jefes/as «A»).	B	36.378	39.962	43.545	47.129	50.713	54.296	56.623	59.000
Nivel 3.	A	34.679	38.095	41.512	44.928	48.344	51.762	54.296	56.623
(Técnicos/as/Jefes/as «B»).	B	32.965	36.213	39.460	42.706	45.954	49.201	51.762	54.296
Nivel 4.	A	29.535	32.444	35.353	38.263	41.171	44.081	46.641	49.201
(Técnicos/as/Jefes/as «C»).	B	27.860	30.604	33.349	36.094	38.838	41.583	44.081	46.641
Nivel 5.	A	26.039	28.604	31.168	33.733	36.299	38.864	41.583	44.081
(Técnicos/as Operativos/as).	B	24.216	26.602	28.987	31.373	33.759	36.144	38.864	41.583
Nivel 6.	A	24.216	26.602	28.987	31.373	33.759	36.144	37.505	38.864
(Administrativos/as «A»).	B	22.716	24.952	27.190	29.428	31.665	33.903	35.177	36.144
Nivel 7.	A	21.894	24.051	26.207	28.365	30.521	32.678	33.903	35.177
(Administrativos/as «B»).	B	20.179	22.167	24.155	26.143	28.131	30.119	31.405	32.678
Nivel 8.	A	19.317	21.221	23.124	25.027	26.930	28.833	30.119	31.405
(Auxiliares Apoyo).	B	17.602	19.337	21.071	22.805	24.539	26.273	27.559	28.833

Durante la vigencia del Convenio se publicarán las tablas que sustituirán a las anteriores tan pronto como se cuente con la información sobre el incremento salarial referido en el artículo 8.

**Artículo 10.— Salarios**

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los/las trabajadores/as, en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea



la forma de remuneración, o los descansos computables como trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los/las trabajadores/as en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral.

**Artículo 11. – Paga Extra**

Para toda la vigencia del presente Convenio se establece anualmente una 15.ª paga de carácter variable cuya cuantía individualizada se obtendrá en función de la aplicación de las normativas que al efecto sean aprobadas por la Empresa.

**Artículo 12. – Niveles profesionales**

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

**Artículo 13. – Posiciones estructurales****1. Personas contratadas antes del 1 de julio de 2022**

La atribución a un trabajador/a de una determinada posición estructural será potestad y competencia exclusiva de la Empresa. No obstante, se establece en un máximo de dos años el periodo de permanencia en cada una de las posiciones A1 y A2. A continuación se pasará a la posición B. El paso a la posición C dependerá de la iniciativa del responsable de cada trabajador/a y la decisión de la Dirección de Personas.

Inicio	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
A1	A1*	A2	A2	B

A1\* Todo trabajador/a adscrito/a a la posición A1, al cabo de un año de permanencia en dicha posición, verá incrementado su salario en una cuantía igual al 50 por 100 de la diferencia entre su salario y el correspondiente a la posición estructural A2 de su nivel profesional.

**2. Personas contratadas a partir del 1 de julio de 2022, inclusive**

La atribución a un trabajador/a de una determinada posición estructural será potestad y competencia exclusiva de la Empresa. No obstante, se establece en un máximo de un año el periodo de permanencia en cada una de las posiciones A1, A1.1, A1.2, A1.3, A1.4, A2. A continuación se pasará a la posición B. El paso a la posición C dependerá de la iniciativa del responsable de cada trabajador/a y la decisión de la Dirección de Personas.

Inicio	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6
A1	A1.1	A1.2	1.3	A1.4	A2	B

**3. Para toda la plantilla**

Se establece que transcurridos 5 años de permanencia en la posición B se realizará una evaluación por parte de la persona responsable. La misma, decidirá si solicita (con su debida justificación) o no a la Dirección de Personas el paso a la posición C. Será la Dirección de personas quien en última instancia validará o no el deslizamiento retributivo a la fase C. Si finalmente no se produce el deslizamiento a la fase C, la siguiente evaluación de la persona trabajadora se realizará al cabo de tres años (salvo que se solicite previamente a iniciativa del /la responsable directo/a).



El deslizamiento a la fase C, cuando haya sido validado en los términos antes expuestos, se hará efectivo en enero del año siguiente a su aprobación, salvo para las personas que cumplan 5 años en la Fase B a partir del 1 de enero de 2023; en cuyo caso el posible deslizamiento se realizará al mes siguiente de la validación.

**Artículo 14.— Plus de permanencia**

1. Todo/a trabajador/a de Seguros Lagun Aro tendrá derecho a la percepción de un complemento salarial por cada periodo de cinco años de permanencia ininterrumpida en su puesto de trabajo, siempre que durante esos cinco años no se haya visto afectado por ningún incremento salarial, salvo aquel que afecta a todas las personas y que se recoge anualmente en el Convenio Colectivo y/o el derivado de la liquidación del anterior sistema de antigüedad (Artículo 13 Convenio Colectivo de 1995) y salvo el incremento salarial que se derive del deslizamiento de la fase B a la fase C.

2. Los periodos quinquenales se computarán a partir del día 1 de enero de 1995 y se cuantifican en un 3% sobre el salario base, calculado en el momento de cumplirse el plazo de cinco años, y que permanecerá constante hasta el transcurso de un nuevo quinquenio. Los sucesivos complementos por este concepto se calcularán sobre el montante de la suma del salario base y el complemento por permanencia ya disfrutado.

3. En caso de que un trabajador/a disfrute de una promoción profesional durante el último año del quinquenio y esto no suponga un incremento de salario al finalizar el mismo, tendrá derecho a percibir el plus de permanencia hasta que el incremento salarial derivado de la promoción se haga efectivo. En este momento, dicho incremento de salario, siempre superior al 3%, absorberá al plus de permanencia.

Para que este punto sea aplicable, el trabajador/a debe conocer por escrito, y antes de que termine su quinquenio, el puesto al que promociona, el salario que le corresponde y la fecha de incorporación efectiva. El nuevo quinquenio empezará a computarse a partir del último incremento salarial.

**Artículo 14 bis.— Plus personal de CTS por prestación de servicio en jornada de tarde**

Todo trabajador/a de Seguros Lagun Aro adscrito/a al CTS y que en los términos del artículo 16.4 de este convenio colectivo trabaje las jornadas de tarde completas que conforme a dicho precepto le correspondan, percibirá la cantidad bruta anual para 2022 de 1.869,84 euros distribuidos en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias.

Dicha cuantía será ajustada de forma proporcional para aquellas personas que presten servicio a tiempo parcial en jornada de tarde, así como para las que no presten servicio de tarde el año natural completo o no estén sujetas al horario de tarde del artículo 16.4 durante todo el año natural.

Esta cuantía será incrementada anualmente conforme al incremento salarial del artículo 8.

El abono de este plus comenzará a devengarse a partir del 1 de julio de 2022.

**Artículo 15.— Horas extraordinarias**

Tendrá la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que sean solicitadas y supervisadas por la persona responsable directa. En función de las circunstancias, la Empresa podrá optar entre abonar en metálico las horas extraordinarias o compensarlas por tiempos de descanso retribuido. El valor unitario de las horas extraordinarias dependerá de las siguientes circunstancias:

- Hora extraordinaria en día laborable y antes de las veinte horas = 100% hora ordinaria.
- Hora extraordinaria en día laborable después de las veinte horas = 150% hora ordinaria.
- Hora extraordinaria en día no laborable = 175% hora ordinaria.



El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los/as representantes legales de los/las trabajadores/as sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por trabajadores/as y áreas o departamentos.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

##### **Artículo 16.— Jornada, descansos y horario de trabajo**

Se establece para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 una jornada anual de trabajo de mil seiscientos sesenta y cinco horas (1.665) efectivamente trabajadas.

##### *16.1. Servicios Centrales a excepción de Mediación, CTS y CAM*

En los Servicios Centrales, a excepción de Mediación, CTS y CAM, la jornada diaria teórica de trabajo entre el 16 de septiembre y el 14 de junio será de ocho horas de lunes a jueves y de siete horas los viernes y vísperas de festivo de carácter oficial.

La presencia mínima diaria será: De lunes a jueves 6 horas y 30 minutos y viernes y vísperas de festivo de carácter oficial 5 horas y 45 minutos.

Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre la jornada diaria teórica será de siete horas diarias.

La presencia mínima diaria en dicha jornada intensiva será de 5 horas y 45 minutos.

Las diferencias entre la jornada mínima diaria y la jornada teórica diaria se deben ajustar mensualmente.

En los mencionados servicios centrales se establece un horario que se concreta de la siguiente manera:

Del 1 de enero al 14 junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

En la jornada diaria existen un periodo de presencia obligada y otra flexible.

Periodo de presencia «obligada»:

— Lunes, martes y miércoles: de 8:45 horas a 14:00 horas.

— Jueves: de 8:45 horas a 14:00 horas y de 15:30 horas a 16:00 horas.

— Viernes y vísperas de festivos de carácter oficial: de 8:45 horas a 14:00 horas.

Periodo de presencia «flexible»:

— Lunes, martes y miércoles: de 7:30 horas a 8:45 horas y de 14:00 horas a 18:00 horas.

— Jueves: de 7:30 horas a 8:45 horas, de 14:00 horas a 15:30 horas, de 16:00 horas a 18:00 horas.

— Viernes y vísperas de festivos de carácter oficial: de 7:30 horas a 8:45 horas y de 14:00 horas a 16:00 horas.

En caso de realizar únicamente dos fichajes en el día, solo se contarán, como máximo, las horas trabajadas hasta las 15:00 horas.

No se tendrán en cuenta los periodos de trabajo entre fichajes inferiores a una hora después de la interrupción de la jornada para la comida.

Las personas que realicen jornada partida los lunes, martes y miércoles no podrán finalizar la misma antes de las 15:30 horas.

Las personas con hijos/as menores de 12 años a su cargo y/o personas dependientes por enfermedad o edad avanzada, previa solicitud y visto bueno del equipo de personas, podrán finalizar la jornada 30 minutos después de su reincorporación tras la comida.



Esta interrupción se aplicará con carácter flexible entre las 14:00 horas y las 15:30 horas.

El periodo de interrupción mínimo, para comida, es de 30 minutos.

Del 15 de junio al 15 de septiembre

En la jornada diaria existen un periodo de presencia obligada y otra flexible.

Periodo de presencia «obligada»:

— De lunes a viernes: de 8:45 horas a 14:00 horas.

Periodo de presencia «flexible»:

— De lunes a viernes: de 7:30 horas a 8:45 horas y de 14:00 horas a 16 horas.

### 16.2. CAM

En el CAM la jornada diaria teórica y la jornada mínima diaria será la misma que en los servicios centrales.

Se establece el siguiente horario:

Del 1 de enero al 14 junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

Periodo de presencia «obligada»:

— De lunes a jueves: de 9:00 horas a 14:00 horas y de 15:00 horas a 17:00 horas.

— Viernes y vísperas de festivos de carácter oficial: de 8:30 horas a 14:00 horas.

Periodo de presencia «flexible»:

— De lunes a jueves: de 7:30 horas a 9:00 horas, de 14:00 a 15:00 horas y de 17:00 horas a 18:00 horas.

— Viernes y vísperas de festivos de carácter oficial: de 7:30 horas a 8:30 horas y de 14:00 horas a 16:00 horas.

El periodo de interrupción mínimo, para comida, es de 30 minutos.

Del 15 de junio al 15 de septiembre

Periodo de presencia «obligada»:

— De lunes a viernes: de 8:30 horas a 14:00 horas.

Periodo de presencia «flexible»:

— De lunes a viernes: de 7:30 horas a 8:30 horas y de 14:00 horas a 16:00 horas.

Las diferencias entre la jornada mínima diaria y la jornada teórica diaria se deben ajustar mensualmente.

### 16.3. Red de Mediación

En la Red de Mediación la jornada diaria teórica y la jornada mínima diaria será la misma que en los servicios centrales.

Se establece el siguiente horario:

Del 1 de enero al 14 junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre

Periodo de presencia «obligada»:

— De lunes a jueves: de 9:00 horas a 14:00 horas y de 15:30 horas a 17:30 horas.

— Viernes y vísperas de festivos de carácter oficial: de 8:30 horas a 14:00 horas.

Periodo de presencia «flexible»:

— De lunes a jueves: de 7:30 horas a 9:00 horas, de 14:00 a 15:30 horas, y de 17:30 horas a 19:00 horas.

— Viernes y vísperas de festivos de carácter oficial: de 7:30 horas a 8:30 horas y de 14:00 horas a 16:00 horas.

Mínimo media hora de interrupción de jornada para comer.



Del 15 de junio al 15 de septiembre

Periodo de presencia «obligada»:

— De lunes a viernes: de 8:30 horas a 14:00 horas.

Periodo de presencia «flexible»:

— De lunes a viernes: de 7:30 horas a 8:30 horas y de 14:00 horas a 16:00 horas.

Las diferencias entre la jornada mínima diaria y la jornada teórica diaria se deben ajustar mensualmente.

#### 16.4. CTS

a) Jornada de mañana del 1 de enero al 31 de diciembre

Presencia «obligada»:

— Los lunes, de 8:00 horas a 15:30 horas.

— Los martes, miércoles, jueves y viernes, de 8:00 a 15:00 horas.

Presencia «flexible»:

— De lunes a viernes de 7:30 a 8:00 horas.

— Los lunes de 15:30 a 16:00 horas y los martes, miércoles y viernes de 15:00 a 15:30.

b) Jornada de mañana y tarde: del 1 de enero al 30 de abril y del 1 de octubre al 31 de diciembre.

La jornada de mañana será la indicada en el apartado a) anterior.

En cuanto a la jornada de tarde se realizará conforme a las siguientes estipulaciones:

1. Una tarde cada dos semanas de lunes a miércoles (siempre el mismo día) en horario de 15:00 a 18:00 horas. Este día se parará para comer en horario de 14:00 a 15:00 horas, pudiendo destinar un mínimo de 30 minutos para la pausa. Este tiempo de parada no será tiempo efectivo de trabajo y en consecuencia, se descontará de la jornada de mañana. La prestación de servicios dos tardes de esta tipología dará derecho a librar una tarde de los jueves.
2. La tarde de los jueves, en los que se preste servicio, el horario será de 16:00 a 20:00 horas, con 15 minutos de flexibilidad (posibilidad de salida a partir de las 19:45), recuperando ese tiempo a lo largo del mes y manteniendo siempre la presencia obligada de las mañanas. El horario de comida será de 15:00 a 16:00 horas.
3. Se establecerá un calendario anual para que toda persona del equipo conozca las tardes que le corresponde trabajar en el año. Los concretos lunes, martes, miércoles y jueves que en el referido periodo de siete meses le corresponda trabajar a cada persona serán concretados por el/la Responsable del equipo en el calendario anual facilitándose al equipo de personas a lo largo del mes de diciembre de cada año. Para la elaboración del calendario se tendrán en cuenta las preferencias de las personas del equipo.

En caso de que el día que corresponda trabajar por la tarde sea víspera de festivo para el conjunto de las oficinas de Laboral Kutxa, la jornada será únicamente de mañana.

Cada trabajador/a asignado/a a este horario trabajará un festivo no nacional al año, que se incluirá en el calendario laboral de las personas del equipo. Los días festivos no nacionales trabajados, uno por persona, tendrán una compensación superior a los días ordinarios de trabajo. Se compensarán al 175 % del valor diario, bien en retribución bien en descanso.

Los días 24 y 31 de diciembre serán días voluntarios de trabajo, no incluyéndose en el calendario laboral. Debido a la «especial» connotación social y familiar que tienen estos días se compensarán al 200% del valor diario bien en retribución bien en descanso.

Sin perjuicio de que las vacaciones anuales se expresarán en horas y serán la resultante de restar al número total de horas posibles de trabajo (en función de los días





laboralmente hábiles del año) la jornada anual efectiva establecida en este artículo, las personas del equipo de CTS podrán tener el mismo número de horas de vacaciones que las personas de los servicios centrales. Para ello deberán compensar la diferencia entre las horas teóricas de vacaciones anuales de los servicios centrales y las horas de vacaciones establecidas en el CTS en cada caso, con la flexibilidad horaria definida para este equipo. Aquellas personas del CTS que deseen tener el mismo número de horas de vacaciones que las personas de los servicios centrales deberán comunicarlo al equipo de personas a lo largo del mes de diciembre de cada año.

En caso de que Laboral Kutxa modifique su horario y:

1. Vuelva a la situación anterior al 1 de octubre de 2021, trabajando todas las oficinas una única tarde.
2. O amplíe el horario de las oficinas abiertas lunes, martes y miércoles de 18:00 hasta 20:00 horas, pasará a ser de aplicación el siguiente horario para las tardes (mismo horario que para el CTS ha estado vigente en el convenio colectivo 2018-2021:

Del 1 de enero al 30 de abril y del 1 de octubre al 31 de diciembre, un día a la semana, de lunes a jueves y en función de las necesidades de LK, se trabajará 4 horas por la tarde, de 16:00 horas a 20:00 horas, con 15 minutos de flexibilidad (posibilidad de salida a partir de las 19:45), recuperando ese tiempo a lo largo del mes y manteniendo siempre la presencia obligatoria de las mañanas. Cada trabajador/a trabajará la misma tarde. En caso de que el día que corresponda trabajar por la tarde sea víspera de festivo para el conjunto de las oficinas de Laboral Kutxa, la jornada será únicamente de mañana.

En el supuesto de volver al horario del anterior convenio, se incorporará al mismo una flexibilidad de 30 minutos a la entrada y a la salida de lunes a viernes en jornada de mayo a septiembre y de 30 minutos a la entrada y salida los lunes, martes, miércoles y viernes y 30 minutos de entrada los jueves de enero a abril y de octubre a diciembre. Asimismo, las personas del equipo podrán tener el mismo número de horas de vacaciones que las personas de los servicios centrales conforme a lo detallado más arriba en este artículo.

En caso de aplicarse el horario de tardes indicado se dejaría de aplicar el plus personal del CTS detallado en el artículo 14bis.

#### 16.5. *Descansos*

Se establece para todas las personas la posibilidad de disfrutar de un descanso diario de veinte minutos (tiempo de «café»). En el caso de que se haga uso de dicho derecho, el mencionado descanso deberá ser disfrutado dentro del centro de trabajo, salvo en aquellos casos en que no exista en el mismo un local destinado a ello. En todo caso, se evitará que el disfrute simultáneo del mencionado descanso suponga la desatención del servicio y, muy especialmente en la red comercial, no podrá en ningún caso suponer el cierre al público de las instalaciones.

#### 16.6. *Jornadas extraordinarias*

Las jornadas extraordinarias trabajadas fuera de los servicios centrales podrán contar hasta 11 horas por día trabajado.

#### 16.7. *Pactos individuales*

A pesar de lo anteriormente expresado, podrán establecerse en contrato de trabajo o pacto individual jornadas de trabajo diferentes en determinados puestos de trabajo. Dichas peculiaridades deberán ser consensuadas con los representantes de los trabajadores de forma previa a su establecimiento.

### **Artículo 17.— Vacaciones**

Todos los trabajadores/as deberán registrar en el aplicativo disponible a tal efecto su calendario de vacaciones antes del día 1 de mayo, respecto al grueso de su disfrute en temporada estival, y antes del 15 de febrero por lo que respecta al disfrute en Semana



Santa, previa la obtención del visto bueno de su superior. En ningún caso podrá un trabajador/a disfrutar de más de treinta y cinco días naturales ininterrumpidos de vacaciones. Asimismo, no podrán fraccionarse las vacaciones en más de tres periodos de duración igual o superior a cinco días laborables o alternativamente siete días naturales.

Duración y cómputo de las vacaciones: Las vacaciones anuales se expresarán en horas y serán la resultante de restar al número total de horas posibles de trabajo (en función de los días laboralmente hábiles del año) la jornada anual efectiva establecida en el artículo anterior.

**Artículo 18.— Permisos retribuidos**

Se establecen los siguientes permisos retribuidos:

1. Quince días naturales por matrimonio o inscripción legalmente reconocida como pareja de hecho.
2. Un día (coincidente con el de la ceremonia) por matrimonio de ascendientes, descendientes o hermanos/as.
3. Un día (coincidente con el de la ceremonia) por comuniones y bautizos de hermanos/as e hijos/as.
4. Tres días laborables por fallecimiento de parientes en primer grado tanto de consanguinidad como de afinidad y hermanos/as.
5. Cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge o hijos/as.
6. Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado, tanto de consanguinidad como de afinidad, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca a una distancia superior a 100 Km.
7. Tres días laborables (con la posibilidad de que sean alternos) por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado, tanto de consanguinidad como de afinidad, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca a una distancia superior a 100 Km.
8. Tres días laborables (con la posibilidad de que sean alternos) por ingreso hospitalario del cónyuge o pareja de hecho y parientes de hasta el segundo grado, tanto de consanguinidad como de afinidad, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca a una distancia superior a 100 Km.
9. Dos días laborables por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100km, el plazo será de cuatro días laborables
10. Un día por cambio de domicilio, ampliable a dos cuando el desplazamiento sea superior a cincuenta kilómetros.
11. El tiempo necesario para acudir a exámenes para la obtención de titulaciones de carácter oficial.
12. El tiempo necesario para acudir a exámenes para obtener el permiso de conducir con un límite de cuatro convocatorias.
13. El tiempo necesario para la renovación de documentos oficiales (Ej. DNI o Pasaporte).
14. Treinta horas al año para acudir a consultas médicas propias o de parientes hasta el segundo grado.
15. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
16. Las personas trabajadoras por cuidado de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de una hora o a una interrupción de la misma de idéntica duración, que podrán dividir en dos fracciones. Las mencionadas horas de reducción de la jornada podrán ser acumuladas para su disfrute como prolongación del permiso de nacimiento a voluntad de la



persona trabajadora, y siempre que se comuniquen al Equipo de Personas con una antelación mínima de un mes a la fecha de reincorporación prevista. En este caso el disfrute será de 15 días laborables de permiso añadido al permiso legal de maternidad/paternidad.

17. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso de cuatro semanas a disfrutar previamente a la fecha prevista del parto más dos semanas añadidas posteriores al parto que podrán ser acumuladas al Permiso Maternal.
18. Permiso por causa especial: se establece un permiso de 15 días naturales para atender a necesidades creadas por situaciones especiales relacionadas con el trabajador/a, parientes de primer grado o cónyuge. Las especiales situaciones que darán acceso al disfrute de este permiso serán establecidas por una comisión mixta (formada por un miembro del Equipo de Personas y un representante legal de los trabajadores elegido por quien solicite el permiso) que podrá, así mismo, acordar la ampliación de dicho permiso hasta el máximo de 1 mes de duración.
19. Todos aquellos que aparezcan o puedan aparecer recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Los permisos se computarán dentro del horario de presencia obligada, salvo los permisos médicos con su correspondiente justificación.

#### **Artículo 19.— Permisos no retribuidos**

1. Se establecen veinticuatro horas al año de permisos no retribuidos sin necesidad de justificación, siempre que se comuniquen con un mínimo de veinticuatro horas de antelación. Las primeras dieciocho horas podrán ser a cuenta de recuperación y las restantes con el descuento de la cuantía económica correspondiente.

2. Permiso no retribuido para facilitar la conciliación, que se ajustará a la siguiente regulación básica

- a) Los/as trabajadores/as, una vez al año, y siempre que acrediten una antigüedad mínima de 2 años, podrán solicitar un permiso no retribuido de como máximo de 30 días naturales.
- b) El periodo máximo de este permiso debe ser aplicado de fecha a fecha, no siendo posible un uso fraccionado del mismo durante el año.
- c) El permiso solo se podrá solicitar, de forma justificada, para las siguientes finalidades:
  1. Para el cuidado directo, por razones de guarda legal, de algún menor de doce años o de un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida
  2. Para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, hospitalización o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
  3. Para el cuidado directo durante la hospitalización y tratamiento continuado de un menor de 18 años a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración.
  4. Para que la persona víctima de violencia de género pueda hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
  5. Para tramitar una adopción internacional.
  6. Para tratamientos de reproducción asistida.
  7. Para situaciones equiparables a las anteriores.



- d) La solicitud deberá presentarse por escrito ante la dirección de personas con una antelación mínima de 15 días naturales.  
Las autorizaciones de las solicitudes presentadas podrán quedar sin efecto si concurre alguna de las causas previstas en la letra e).
- e) Serán causas para denegar la solicitud de este permiso:
1. Que en un mismo equipo más de un trabajador/a haya solicitado el disfrute de este permiso en un periodo que coincide de forma total o parcial.  
A estos efectos, se dará preferencia a las causas previstas en las letras c 2) y c 3), siempre que concurra alguna causa de carácter extraordinario que no haya posibilitado al/la trabajador/a la planificación del permiso y justifique el disfrute del permiso en un periodo determinado. En caso de que no exista tal preferencia, se valorarán otros factores como el número de veces que se haya disfrutado del mismo, el estar incluido en una lista de espera u otros elementos de interés, resolviéndose en última instancia en función de la antigüedad del/a trabajador/a.
  2. Que un número igual o superior al 3% de los/as trabajadores/as esté disfrutando de este permiso al inicio del periodo solicitado.
  3. Que, por causa extraordinaria, la concesión de este permiso afecte al funcionamiento de un Equipo.
  4. Que otro/a trabajador/a este disfrutando este permiso por el mismo sujeto causante.
- f) Durante el periodo de este permiso no retribuido se le reserva el derecho a su puesto de trabajo, pero no tendrá derecho a remuneración, no será computable a efectos de antigüedad.
- g) El periodo de disfrute de este permiso tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el periodo de vacaciones.

**Artículo 20. — Excedencias**

Se podrá obtener excedencia voluntaria (siempre que su causa no sea el trabajo o la dedicación a cualquier otra actividad de seguros, reaseguros o capitalización) por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, siempre que se cuente con una antigüedad en la empresa superior a un año (la solicitud de dicha excedencia deberá realizarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de efecto y deberá ser contestada por la empresa en el plazo de quince días desde su recepción). Deberá transcurrir un mínimo de cuatro años desde la reincorporación al puesto de trabajo para generar el derecho a una nueva excedencia voluntaria.

Se mantienen los supuestos que recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46.3 en relación con la excedencia, y de manera excepcional, y solo en el caso de que la excedencia este motivada por el cuidado de hijos menores de seis años o para casos de extrema gravedad de familiares (extrema gravedad que para ser apreciada requerirá ser así conceptuada por los servicios médicos que designe la empresa), y se solicite por un periodo igual o inferior a veinticuatro meses, existirá derecho a reserva del puesto de trabajo. El plazo de veinticuatro meses podrá ser ampliado mediante solicitud del trabajador/a hasta un máximo de 12 meses adicionales. Durante estos doce meses, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, se podrá obtener excedencia voluntaria de hasta doce meses, y con reserva de puesto de trabajo para la realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la Empresa, así como con la previsible proyección profesional del trabajador/a en la misma. Para este supuesto el trabajador/a deberá tener al menos una antigüedad de dos años en la empresa.

**Artículo 21.— Reducciones de jornada**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada a tiempo completo, con la disminución proporcional del salario.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. A estos efectos, si bien la persona podrá hacer uso para dicha concreción horaria de la flexibilidad para la entrada y la salida prevista en el artículo 16 del Convenio Colectivo, la misma en ningún caso podrá suponer que un trabajador/a en situación de reducción de jornada pueda disfrutar de una flexibilidad horaria mayor que un trabajador/a que no se encuentre en dicha situación.

CAPÍTULO IV  
**BENEFICIOS SOCIALES**

**Artículo 22.— Incapacidad Temporal**

Cuando un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal o maternidad o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancia, la Empresa abonará la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo neto que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de 18 meses.

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

Los trabajadores/as se comprometen a aceptar la supervisión de dicha incapacidad temporal por los servicios médicos que de manera general o para el caso concreto establezca la empresa.

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

Cuando el trabajador/a inicie una situación de baja, tanto durante el periodo de disfrute de las vacaciones o con anterioridad al comienzo de las mismas, no se considerarán disfrutados los días solicitados y autorizados. En ambos casos, los días restantes podrán disfrutarse una vez se produzca la reincorporación y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**Artículo 23.— Seguro de vida y accidentes**

Se garantizan para el año 2022 los siguientes capitales brutos para todos/as los trabajadores/as en activo:

	Euros
Fallecimiento por cualquier causa	60.000
Invalidez Total y permanente por cualquier causa	60.000
Muerte por accidente	120.000
Muerte por accidente laboral o de tráfico	180.000
Invalidez permanente según baremo por accidente	180.000

Los capitales garantizados en las distintas coberturas se verán revalorizados para los años 2023, 2024, 2025 de forma automática según el incremento salarial referido en el artículo 8.

**Artículo 24.— Descuentos en Seguros**

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

- Un 50% sobre la prima neta en dos pólizas de automóvil y un 40% en dos pólizas de hogar siempre que el trabajador/a aparezca como tomador (eliminándose los recargos de cartera).
- Un 50% sobre la prima neta en dos pólizas de vida riesgo siempre que el trabajador/a aparezca como tomador.
- Un 50% sobre la prima neta en dos pólizas de accidentes individuales siempre que el trabajador/a aparezca como tomador.

El recargo Bonus-Malus por siniestralidad tendrá un coeficiente límite de 1,5. Asimismo, se garantiza a todos los empleados/as la posibilidad de suscribir dos Planes de Jubilación libres de gastos internos y con participación de beneficios del 100 por 100.

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

Los descuentos regulados en el presente artículo se aplicarán a las pólizas que se emitan o renueven a partir del 1 de julio 2022.

**Artículo 25.— Anticipos**

Cualquier trabajador/a con un mínimo de permanencia de dos años (con un límite anual del 10% de la plantilla) podrá solicitar un anticipo igual al montante de tres mensualidades de su salario neto. Dicho anticipo se devolverá mediante descuentos del 20% de la nómina neta a partir del tercer mes siguiente al de la concesión del mismo. No se podrá solicitar la concesión de un nuevo anticipo hasta que no se haya reembolsado completamente el solicitado anteriormente. Tras la recepción de la solicitud de anticipo, el abono se llevará a cabo junto con la primera nómina posterior a dicha recepción. En el caso del personal temporal, y siempre que resulte necesario, se ajustará tanto el plazo de amortización, como el porcentaje de descuento, de forma que se haga viable la devolución del anticipo en el periodo de duración del contrato.

**Artículo 26.— Contrato de Relevo**

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

**Artículo 27.— Política de empleo y nuevas contrataciones**

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

**Artículo 28.— Prevención de Riesgos y Salud Laboral**

En esta materia se dará cumplimiento a la legislación que nos sea de aplicación en base a los riesgos laborales a los que estamos sometidos.

La empresa adoptará cuantas medidas sean necesarias para evitar, o minimizar si no pudieran ser evitados, los posibles daños a la salud de la plantilla de SLA.

La cadencia de los reconocimientos de salud será como mínimo cada 3 años, pudiendo aumentar la frecuencia si el personal médico del trabajo si así lo estimara conveniente.

Tanto en materia de PRL como de Vigilancia de la Salud, existen Procedimientos de Actuación donde se recogen los pormenores del desarrollo de la actividad en estas materias.



Anualmente se realizarán a cargo de la empresa las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.
- Toma de tensión arterial.
- PSA para mayores de 45 años.

Asimismo, se ofrecerán, mamografías (cada dos años) para trabajadoras entre 40 y 50 años.

#### **Artículo 29.— Ayuda a estudios**

Se distinguen dos áreas de conocimientos correspondientes respectivamente a los idiomas y a otros estudios.

##### *Euskera, inglés, francés, alemán e italiano*

En el caso del Euskera se regulará según la normativa establecida a tal efecto en cada momento.

Respecto de los otros idiomas mencionados, y en aquellos casos en los que el desempeño del puesto de trabajo se vea o pueda razonablemente preverse que se verá favorecido por el conocimiento de uno de ellos, la Empresa abonará el coste de la matrícula en un centro oficialmente reconocido, siempre que se demuestre un adecuado aprovechamiento. Si fuera necesario podrá compensarse parte del tiempo de estudio como tiempo de trabajo.

##### *Otros estudios*

Aquellos estudios que, teniendo relación directa con el puesto de trabajo o el departamento, puedan ser de interés para la Compañía podrán ser subvencionados con cantidades nunca superiores al 50% (25% al comienzo y 25% tras demostrar aprovechamiento) del coste de la matrícula.

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

La Empresa aportará a Arogestión Ahorro-Jubilación, E.P.S.V. en el año 2022 la cantidad 95 euros mensuales a favor de todo trabajador/a que se comprometa a aportar a su costa una cantidad mensual de 50 euros o más. Las personas con jornadas laborales inferiores al 100% podrán aportar proporcionalmente al porcentaje de su jornada laboral.

Para los demás años de vigencia del convenio las aportaciones, en las mismas condiciones ya descritas, ascenderán a los siguientes importes:

Año	Aportación mensual empresa (€)	Aportación mensual trabajador/a
2022	95	50 euros, o más (múltiplos de 5)
2023	105	50 euros, o más (múltiplos de 5)
2024	115	50 euros, o más (múltiplos de 5)
2025	125	50 euros, o más (múltiplos de 5)

La cantidad mensual del trabajador/a se establecerá con carácter anual, no pudiéndose modificar a lo largo del año en curso.

En el caso de los trabajadores/as que residen fuera de la CAV la empresa dispone de un plan de pensiones, aportando las mismas cantidades y en las mismas condiciones que las de la EPSV.

Adicionalmente a lo anteriormente recogido la empresa realizará las aportaciones extraordinarias siguientes en los siguientes supuestos:



	Aportación extraordinaria empresa (€)	Aportación extraordinaria trabajador/a
100% BAI	100	50 euros, o más (múltiplos de 5)
101% BAI	200	100 euros, o más (múltiplos de 5)
102% BAI	300	150 euros, o más (múltiplos de 5)

Para que estas aportaciones extraordinarias sean efectivas los/as trabajadores/as tendrán que ser suscriptores del plan a fecha 31 de diciembre anterior.

Las aportaciones empresariales establecidas en el presente artículo podrán ser interrumpidas durante un determinado año en el caso de que el BAI conjunto de Seguros Lagun Aro y Lagun Aro Vida no alcance en el ejercicio anterior el 50% y cada una de las Compañías, al menos, obtenga el 20% del objetivo de BAI de lo recogido en el Plan de Gestión correspondiente.

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

#### **Artículo 31.— Ayuda a comida**

Para todos los trabajadores y las trabajadoras se establece un complemento en concepto de ayuda a comida en atención a su tiempo efectivo de comida estipulado en el artículo 16 del presente Convenio. Las personas con jornada reducida o tiempo parcial con horario flexible también percibirán dicho complemento cuando destinen al menos 30 minutos para la comida.

Partiendo de un valor diario para el año 2022 de 11,66 € dicha cantidad se actualizará con los mismos incrementos aplicados a los salarios. Únicamente se percibirá este complemento salarial en caso de realizar jornada partida, es decir, los días con 4 registros en el sistema de control horario de lunes a jueves entre el 1 de enero y 14 de junio y entre el 16 de septiembre y el 31 de diciembre. En consecuencia, las cuantías efectivamente a abonar a cada trabajador/a se corresponderán con el total de días trabajados con jornada partida y tiempo de comida. El abono del complemento de ayuda a comida se realizará con un mes de decaje, tras obtener la información necesaria para su abono con fecha límite el día 10 del mes del abono.

El tiempo destinado a la comida no tendrá en ningún caso la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Para todo el personal, a excepción de las personas del CTS, la ayuda a comida, que será por uso, se aplicará desde septiembre de 2022 y se abonará a mes vencido. Hasta el 31 de agosto de 2022 será de aplicación lo previsto en el artículo 31 del convenio colectivo de empresa 2018-2021.

Para las personas del CTS, la ayuda a comida, que será por uso, se aplicará desde octubre de 2022 y se abonará a mes vencido. Hasta el 30 de septiembre de 2022 será de aplicación lo previsto en el artículo 31 del convenio colectivo de empresa 2018-2021.

#### **Artículo 32.— Seguro médico**

Las personas trabajadoras en activo incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo y con contrato indefinido dispondrán de un seguro médico contratado por la empresa desde el 1 de agosto de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. Dicho seguro será contratado por la Empresa con una entidad privada de solvencia y garantía sustituyendo la póliza colectiva de la que hasta la fecha indicada disfrutaban algunos/as trabajadores/as por aplicación del artículo 32 del convenio colectivo para los años 2018 a 2021.

La Empresa cubrirá el 100% del valor de la prima del seguro correspondiente a todas las personas indicadas en el párrafo anterior.





En el caso de incluir al cónyuge e hijos, la prima correspondiente correrá a cargo de la persona trabajadora en 2022; en el ejercicio 2023, la Empresa se hará cargo del 25% del importe de la prima de los indicados familiares de la persona beneficiaria y en los ejercicios 2024 y 2025 del 50%.

### **Artículo 33.— Modelo de trabajo flexible**

#### *Principios básicos*

Se trata de un modelo organizativo y por tanto debe responder a las necesidades de la Entidad en cada momento, prevaleciendo siempre el interés de la clientela y el del equipo sobre el de la persona particular.

El modelo busca potenciar la autogestión de los equipos y a la vez impulsar el proceso de transformación digital de la entidad a través de la digitalización de las personas. Por tanto, será el equipo el que autogestione la implantación de este modelo de trabajo flexible, dentro del marco y características definidas, y siempre primando las necesidades del equipo sobre el trabajo remoto de una persona de manera que no afecte al funcionamiento del equipo.

El modelo profundiza en la flexibilidad, actualmente basada en el horario, avanzando adicionalmente hacia la flexibilidad en cuanto al lugar del trabajo.

El trabajo en remoto supone un cambio importante en la forma de trabajar y requiere unas condiciones adecuadas (físicas, de organización del trabajo, de coordinación, de seguimiento, de seguridad de la información y confidencialidad, etc.), unas habilidades personales (responsabilidad individual, autonomía etc.) y una cultura apropiada para que la actividad remota sea al menos tan eficiente como la presencial y así garantizar que su impacto sea positivo en la organización desde todos los puntos de vista (negocio, relacional y personal).

Es necesario que el puesto lo permita. Por tanto, se aplicará a aquellos que se puedan realizar en remoto con la misma calidad, aporte de valor, cercanía a la clientela, eficiencia y seguridad (personal y de la información) que presencialmente.

#### *Características, alcance y condiciones necesarias*

La naturaleza del puesto y el tipo de funciones determinaran el alcance del Modelo.

Este modelo será de aplicación para todas las personas (salvo excepciones) que trabajan en puestos de Servicios Centrales.

Además de lo anterior, se aplicará a las personas de Red de mediación y CAM que vivan a una distancia igual o superior a 25 Kms.

En el caso de las nuevas incorporaciones (excepto estudiantes en prácticas), se definirá un periodo de trabajo inicial totalmente presencial previo a poderse incorporar al Modelo, orientado a que la persona adquiera el nivel mínimo de conocimiento de las funciones a desempeñar y su contexto (organización, procesos, herramientas, etc.). Este periodo se definirá en cada caso considerando el perfil de la persona y el del puesto. De manera general la referencia de duración de este periodo se establece en 6 meses.

Será necesaria la planificación previa de las funciones a desempeñar en remoto por parte de la persona y compartirlas con su responsable.

Se realizarán valoraciones periódicas para compartir el funcionamiento y desempeño entre cada persona y su responsable, aproximadamente cada 3 meses, con el fin de valorar el correcto desempeño del trabajo en remoto (cuestionario valoración desempeño remoto).

La adhesión al formato de trabajo flexible será voluntaria y se formalizará por escrito.

La adhesión a este modelo podrá ser revertida tanto por parte de la entidad como de la persona (con preaviso de un mes)

Se podrá cancelar por parte de la entidad cuando concurren razones organizativas, tecnológicas o cambios de puesto de la persona en los que la nueva actividad no se adecúe a los requisitos mínimos para poder desarrollarlas de manera remota.



Se podrá suspender la participación de la persona si su nivel de desempeño es insatisfactorio según la valoración de su responsable y/o de la Dirección de Personas.

El trabajo en remoto no sustituye las bajas por incapacidad temporal ni las medidas de flexibilidad y conciliación que podamos necesitar, las cuales se seguirán gestionando como hasta ahora.

### *Cuándo y Cómo*

Servicios Centrales: Las personas que vivan a una distancia menor a 25 kilómetros, podrán trabajar en remoto hasta un día a la semana y las que vivan a 25 o más kilómetros de su centro de trabajo (\*) podrán trabajar en remoto hasta 2 días a la semana. El día o los días de trabajo en remoto no se podrán traspasar de una semana a otra.

Red de mediación y CAM: Las personas que vivan a 25 o más kilómetros de su centro de trabajo (\*) podrán trabajar en remoto hasta un día a la semana.

Los jueves no se podrá teletrabajar; todas las personas de la organización trabajarán presencialmente ese día.

Se mantendrán los mismos horarios y marcos de flexibilidad establecidos en convenio.

Desde la autogestión de cada equipo, será el mismo el que defina el día/los días concreto/s a trabajar en remoto y la posibilidad de modificarlo/s cuando las circunstancias así lo recomienden, siempre prevaleciendo los intereses del equipo y la atención a la clientela.

(\*) Kilometraje determinado según Google Maps, de población a población y camino más rápido.

### *Lugar*

El trabajo en remoto se realizará desde el domicilio de la persona.

En cualquier caso, la persona que trabaje en remoto deberá asegurar que el espacio en el que trabaja tiene los niveles de privacidad, seguridad física y tecnológica adecuados y observar en todo momento unas prácticas seguras que velen por la confidencialidad de la información.

Igualmente, la persona deberá velar porque el espacio de trabajo personal cumpla con las políticas de seguridad y salud laboral. Para ello, está disponible una formación en Garatuz y se deberá cumplimentar el cuestionario de autoevaluación del puesto de trabajo personal.

### *Características del modelo*

Compensación de gastos para las personas de SSCC

Para desempeñar el trabajo en remoto, se deberá utilizar el portátil corporativo.

Se otorgará una ayuda de 400 euros máximo por persona, previa presentación de las correspondientes facturas y en una única liquidación, para la dotación de los medios iniciales para trabajar desde el domicilio con todas las garantías de seguridad y salud: mesa, silla, monitor, teclado y ratón.

### *Varios*

De manera extraordinaria, Dirección podrá decretar que, ante acontecimientos externos extraordinarios como pueden ser los climatológicos y en días específicos pueda trabajar en remoto el colectivo afectado por dicho acontecimiento.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo lo previsto en este artículo se adaptará a las posibles modificaciones del trabajo flexible de Laboral Kutxa.

La puesta en marcha del modelo de trabajo flexible se realizará a lo largo del mes julio de 2022.

### **Artículo 34.— Desconexión digital**

Como norma general, no se enviarán correos y/o realizarán llamadas fuera del horario habitual de trabajo, o en fines de semana y festivos. Se deben considerar todos



los dispositivos y herramientas facilitadas por la entidad. Las excepciones a esta norma deberán estar debidamente justificadas.

Se potenciará el uso de las diferentes herramientas de colaboración disponibles, para ayudar en la planificación de tareas y reuniones.

En cualquier caso, la desconexión digital tiene que ser compatible con asegurar la continuidad del negocio y garantizar el servicio 24x7x365.

#### **Artículo 35.— *Derechos sindicales***

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

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

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

#### **Artículo 36.— *Coordinación normativa***

En todo lo no regulado en el presente convenio, las partes se remiten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

#### **Artículo 37.— *Procedimiento de resolución de conflictos***

En caso de discrepancias, que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación el acuerdo interprofesional sobre solución de conflictos laborales (ASAC) vigente en cada momento.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### **Disposición Adicional Primera**

Para la interpretación del presente Convenio y discusión, en su caso, de aspectos oscuros del mismo, así como para lo establecido en los artículos 18, 22 y 25, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de los trabajadores (libremente elegidos de entre el conjunto de los Delegados/as de Personal) y tres representantes designados por la Empresa. Los acuerdos de esta Comisión se tomarán en todo caso por unanimidad. Caso de que dicha unanimidad fuera imposible de obtener, se dirimirán las diferencias mediante el recurso al dictamen de árbitros.

#### **Disposición Adicional Segunda.— *Comisión de Igualdad de Oportunidades***

La Comisión de Igualdad de Oportunidades, estará compuesta por seis miembros, de los cuales tres serán designados por la Dirección de la Empresa y tres por la Representación Social firmante del Convenio.

Sus funciones serán las siguientes:

- Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores/as.
- Recibir información acerca de la evolución del Plan de Igualdad.



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Seguridad Social**

**Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la modificación del Convenio Colectivo del grupo de empresas Seguros Lagun Aro (Seguros Lagun Aro, S.A., Seguros Lagun Aro Vida, S.A., Seguros Lagun Aro 2003, A.I.E.) (código de convenio 48101913012019).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 7 de enero de 2025 por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («Boletín Oficial del País Vasco» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («Boletín Oficial del País Vasco» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 9 de febrero de 2025.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**ANEXO I AL CONVENIO COLECTIVO DE SEGUROS LAGUN ARO, S.A.;  
SEGUROS LAGUN ARO VIDA, S.A., Y SEGUROS LAGUN ARO 2003, A.I.E.****Disposición Adicional Tercera. – Medidas específicas para la diversidad LGTBI**

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo asumen el compromiso de promover una igualdad efectiva y real en el marco de la empresa, que favorezca la diversidad y contribuya a erradicar cualquier situación de discriminación directa o indirecta en su ámbito, en particular, por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En este sentido, entre otros aspectos, la empresa adoptará las siguientes medidas:

***Acceso al empleo***

Se revisarán los procedimientos de selección y contratación, al objeto de detectar y, en su caso, erradicar, estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Los procedimientos de selección y contratación se regirán por criterios claros y concretos, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Al objeto de llevar a cabo una adecuada revisión de los procedimientos de selección y contratación, la empresa formará a las personas que participan en los referidos procesos en materia de igualdad y diversidad sexual y de género.

***Clasificación y promoción profesional***

Se regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones a todas las personas.

***Formación, sensibilización y lenguaje***

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que contendrá dicha formación serán:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

También se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

***Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos***

Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo.

A este respecto, se procede a la revisión del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral incluyendo medidas para las personas LGTBI.

*Permisos y beneficios sociales*

Los permisos y beneficios sociales de aplicación en la empresa se disfrutarán por igual por todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

*Régimen disciplinario*

Al igual que en el resto de los ámbitos no regulados en el presente convenio, las partes se remiten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación en este apartado.