

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23188 *Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados.*

Visto el texto del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (antes agentes y corredores de seguros) –Código de convenio n.º 99000165011987–, que fue suscrito con fecha 20 de julio de 2023, de una parte por la organización empresarial AEMES, en representación de las empresas del sector y, de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO, FESMC-UGT y Valorian, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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, 3 de noviembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO ESTATAL DEL SECTOR DE LA MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS. (AÑOS 2023-2026)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales de las empresas de mediación de seguros privados, cualquiera que sea su denominación.

2. El presente Convenio no será de aplicación a las relaciones, prestaciones, actividades y trabajos contemplados en el artículo 1, número 3, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

3. Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado Estatuto de los Trabajadores, y de forma expresa las siguientes personas y actividades:

a) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección, conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1.º de agosto, tales como miembros del consejo de administración, consejeros delegados, administradores, directores-gerentes, secretarios

generales o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio general les sea aplicable.

b) Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otros, los colaboradores externos de los mediadores de seguros privados y los cobradores exclusivamente a comisión.

En relación a los colaboradores externos, figura regulada en el artículo 137 del 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, éstos realizan su actividad como personas trabajadoras por cuenta propia, manteniendo una relación de prestación de servicios mercantil. Dichos colaboradores conservarán su ajenidad, autonomía e independencia, estando vinculados a la empresa de mediación según las condiciones que puedan establecerse en los contratos de arrendamiento de servicios o agencia.

c) La actividad mercantil de mediación que, como colaboradores externos y conforme a la ley de mediación de seguros privados, puedan desarrollar, fuera de su horario y/o jornada de trabajo, las personas empleadas de los mediadores de seguros, a favor de la empresa de la que dependan, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

d) Las personas incorporadas temporalmente a través de becas a las empresas de mediación, las cuales se regirán por los pactos establecidos entre la entidad o centro que las tutele y la empresa que las reciba.

4. Las obligaciones y derechos que se atribuyen en el presente Convenio a las empresas de mediación de seguros privados, se entenderán hechas a la persona, física o jurídica, que ostente la titularidad de la empresa conforme a lo dispuesto por el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. **Duración.** Desde 1 de enero del 2023 hasta 31 de diciembre de 2026, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para determinadas materias en las correspondientes normas y disposiciones transitorias.

2. **Vigencia.** El presente Convenio entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo en aquellas materias para las que se disponga una vigencia distinta.

Sus efectos económicos, a excepción de los conceptos incluidos en la sección 2.^a del Capítulo VIII de este convenio, las tablas salariales y de lo que expresamente así se indique, se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

3. **Prórroga y denuncia.** El Convenio general se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes tengan legitimación para ello. La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre, del año de su vencimiento, o del de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

4. **Período de negociación.** Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación. El periodo de negociación comenzará a computarse desde que se constituya la mesa de negociación.

Trascurrido un año de negociación 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, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Mientras dure el periodo de negociación y hasta que se publiquen nuevas tablas salariales, las empresas podrán efectuar adelantos a cuenta de los incrementos salariales del convenio atendiendo a factores objetivos de previsión salarial, procediendo a su regularización una vez se acuerden y publiquen las tablas definitivas.

Artículo 4. *Absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, se consideran básicas, y en consecuencia podrán absorber, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias o convenidas, vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas como no absorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio podrán absorber, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional, o pactada, puedan establecerse en el futuro.

3. Aquellas empresas que tengan establecidas, con carácter voluntario, mejoras a sus plantillas, que resulten superiores a las retribuciones y condiciones del presente Convenio, valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetar el exceso.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Coordinación y fuentes de la relación laboral.*

Los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales contempladas en el presente Convenio se regirán:

1. Por el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación.
2. Por el presente Convenio Colectivo.
3. Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio de la persona trabajadora condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y al presente Convenio.
4. Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Artículo 7. *Articulación de la negociación colectiva y concurrencia de Convenios Colectivos.*

En desarrollo de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al

marco Convenio Colectivo sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este Convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de Convenio o acuerdo Colectivo propio y respecto de aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el Convenio de empresa según el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, o hayan sido remitidas por el propio Convenio sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o Convenio en el ámbito de empresa.

La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso, la realidad de las empresas dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen en la defensa del marco sectorial.

Las partes que suscriben el presente Convenio adquieren el compromiso de no negociar Convenios Colectivos sectoriales de ámbito inferior al estatal.

CAPÍTULO II

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

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, dentro de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la empresa, que responderá de su uso de acuerdo con las leyes.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se completarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Las empresas no deberán olvidar que la buena marcha de la producción y, en definitiva, su prosperidad, depende de la satisfacción interior del personal, la cual nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que estén asentadas sobre la justicia las relaciones del trabajo y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se les reconoce. Y se esforzarán por despertar y asegurar en la plantilla un eficiente sentido de solidaridad. A tal efecto, y a través de sus órganos de representación, se establecerán los métodos más adecuados, tanto para informar al personal sobre la marcha de la producción como para recibir sus iniciativas y sugerencias acerca de sus problemas y su mejoramiento.

Cuando dos o más empresas de mediación de seguros privados, afectadas por este Convenio, se organicen de forma que la mayor parte de sus servicios se encuentren unificados, radicando en locales comunes y con la obligación del personal de realizar funciones indistintas de cualquiera de ellas, se garantizarán los mismos derechos y obligaciones para todo el personal, sobre la base más beneficiosa, en su conjunto y cómputo anual, y conservando cada empresa su propia personalidad jurídica.

Artículo 9. Teletrabajo.

Se reconoce el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada laboral o parte de ella, con carácter regular, debiendo llevarse a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación; siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo. Quedan fuera de la aplicación de este artículo aquellas relaciones de trabajo que, fruto del ejercicio del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se presten a distancia y aquellas en las que no se

considere regular el trabajo a distancia que se preste. A estos efectos, se entenderá como regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Se considera que para la realización y puesta en práctica del teletrabajo en la empresa, resulta oportuno establecer los siguientes criterios:

- El teletrabajo, entendiendo como tal el regulado en la Ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa y debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la Ley y en el presente artículo.

- La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales y siempre que al menos hayan transcurrido 3 meses desde que se inició, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto de trabajo presencial, en las condiciones establecidas para dicha modalidad en el centro de trabajo al que la persona trabajadora esté asignada.

- Salvo política en contra de la empresa, sólo las personas trabajadoras que hayan superado el periodo de prueba tendrán derecho al teletrabajo.

- Se procurará que las personas teletrabajadoras mantengan el vínculo presencial con su centro de trabajo y con la empresa con el fin de fomentar las relaciones personales y profesionales.

- Se garantizará la igualdad de derechos, legales y convencionales, de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el centro de trabajo de manera presencial, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

- La empresa deberá poner a disposición de las personas teletrabajadoras los medios, equipos y herramientas de trabajo necesarias para prestar la actividad. La dotación de medios incluirá al menos un dispositivo informático que de forma habitual utilice para realizar su actividad. La persona trabajadora, por su parte, vendrá obligada a mantener y conservar las mismas en perfecto estado, salvo el desgaste normal por utilización de los mismos; así como a ponerlas a disposición de la empresa cuando ésta así lo requiera y/o cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo.

Las empresas podrán optar por entregar las herramientas necesarias para que las personas teletrabajadoras puedan desarrollar sus servicios desde su lugar de teletrabajo, conforme indica el párrafo anterior, o compensarlos económicamente. En este caso, las empresas decidirán el modelo concreto de las herramientas que los trabajadores deberán adquirir y éstos deberán aportar a la empresa las correspondientes facturas de compra.

Adicionalmente a la dotación de medios, las empresas satisfarán por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier otro concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios en régimen de teletrabajo, una cantidad de 1 euro por cada día a jornada completa de teletrabajo efectivo realizado por la persona trabajadora, aplicándose proporcionalmente en caso de jornadas inferiores. No serán compensables los días de vacaciones, de baja por incapacidad temporal, las excedencias, ni de libranza que se concedan por cualquier causa, ni las fiestas nacionales o locales o cualquier día que no haya sido efectivamente trabajado en la modalidad de teletrabajo.

La citada cantidad diaria será de aplicación desde la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y se actualizará a partir del 1 de enero de 2024 en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales previstas en este

convenio para ese ejercicio, así como en los sucesivos años de vigencia de este convenio colectivo.

- La persona trabajadora elegirá el lugar de trabajo para el desarrollo del teletrabajo, que deberá comunicar a la empresa en el acuerdo de teletrabajo y ésta debe autorizar. Cualquier cambio de lugar desde el que se teletrabaje deberá haber sido previamente informado a la empresa en un plazo prudencial de al menos 15 días, y haber sido aceptado por ésta. Entre la elección de un domicilio de teletrabajo y otro, deben transcurrir al menos 6 meses.

- El espacio de trabajo aportado por la persona teletrabajadora en esta modalidad, deberá cumplir con todos los requisitos necesarios en cuanto a prevención de riesgos laborales y, concretamente, en la especialidad de ergonomía. En consecuencia, la persona teletrabajadora deberá cumplir con las recomendaciones de seguridad y salud en relación con su lugar de trabajo conforme el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las empresas de trabajo. En caso de que la persona trabajadora no cumpla con los requisitos de seguridad y salud en el puesto de trabajo, el acuerdo de teletrabajo podrá ser extinguido sin necesidad de preaviso.

- La empresa podrá solicitar acceder al lugar de trabajo elegido por la persona trabajadora para teletrabajar, previa notificación a la persona teletrabajadora y contando con la autorización de ésta, para así verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo. A tal efecto, si la persona teletrabajadora se niega a facilitar el acceso a los técnicos de los servicios de prevención de la empresa o cargos análogos de órganos competentes encargados de efectuar las revisiones adecuadas y convenientes en este sentido, la empresa podrá revertir el teletrabajo automáticamente, previa notificación a los representantes de las personas trabajadoras, si lo hubiera.

- La empresa, dentro de su poder de dirección y control que la Ley le confiere, podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona teletrabajadora de sus obligaciones, deberes y jornada laborales, sirviéndose de las herramientas de control que considere necesarias, respetando en todo caso la dignidad de la persona teletrabajadora, su privacidad, su derecho a la protección de datos de carácter personal y el principio de proporcionalidad.

- La persona teletrabajadora podrá también ser considerada de cara a los índices de productividad que indica el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 10. *Productividad.*

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio, de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco laboral e institucional a la consecución de tal mejora, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlos.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas y la calidad en la prestación de los servicios.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La formación permanente.

- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- La protección de la seguridad y la salud con las medidas preventivas indicadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial.
- La cualificación y adaptación de las plantillas.
- El absentismo.

En consecuencia, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad.
2. Establecimiento, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, de sistemas de medición de la productividad y del nivel y/o del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
3. Participación de la representación legal de las personas trabajadoras en el seguimiento de las mediciones de productividad.
4. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Las empresas que quieran establecer cualquier sistema de medición y mejora de la productividad con los consiguientes seguimientos, se deberán fundar en datos y criterios objetivos, negociándose con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, con el propio personal contratado, y dando cumplimiento a los siguientes criterios:

- A) Información previa de los mismos a la representación legal de las personas trabajadoras.
- B) Que tales planes no supongan discriminación de unas personas sobre otras.
- C) Establecimiento de periodos de prueba y adaptación.

Desconexión digital y derechos digitales.

Artículo 11. *Desconexión digital.*

Las partes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo la fatiga tecnológica o el estrés y mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales (LOPDGDD), las partes reconocen el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas, así como su intimidad personal y familiar.

El ejercicio de este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

El derecho de desconexión digital deberá adaptarse a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, en particular el de aquellas personas trabajadoras que por el carácter de sus funciones y responsabilidades tengan una especial disponibilidad para la empresa.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas cuyo uso podría suponer realizar una actividad laboral más allá de los límites de la jornada u horarios legales o establecidos en el presente convenio.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se establecen las siguientes medidas:

a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a su disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, bajas, licencias o vacaciones. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora en contra de lo establecido en el presente artículo, no conllevará responsabilidad de la empresa.

b) Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación sobre asuntos profesionales, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

c) Constituyen circunstancias excepcionales que justifican la no aplicabilidad de las medidas anteriores, los supuestos de fuerza mayor o que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial, así como aquellas situaciones reguladas en las políticas o protocolos de desconexión digital aprobados en el seno de las empresas, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

d) Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de las empresas, se podrán establecer protocolos de actuación que desarrollen este derecho.

Artículo 12. *Transformación digital.*

En los procesos de transformación digital, las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en las mismas, cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales.

Asimismo, las empresas que inicien dichos procesos formarán a sus personas trabajadoras en las competencias y habilidades necesarias para afrontar la transformación digital.

Artículo 13. *Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 87 LOPDGDD, las empresas deberán establecer protocolos, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición de las personas trabajadoras que, en todo caso, deberán garantizar, en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de dichas personas que hagan uso de los mismos así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Por parte de las empresas, en cumplimiento de la LOPDGDD, se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

En el supuesto de que se permita, por parte de las empresas, el uso con fines privados de los dispositivos digitales de su propiedad por las personas trabajadoras, los citados protocolos deberán especificar, de modo preciso, qué tipos de usos son los autorizados, y establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras tales como, en su caso, la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización.

Artículo 14. *Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 89 de la LOPDGDD, las empresas podrán tratar las imágenes obtenidas mediante cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de dirección, organización y control de las personas trabajadoras, siempre que estas funciones se ejerzan de acuerdo con la Ley. Las empresas deberán informar previamente a las personas trabajadoras y, en su caso a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la adopción de estas medidas.

La utilización de sistemas para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente en los supuestos y de la forma y con las garantías exigidas en la citada Ley.

Conforme con lo previsto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en artículo 90 de la LOPDGDD, las empresas podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras de acuerdo con lo dispuesto en la legislación. Con carácter previo, las empresas deberán de informar a las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras acerca de estos dispositivos, así como del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo 15. *Uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales.*

Las partes coinciden en tener como referencia respecto al uso de la inteligencia artificial que se haga en el ámbito laboral la Declaración Conjunta sobre Inteligencia Artificial, aprobada por los Agentes Sociales Europeos del Sector de Seguros el 16 de marzo de 2021.

Las partes ponen de manifiesto las ventajas que puede conllevar para las personas trabajadoras y las empresas, el uso responsable de la Inteligencia Artificial, ya que puede proporcionar trabajos más cualificados y mejores condiciones laborales, así como facilitar la actividad diaria de las empresas y sus personas trabajadoras.

Las partes consideran que la Inteligencia Artificial debe ser un medio dirigido a reforzar las capacidades y habilidades de las personas trabajadoras y su aplicación en el ámbito laboral debe estar fundada en el principio de control humano.

En todo caso, la aplicación de la Inteligencia Artificial debe realizarse de acuerdo con criterios éticos y de transparencia, evitando cualquier forma de discriminación, y a las condiciones establecidas en la Legislación, en particular en la LOPDGDD, y en el Reglamento (UE) 2016/679, Reglamento General de Protección de Datos.

Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana.

CAPÍTULO III

Política de empleo

Artículo 16. *Principios básicos.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes del problema de empleo existente, de la necesidad y posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sectorial y de empresa. Por tanto, las partes firmantes consideran que la política de empleo laboral deberá orientarse según los siguientes principios:

1. El respeto a los derechos adquiridos del personal que viene prestando servicio a las empresas de mediación.

2. La adopción de métodos de previsión y de planificación, que orienten las políticas de recursos humanos en la empresa.

3. Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán como objetivo hacer una apuesta clara y decidida por la contratación indefinida. Para facilitar esta opción se ajustan los períodos de prueba vinculados a la contratación indefinida referidos en el artículo 14.3 de este Convenio.

4. La necesidad de que las empresas promuevan la incorporación de personal joven, de nuevo ingreso, que posea la necesaria formación previa y que desarrolle su aprendizaje en la empresa y mantenga después su formación continua.

5. Descartar cualquier posibilidad de sustitución de personal ya consolidado en la empresa por nuevas contrataciones, si se hace con el exclusivo objeto de obtener una supuesta reducción de costes.

6. El ingreso del personal en la empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa vigente, debiendo, en todo caso, respetarse las previsiones especiales que, en lo referente a la inscripción de la persona como demandante de empleo, recogen las disposiciones relativas a determinados tipos de contrato.

7. Desde las empresas se atenderá a los siguientes principios generales de actuación y política de empleo:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
- Potenciación de la contratación en el Grupo VI como vía de acceso al sector.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.
- Las condiciones laborales que correspondan a cada puesto de trabajo no podrán ser discriminatorias por razón de sexo, edad, nacionalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de la persona que lo desempeñe.

8. Todo contrato, cualquiera que sea su naturaleza y calificación, que verse sobre tareas o funciones que se realicen habitualmente en las empresas de mediación de seguros privados, se regirán en cuanto a clasificación profesional, retribución, tiempo de trabajo, formación y restantes condiciones laborales básicamente pactadas en el presente Convenio, por lo establecido en el mismo, sin perjuicio de las materias reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Se considera conveniente constituir un grupo de trabajo que, en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del Convenio, asuma las siguientes funciones, y cualesquiera otras que en lo sucesivo considere procedentes dicha Comisión Paritaria:

- Seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en el Sector.
- Vigilancia del cumplimiento de las previsiones contenidas en este capítulo en relación con la promoción del empleo.
- Preparación y elaboración de estudios que sirvan para futuras medidas de fomento del empleo en el sector que puedan incorporarse al Convenio Colectivo.
- Evolución del empleo en el sector y sus características.

La composición, funcionamiento, competencias y garantías de sus miembros se acordarán por la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del Convenio.

Artículo 17. *Instrumentos de política activa de empleo sectorial.*

Como instrumentos de política activa de empleo sectorial se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas afectadas no podrán establecer contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada completa en otro Sector, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.
2. Las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos e indefinidos, siempre que se observen los preceptos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia.
3. El fraude de ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.
4. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de personas jóvenes a través del Grupo VI.
5. A nivel de empresa y mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.
6. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.
- Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras la relación y datos laborales de las personas en plantilla, que no afecten a su derecho a la intimidad personal, para conocer su situación en dicho momento.
7. Con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este Convenio.

Artículo 18. *Regulación de determinadas modalidades de contrato de trabajo.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adaptar a las particulares circunstancias del Sector de la Mediación la regulación de determinadas modalidades de contrato de trabajo y, en consecuencia, establecen las siguientes disposiciones:

1. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional:
 - a) Estos contratos se establecerán de conformidad con la regulación del artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente.
 - b) Los Grupos y Subgrupos en los que se pueden encuadrar las personas trabajadoras en prácticas son los siguientes:
 - Grupo II.
 - Subgrupo III. A.
 - Subgrupo III.B1.
 - Subgrupo III.B2.
 - Subgrupo IV.A.

- Grupo V.
 - Grupo VI.
- c) La duración del contrato no será inferior a seis meses, ni superior a doce meses.
- d) En este tipo de contrato podrá pactarse un periodo de prueba cuya duración máxima será de:
- Cuatro meses, para personal con titulación de grado superior.
 - Un mes, para el restante.
- e) La retribución mínima del personal vinculado a la empresa por este tipo de contrato será la correspondiente al 70 % del salario base equivalente al nivel retributivo correspondiente al Grupo o Subgrupo profesional en el que se encuadre, no pudiendo ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- El resto de los conceptos retributivos, a los que se tenga derecho, se devengarán sin reducción alguna.

En todo caso, el salario base que se percibirá en esta modalidad de contrato, será como mínimo el correspondiente al nivel retributivo 9.

2. Contrato de Formación en alternancia.

Para la celebración de este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, entendiéndose que el mismo se configura como instrumento para mejorar la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, de los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Los grupos y subgrupos en los que se pueden encuadrar las personas trabajadoras vinculadas a la empresa por este contrato son:

- Grupo III.
- Grupo IIID.
- Grupo IIIC.
- Grupo IV.
- Grupo VI.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

El salario base que se percibirá en esta modalidad de contrato, será como mínimo el correspondiente al nivel retributivo 9. El resto de los conceptos retributivos, a los que tenga derecho el trabajador, se devengará sin reducción alguna.

3. Contrato de trabajo de duración determinada:

A. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:

- Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

– En función a la naturaleza de las circunstancias que originan la necesidad de hacer uso de esta modalidad contractual, podemos distinguir entre:

- Contrato por circunstancias de la producción de carácter ocasional e imprevisible: La duración máxima de este contrato no podrá ser superior a doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo o del que en cada momento establezca la legislación general.

- Contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada: Las empresas sólo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

B. Contratos para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo:

- Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores
- El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida de una o varias personas trabajadoras de una misma empresa, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona o personas sustituidas y la causa de la sustitución. En el caso de que se utilice para completar la jornada reducida de varias personas trabajadoras, se podrá utilizar un único contrato de sustitución a jornada completa.

4. Contrato fijo-discontinuo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida:

Mediante disposición derogatoria única de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se deroga esta modalidad. No obstante, los contratos celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Artículo 19. *Regulación subsidiaria y modificaciones normativas.*

En todo lo no contemplado en este Convenio, se estará a lo previsto por la normativa vigente en cada momento.

En el caso de que lo regulado en el presente capítulo entrara en contradicción con lo que, con carácter imperativo, pueda establecerse en normas futuras, las partes se comprometen a revisar el mismo, a fin de adaptarlo a la nueva normativa.

CAPÍTULO IV

Período de prueba

Artículo 20. *Período de prueba.*

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores
2. Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba cuya duración máxima para cada grupo y subgrupo profesional será la que sigue:

Grupo I: 6 meses.

Grupo II: 6 meses.

Grupo III: 2 meses.
Grupo IV: 2 meses.
Grupo V: 4 meses.
Grupo VI: 2 meses.

En el supuesto de los contratos de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

3. Las situaciones que regula el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores que pudieran afectar a la empleada o empleado durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanuda a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

4. En los contratos de duración indefinida, a jornada parcial igual o superior 70 % y jornadas completas, podrá pactarse un período de prueba cuya duración máxima para cada Grupo o Subgrupo profesional será la siguiente:

Grupo I: 12 meses.
Grupo II: 6 meses.
Subgrupo III A, VA, VB: 6 meses.
Subgrupos IIIB1, IIIB2, III C, VC1 y VC2: 6 meses.
Grupo VI: 6 meses.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 21. *Principios generales.*

1. A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión del personal en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectadas por este Convenio.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes criterios, conocimientos, funciones y tareas en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio contribuye a las políticas activas que se pretenden potenciar y promueve la consecución de una razonable correspondencia entre la organización del trabajo de las empresas y los cambios técnicos y organizativos, así como la cualificación profesional del personal, partiendo de una función más dinámica y relevante del factor humano.

Por tanto, este sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional del personal, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. Las plantillas de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificadas con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquéllas deben ser definidas.

En el contrato de trabajo, se acordará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, en correspondencia con este sistema de clasificación profesional.

El personal utilizará los medios informáticos y de comunicación de que disponga la empresa, para desarrollar las tareas que tengan asignadas.

4. Con carácter general cada persona desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forman parte.

5. Tomando como base dicho sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

6. El sistema de clasificación precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos en la promoción del personal, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales.

Las referencias que se hacen a formación, al definir los grupos y subgrupos profesionales, deberán entenderse como conocimientos y experiencia que la representación de las personas trabajadoras y las empresas consideran que deberían poseer las personas para desempeñar el puesto de trabajo que se contempla, excepto en las tareas que exijan una titulación específica.

7. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del Sector, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

Artículo 22. Aspectos básicos para la clasificación.

1. Definición de Grupos y Subgrupos profesionales.

A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores se entiende por Grupo o Subgrupo Profesional, el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Elementos que definen los Grupos o Subgrupos profesionales.

2.1 La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a) Conocimientos: El grado de preparación, teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.

b) Iniciativa/autonomía: El grado de independencia que la persona tiene en la programación y procedimientos para realizar un determinado proceso de trabajo, así como la sujeción a directrices o normas establecidas para el desarrollo de la función.

c) Capacidad de dirección: El grado de independencia preciso para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo determinado del personal que lo ha de llevar a cabo.

d) Responsabilidad: El grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo.

2.2 Titulaciones.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por las personas trabajadoras en las empresas afectadas por el presente Convenio, cuyas actividades se agrupan, a efectos operativos, en las siguientes áreas profesionales:

1.^a Área comercial.

2.^a Área técnica de seguros.

3.^a Área de administración y servicios generales.

2.3.1 Área comercial. Comprende las funciones relativas al estudio del mercado, aplicación de las técnicas de marketing, captación y conservación de clientes mediante el asesoramiento y la asistencia permanente, incluida la que deba prestarse, en estas funciones, a las figuras de los colaboradores externos, u otras redes o canales utilizados por la empresa de mediación.

2.3.2 Área técnica de seguros. Comprende el estudio de riesgos, el conocimiento y aplicación de las tarifas de las entidades aseguradoras, la determinación de las cláusulas

de cobertura que proceda aplicar en las operaciones de seguro que gestione la empresa de mediación, la gestión técnica de las pólizas de cartera, y la tramitación y colaboración en la liquidación de siniestros, incluida la asistencia que deba prestarse, en estas funciones, a los colaboradores externos, u otras redes o canales utilizados por la empresa de mediación.

2.3.3 Área de administración y servicios generales. Abarca todas las funciones que correspondan a la administración de la empresa, tales como funciones de contabilidad, régimen fiscal de la empresa, organización, gestión de personal, mantenimiento de redes, periféricos, comunicaciones, bases de datos, programas, páginas web, mantenimiento de programas de calidad, mantenimiento y vigilancia de edificios, maquinaria y utensilios, conducción de vehículos, cobranza y recepción, así como la realización de funciones que complementan las anteriores tareas, incluida la asistencia que deba prestarse, en estas específicas funciones, a los colaboradores externos u otros canales utilizados por la empresa de mediación.

2.4 El grado en que concurren los elementos enunciados, determina el nivel retributivo, según lo regulado en el capítulo VIII.

3. Sistema de clasificación profesional.

3.1 La inclusión de la persona contratada dentro de cada Grupo o Subgrupo profesional será el resultado de la pertenencia a cualquiera de las áreas citadas, de las titulaciones en su caso requeridas, de la complejidad de las tareas realizadas, y de la ponderación global de los factores señalados en el punto 2.1, sin que exista incompatibilidad alguna para que la persona desarrolle funciones comprendidas en distintas áreas, compatible con su nivel retributivo, y con la formación adecuada, dada la específica estructura de la empresa de mediación derivada de su tamaño o circunstancias concretas.

3.2 Fundamentalmente, con base a lo regulado por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, el sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes Grupos y Subgrupos profesionales, con los contenidos que más adelante se señalan:

- Grupo I.
- Grupo II.
- Subgrupo II A.
- Subgrupo II B.
- Grupo III.
- Subgrupo III A.
- Subgrupo III B-1 y III B-2.
- Subgrupo III C.
- Subgrupo III D.
- Grupo IV.
- Subgrupo IV A.
- Subgrupo IV B.
- Grupo V.
- Subgrupo V A.
- Subgrupo V B.
- Subgrupo V C-1 y V C-2.
- Grupo VI.

3.3 Cada Grupo o Subgrupo, comprenderá los niveles que se señalan seguidamente, según el grado de importancia de las funciones desarrolladas. El nivel determinará el salario base y cualquier otro concepto retributivo que tome el nivel como referencia.

3.4 La reseña de los Grupos o Subgrupos profesionales y niveles retributivos que se consigna a continuación, no supone que necesariamente deban existir todos en cada

empresa o centro de trabajo de mediación, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las tareas que realmente se precise desarrollar.

Artículo 23. *Grupos y subgrupos profesionales y niveles retributivos.*

Grupo I.

1. Criterios generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la dirección general de la empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de servicios generales, o de Inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito.

2. Formación: Conocimientos técnicos especializados y/o titulación mínima universitaria o técnica de grado superior.

3. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 1.

Grupo II.

Subgrupo II.A:

1. Criterios generales: Su función se traduce en la realización de cometidos relacionados con la investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar, siempre que se correspondan con las funciones propias del título que posean.

2. Formación: Titulación universitaria o técnica de grado superior, o formación profesional equivalente.

3. Tareas: Se incluyen en este Subgrupo II.A, a título enunciativo, no limitativo, las siguientes funciones, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Análisis e investigación de mercados.
- Diseño de productos.
- Lanzamiento de productos a nivel de la empresa de mediación.
- Asesoría jurídica.
- Evaluación y análisis de inversiones financieras.
- Estudios de organización y métodos.
- Análisis, diseño y puesta en aplicación de sistemas informáticos integrales.
- Selección y formación de personal.
- Asistencia técnica y control de mantenimiento de edificios, instalaciones y sistemas de comunicación.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 2.

Subgrupo II.B:

1. Criterios generales: El personal perteneciente al Subgrupo profesional II.B cuenta para el desempeño de sus tareas con determinado grado de autonomía para ejecutar o realizar las mismas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de cuestiones técnicas o prácticas propias de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos establecidos en la empresa.

2. Formación: Conocimientos amplios de las funciones, tareas y operaciones que deban realizar, y/o nivel mínimo de titulación universitaria o técnica de grado medio.

3. Tareas: En este subgrupo profesional se incluyen las tareas de: organizar, motivar y coordinar al personal que constituya una unidad departamental de cualquier área, con posibilidad de incluir unidades inferiores.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 3.

Grupo III.

Subgrupo III.A:

1. Criterios generales: Comprende este Subgrupo III.A al personal cuyas funciones se desarrollan en un marco de instrucciones precisas, con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: Conocimientos especializados de las funciones, tareas y operaciones respectivas y/o formación mínima equivalente a bachillerato o formación profesional de grado medio, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

3. Tareas: Se incluyen en este Subgrupo, a título enunciativo, las siguientes tareas, así como cualesquiera otras asimilables a las mismas:

Área comercial: Funciones reseñadas en el artículo 16, punto 2.3.1, en relación con coberturas que correspondan a grandes riesgos, según quedan definidos estos riesgos en el artículo 11 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

Área técnica de seguros: Examen, tarificación, preparación contractual de las coberturas y mantenimiento técnico de grandes riesgos, así como tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, tal como quedan anteriormente definidos.

Área de administración y de servicios generales: Función de contabilidad, rendición de cuentas de la empresa ante las respectivas entidades aseguradoras, liquidación de cuentas de auxiliares externos y colaboradores, cuentas de caja y bancos, régimen fiscal de la empresa, gestión del sistema integral de informática de la empresa y gestión de personal, sin asistencia externa en la realización de las tareas anteriormente citadas.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.A el nivel 4.

Subgrupo III.B-1:

1. Criterios generales: Comprende este Subgrupo al personal que desarrolle trabajos de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por su parte, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otras personas.

2. Formación: Conocimientos específicos de las funciones, tareas y operaciones respectivas, y/o formación mínima equivalente a bachillerato o formación profesional de grado medio.

3. Tareas: Se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Área comercial: Funciones reseñadas en el artículo 16, punto 2.3.1, en relación con coberturas de los llamados riesgos masa (accidentes individual y Colectivos; vida riesgo, ahorro y financieros; de enfermedad, asistencia sanitaria y decesos; multirriesgo del hogar, de comunidades, de comercio, y de PYMES; seguros agrícolas; automóviles; responsabilidad civil tarificada), y en general de todos los seguros gestionados habitualmente por las empresas de mediación, excepto los grandes riesgos.

Área técnica de seguros: Funciones reseñadas en el artículo 16, punto 2.3.2, en relación con: Examen, tarificación, preparación contractual de las coberturas y mantenimiento de los riesgos masa, así como la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos.

Área de administración: Funciones reseñadas en el artículo 16 punto 2.3.3, incluidas las funciones de secretariado de dirección, y empleados que realicen habitualmente, como función propia, tareas concretas de análisis y programación, conforme al sistema integral de informática de la empresa.

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

Subgrupo III.B-2:

1. Criterios generales: Comprende este Subgrupo al personal de nuevo ingreso en la empresa, sin perjuicio de lo establecido para el Grupo VI, o procedentes de los Subgrupos III.C o III.D, que colaboren en la realización de las funciones reseñadas en el Subgrupo III.B-1, conforme a instrucciones de un superior, aunque con autonomía en el desarrollo de sus tareas.
2. Formación: Conocimientos específicos de las funciones, tareas y operaciones respectivas, y/o formación mínima equivalente a bachillerato o formación profesional de grado medio.
3. Tareas: Las señaladas anteriormente.
4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.B-2, para el personal de nuevo ingreso en la empresa, durante los 30 primeros meses de desarrollo de sus funciones, el nivel 6, y a partir de dicho momento el nivel 5; y para el personal procedente de otros Subgrupos, el nivel 6 durante los primeros dos años de desarrollo de su función, y el nivel 5 a partir del tercer año.

Subgrupo III.C:

1. Criterios generales: Comprende al personal que realice tareas que requieran conocimientos singulares y un breve período de adaptación, y que realicen su trabajo con iniciativa, sin perjuicio de la adecuada supervisión.
2. Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su actividad profesional, y/o titulación mínima equivalente a educación secundaria obligatoria.
3. Tareas: En este Subgrupo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes tareas:
Colaboración en las áreas comerciales, técnicas o de administración, señalándose, entre otras:
 - a) En el área comercial: Preparación de visitas, contactos con los clientes, recopilación de datos o antecedentes y formalización de operaciones ya convenidas.
 - b) En el área técnica de seguros: Preparación de las tareas de los gestores de los Subgrupos III A) o III B), recopilación de datos o antecedentes.
 - c) En el área de administración y servicios generales:
 - c) 1. Personal que realice transcripción de datos sobre cualquier soporte informático utilizando programas estándar, que requieran conocimientos básicos de la operativa informática.
 - c) 2. Personal que realice la atención de centralitas telefónicas y simultáneamente la recepción de visitas.

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

Subgrupo III.D:

1. Criterios generales: Comprende al personal que lleve a cabo tareas, en cualquiera de las áreas contempladas, siguiendo directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa, o sirviendo de apoyo a las que realicen otras personas de nivel superior, o a la persona titular de la empresa, cuando asuma tales funciones.
2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de las tareas que se reseñan seguidamente, y/o titulación mínima equivalente a educación secundaria obligatoria.
3. Tareas: En este Subgrupo se incluye el personal que realice las siguientes tareas a título enunciativo:
 - Distribución de llamadas telefónicas a cada departamento.
 - Recogida de mensajes.
 - Solución de dudas y consultas sencillas y orientación al cliente.
 - Punteo de datos y primas en los recibos de cartera mensuales.

- Completar datos de solicitudes de seguro e introducir las mismas en ordenador u otros medios informáticos o electrónicos.
- Transcripción de cartas, cuestionarios y otros documentos a ordenador u otros medios informáticos o electrónicos.
- Seguimiento telefónico de campañas, preparación de visitas, etc.
- Distribución diaria de pólizas recibidas en la empresa de mediación.
- Ayuda en la preparación y distribución mensual de los recibos de cartera.
- Archivos de pólizas y documentación.
- Gestiones externas en entidades bancarias, entidades aseguradoras, etc., cumplimentando funciones preparadas por personas trabajadoras a las que sirvan de apoyo.

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

Grupo IV.

Subgrupo IV.A:

1. Criterios generales: Personal que desarrolle tareas de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los mismos, comportando la responsabilidad de su ejecución.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de su actividad profesional, y/o posesión, cuando proceda, del permiso o título correspondiente a su función.

3. Tareas: En este colectivo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes actividades, así como otras asimilables a las mismas:

- Conducción de vehículos.
- Cobranza de recibos fuera del centro de trabajo.
- Tareas de conserjería.
- Reparación y mantenimiento de edificios, instalaciones y maquinaria.

4. Nivel retributivo: A efectos de retribución, les corresponderá el nivel retributivo 7.

Subgrupo IV. B:

1. Criterios generales: Personal que ejecute tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesiten de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de las tareas que se reseñan seguidamente y/o titulación mínima equivalente a educación secundaria obligatoria

3. Tareas: En este Colectivo se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Limpieza de edificios y locales.
- Portería, cometidos de ordenanza, mensajería y manejo de ascensores.
- Tareas de ayuda en la reparación y mantenimiento de locales, instalaciones y maquinaria.

4. Nivel retributivo: A efectos de retribución les corresponderá el nivel retributivo 8.

Grupo V:

Criterios generales: Integrará al personal que realice habitualmente sus funciones fuera del centro de trabajo de la empresa, sin sujeción a horario prefijado, pero sin perjuicio de que cumpla las horas efectivas de trabajo previstas para todo el personal afectado por el presente Convenio. Tales funciones comprenderán la atención a clientes, proposición de nombramientos de auxiliares externos o colaboradores, coadyuvando con los mismos en la producción de seguros, en la gestión de cobro de primas, y en la tramitación y liquidación de siniestros; revisión y ordenación de la administración de

colaboradores externos, rendición de cuentas, efectividad de los saldos de los mismos y control de los recibos que tengan pendientes de cobro.

Se distinguen los siguientes Subgrupos:

Subgrupo V.A:

1. Criterios generales: Comprenderá los Inspectores de áreas profesionales o zonas geográficas.
2. Formación: La indicada en el Subgrupo II.B.
3. Tareas: Organizar, motivar y coordinar al personal Inspector incluido en su área profesional o zona geográfica de los Subgrupos V.B o V.C.
4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 3.

Subgrupo V.B:

1. Criterios generales: Comprenderá los Inspectores que dependiendo de la dirección de la empresa, o de un Inspector de área profesional o zona geográfica, intervengan en coberturas de grandes riesgos, ya sea directamente con los clientes o a través de colaboradores externos, o en la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, sin perjuicio de que realicen además cualesquiera otras funciones de las señaladas en los criterios generales de este Grupo.
2. Formación: La indicada en el Subgrupo III.A.
3. Tareas: Las señaladas anteriormente.
4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 4.

Subgrupo V.C-1:

1. Criterios generales: Comprenderá a los Inspectores que dependiendo de la dirección de la empresa o de un Inspector de área profesional o zona geográfica intervengan en coberturas de riesgos masa, ya sea directamente con los clientes o a través de colaboradores externos, o en la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, sin perjuicio de que realicen además cualesquiera otras funciones de las señaladas en los criterios generales de este grupo.
2. Formación: La indicada en el Subgrupo III.B-1.
3. Tareas: Las señaladas en el punto 1.
4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 5.

Subgrupo V.C-2:

1. Criterios generales: Comprenderá al personal de nuevo ingreso en la empresa, sin perjuicio de lo establecido para el Grupo VI, o procedentes de los Subgrupos III.C o III.D, que asuma inicialmente las funciones reseñadas en el Subgrupo V.C-1, dependiendo de la dirección de la empresa, o de un Inspector de área profesional o zona geográfica.
2. Formación: La indicada en el Subgrupo III.B-2.
3. Tareas: Las señaladas anteriormente, para el Subgrupo V.C-1.
4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo V.C-2, para el personal de nuevo ingreso en la empresa, durante los 30 primeros meses de desarrollo de sus funciones, el nivel 6, y a partir de dicho momento el nivel 5, y para las personas trabajadoras procedentes de otros Subgrupos, el nivel retributivo 6, durante los dos primeros años de desarrollo de sus funciones, y el nivel 5 a partir del tercer año.

Grupo VI.

1. Criterios generales: Estarán incluidos en este grupo el personal que, careciendo de experiencia y preparación específica para el sector de la mediación, se incorpore laboralmente a las empresas a efectos de desempeñar las tareas que más adelante se especifican. Este grupo se previene exclusivamente para personal de nueva contratación

en la empresa, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el sector.

Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional que, en ningún caso, podrá superar el plazo de tres años, la adscripción posterior se realizará al grupo profesional que corresponda conforme al sistema de clasificación profesional establecido.

2. Formación: El personal incluido en este grupo recibirá durante el tiempo en que se encuentre clasificado en el mismo, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de 50 horas anuales, en las que se consideran incluidas las 20 horas previstas para formación en el artículo 23. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector de la mediación.

El plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo del personal integrado en este grupo.

3. Tareas: Realización de tareas elementales y/o de apoyo a los otros grupos profesionales y de introducción a las actividades propias de la empresa de mediación. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado.

4. Nivel retributivo: A efectos retributivos se encuentran comprendidos en el nivel 9. Con carácter general, la permanencia en este grupo profesional será de dos años. Si la persona acreditara la superación de los cursos de formación profesional de grado medio o superior, en materias afines con las tareas que se le atribuyan, el tiempo máximo de permanencia será de un año.

5. Excepción: Cuando el objeto de la contratación fuera el desarrollo de los conocimientos propios de una titulación universitaria o técnica de grado medio o superior, la clasificación profesional se realizará en el grupo o subgrupo profesional cuyas tareas se correspondan con dichos conocimientos, viniendo su nivel retributivo determinado por las previsiones específicas, si las hubiere, de la modalidad contractual utilizada, en relación con los niveles retributivos propios del grupo o subgrupo profesional.

6. Régimen general de la Seguridad Social: El personal clasificado en este Grupo VI cotizarán al Régimen General de la Seguridad Social por el Grupo 7 de dicho régimen, excepto las personas tituladas a que se refiere la excepción anterior, que lo harán por el grupo o subgrupo que corresponda a la función que desarrollen en la empresa de mediación, sin perjuicio de la resolución que, al respecto, pueda adoptar la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 24. Procedimiento para la clasificación profesional.

1. Conforme a lo previsto por el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores, la clasificación de las plantillas de las empresas de mediación se realizará por acuerdo entre la persona contratada y la empresa, a la vista de las tareas asignadas a la persona en el centro de trabajo, subsumiendo las mismas en el grupo o subgrupo profesional y nivel que corresponda, según la descripción anterior.

2. En el caso de que una persona contratada realice tareas comprendidas en diferentes grupos o subgrupos profesionales por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, deberá ser clasificada conforme al grupo o subgrupo y nivel que corresponda a las tareas de mayor clasificación, siempre que estas tareas representen más de un tercio de su ocupación diaria.

3. En los contratos formativos, se atribuirá a la persona contratada la función o tareas inicialmente asignadas, y la clasificación profesional que, durante el período de formación o prácticas, le corresponda, sin perjuicio de la asignación de las funciones o tareas que definitivamente se le atribuyan, y su clasificación profesional correspondiente, si la persona llega a integrarse en la plantilla de la empresa, o centro de trabajo, con contrato o situación laboral indefinidos.

Artículo 25. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente Convenio general, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Si la movilidad funcional, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, implicara realización de tareas de distintas áreas profesionales, será preciso que la persona reciba previamente la formación necesaria para su adaptación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

3. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo o subgrupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo o subgrupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en concordancia con el artículo 29.2 del presente Convenio.

4. La persona contratada podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo o subgrupo profesional en el que esté encuadrado, como fuera del mismo. En estos casos, la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puesto solicitados. La empresa dará contestación razonada a la solicitud en un plazo prudente.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

5. Los cambios de funciones no previstos en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 26. Ascensos y promociones.

Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional, establecidos en el presente Convenio, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrán de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad de la persona interesada, así como las facultades organizativas de la empresa.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas de uno u otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 24.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos y subgrupos profesionales son los siguientes:

Al Grupo I y II y al Subgrupo V.A: Libre designación.

A los Subgrupos profesionales III.A, III.B-1, III.B-2, III.C, V.B, V.C-1 y V.C-2: Por concurso de méritos y examen de aptitud.

4. La promoción entre los citados grupos y subgrupos profesionales, vendrá determinada por el grado en que se desarrollen los factores enunciados como configuradores de la aptitud profesional, así como, entre otras, las siguientes circunstancias:

– Realización de los correspondientes procesos formativos, teniendo en consideración el número total de horas de formación recibida y su grado de aprovechamiento.

– Años de experiencia en el nivel de procedencia.

– Desarrollo y competencia profesional.

- Adecuación al puesto.
- Realización de funciones análogas.

5. Cuando proceda el concurso de méritos y examen de aptitud, la empresa, con la antelación suficiente, en torno a dos meses, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto del mismo, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las funciones a desarrollar, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del examen, así como el resto de condiciones, incluyendo la experiencia mínima requerida en la empresa, que no podrá ser superior a tres años.

El concurso de méritos y examen de aptitud, constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. A nivel de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización finalizada de cursos de formación relacionados con el grupo o subgrupo profesional al que se pretenda acceder. Esta circunstancia, con indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria.

6. Los tribunales calificadores para los concursos de mérito y examen de aptitud, que participarán en la elaboración del contenido del examen y seguirán su desarrollo, estarán constituidos por los siguientes miembros:

- Presidencia, nombrada por el representante legal de la empresa.
- Secretaría, nombrada por la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por la Comisión Paritaria del Convenio.
- Dos Vocales, designados uno por el representante legal de la empresa, y otro por la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por la Comisión Paritaria del Convenio.

7. El sistema de ascensos establecido en el presente Convenio general podrá ser objeto de adaptación a nivel de empresa mediante acuerdo entre ésta y la representación legal de las personas trabajadoras.

8. Con carácter anual la empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la evolución de las promociones y ascensos, analizando conjuntamente las posibles medidas de adaptación a nivel de empresa. La representación legal de las personas trabajadoras podrá solicitar el inicio de los procesos de concurso de méritos y examen de aptitud, para los grupos y subgrupos que así lo tienen establecido.

Artículo 27. *Plantilla.*

De acuerdo con las necesidades funcionales y de organización, en cada empresa se fijará la composición de la estructura profesional, de conformidad con las distintas previsiones del sistema de clasificación profesional que el presente Convenio general establece.

De conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente y a los efectos en ella previstos, la empresa informará periódicamente a la representación legal de las personas trabajadoras acerca de su plantilla, su situación y evolución probable, así como, y con carácter previo en su ejecución, a efectos de informe, de las decisiones adoptadas sobre reestructuraciones o ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 28. *Principios generales.*

1. La Formación Profesional para el Empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y las personas desempleadas y ocupadas una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el

conocimiento, tal y como se establece en la Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector de la Mediación de Seguros Privados, las partes firmantes en consonancia con la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo, el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 30/2015, por la que se regula el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral y el Real Decreto 694/2017, por el que se desarrolla la Ley 30/2015 que regula las distintas iniciativas de formación que configuran el sistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación y su estructura organizativa y de participación institucional así como el Real Decreto 287/2021, de 20 de abril, sobre formación y remisión de la información estadístico-contable de los distribuidores de seguros y reaseguros establecen los siguientes fines:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- c) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a las personas trabajadoras las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- d) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- f) Acercar y hacer partícipes a las personas trabajadoras de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.
- g) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional para facilitar la integración de las distintas formas de certificación según se establece en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio y Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, que establece el procedimiento y los requisitos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, así como los efectos de esa evaluación y acreditación de competencias.
- h) Contribuir con la formación profesional para el empleo a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de mediación de seguros.
- i) Mejorar la empleabilidad de las personas, especialmente de quienes tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- j) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

2. La acción formativa en el sector de la mediación de seguros privados responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

La política formativa en el sector se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de las personas en el seno de las empresas.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al personal, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
- f) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

Artículo 29. *Tiempo de formación.*

1. El personal está obligado a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas o de presentación de productos, etc., que resulten necesarios, cuyas actividades se realizarán durante su jornada de trabajo.

2. El tiempo de formación para cada persona contratada, excepto quienes estén sujetos a contratos de trabajo que lo prevea específicamente, será de veinte horas dentro del cómputo anual de la jornada de 1.720 horas establecida en el presente Convenio general, y se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional. En aras a cumplir lo establecido en el Real Decreto 287/2021, de 20 de abril, sobre formación y remisión de la información estadístico – contable de los distribuidores de seguros y reaseguros, las horas de formación anual, se regirán por lo establecido en la normativa vigente en cada momento.

Este tiempo de formación podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido con carácter general.

3. Sin perjuicio de lo estipulado normativamente, estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta tres años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en cada persona.

4. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente Convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo segundo, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

5. Con criterios análogos a lo señalado en el número 2, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

6. Las horas que, en su caso, el trabajador disfrute por el ejercicio del derecho del permiso regulado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, se computarán a efectos del cumplimiento del tiempo de formación regulado en el apartado 2 de este artículo.

De igual modo, la formación recibida en el marco del plan de formación de la empresa servirá para entender cumplido el referido derecho al permiso, en los términos del citado artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

7. El personal tendrá derecho a los permisos retribuidos y no retribuidos, así como a las adaptaciones de jornada que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores para

realizar actividades de formación o asistir a exámenes oficiales. Igualmente tendrán derecho a recibir las acreditaciones correspondientes a las acciones formativas realizadas de acuerdo a los criterios que se establezcan.

A efectos de los procedimientos de acreditación de la experiencia en los que participe el personal, las empresas facilitarán a los interesados las certificaciones correspondientes en las que figuren las funciones realizadas a lo largo del tiempo en la empresa.

Artículo 30. Comisión paritaria sectorial de formación o estructura paritaria sectorial.

1. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación se considera subsistente, teniendo establecido su reglamento. La comisión sigue estando integrada por ocho vocales, cuatro en representación de las Organizaciones Sindicales negociadoras del presente Convenio y cuatro en representación de AEMES.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral establece en su artículo 26.1 que en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector correspondiente podrán constituir estructuras paritarias sectoriales con o sin personalidad jurídica propia. Estas Estructuras Paritarias se agruparán en sectores afines conforme al mapa sectorial aprobado por Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Según la disposición transitoria segunda del RD 694/2017 que desarrolla la Ley 30/2015, en tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas se mantendrán las actuales funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales, actualmente la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo está en proceso de adecuación y transformación de dichas estructuras.

2. Además de las funciones que legal o reglamentariamente correspondan a esta comisión o estructura paritaria, desarrollará también las siguientes funciones en el marco del convenio colectivo:

a) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de itinerarios formativos por ocupaciones, las necesidades formativas, especialmente por los cambios derivados por la digitalización.

b) Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al sector.

c) Colaborar en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para empresas que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características del personal afectado.

d) Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones por ella tramitadas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos.

e) Seguimiento y evaluación de los contratos formativos.

f) Proponer criterios para seleccionar a las entidades de formación, más allá de los establecidos legalmente, con el fin de incrementar la eficacia, eficiencia e impacto de la formación.

3. Los miembros representantes de las Organizaciones Sindicales de esta Comisión Paritaria tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en sus respectivas empresas, hasta el límite de 32 horas mensuales, en tanto desarrollen su función como miembros de esta comisión. Asimismo, si las personas a las que se refiere el párrafo anterior forman parte, simultáneamente, de la Comisión Paritaria de Interpretación,

Vigilancia y Seguimiento del Convenio y de esta Comisión Paritaria Sectorial de Formación, mantendrán su crédito-horario derivado de sus funciones en la Comisión Paritaria y tendrán derecho, asimismo a permisos laborales retribuidos por su respectiva empresa de mediación, por el tiempo que justificadamente dediquen al desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

Artículo 31. *Iniciativas de formación.*

1. Las partes acuerdan hacer uso de las diferentes iniciativas de formación de las que pueden beneficiarse las empresas y trabajadores del sector.

2. Formación programada por las empresas con cargo a la cuota de formación profesional. Las partes se comprometen a establecer mecanismos para dar a conocer y facilitar la utilización de esta iniciativa con especial atención a las pymes y micropymes del sector.

Las partes se comprometen a difundir las actividades formativas incluidas en esta iniciativa (de ámbito estatal y autonómico) entre las empresas y plantillas del sector con el fin de ampliar la cobertura de la formación al conjunto de centros de trabajo y personas empleadas, así como mejorar la participación de los colectivos prioritarios.

Las partes se comprometen a que durante la vigencia de este Convenio acordarán las fórmulas más adecuadas, con arreglo a la normativa vigente, para incrementar la participación de los agentes sociales en la formación dirigida al sector.

La Comisión Paritaria Sectorial elaborará, si lo considera necesario, criterios adicionales a los que establece la norma actualmente vigente, de cara a la selección de entidades de formación para una mayor adecuación a las necesidades del sector.

3. Las empresas de mediación podrán desarrollar acciones de perfeccionamiento o reciclaje de su personal, debiéndose distinguir al respecto:

La empresa podrá consensuar con la representación legal de las personas trabajadoras acciones formativas específicas, que habrán de estar en relación con las funciones de la empresa. En tal caso la empresa deberá conceder al personal permisos, dentro de la jornada laboral, para que pueda asistir a las clases en presencia o dedicar el tiempo necesario para la formación e-learning. El tiempo dedicado a esta formación será computable en el número de 20 horas anuales previsto generalmente para formación.

Formación dentro de los centros de trabajo de la empresa de mediación: La empresa procurará impartir esta formación con habitualidad, dedicando el tiempo preciso, dentro de la jornada laboral, a la función de perfeccionamiento o reciclaje, sin perjuicio de la asistencia de su personal contratado, cuando así lo acuerde la empresa, a los cursos de formación que convoquen las Entidades Aseguradoras, con las que se relacione la empresa de mediación de seguros, sobre los productos propios de aquéllas, o la asistencia de la plantilla de la empresa a jornadas o seminarios impartidos por centros o instituciones a los que sea inscrito el personal por cuenta de la empresa.

Todo ello sin perjuicio de lo pactado en los Acuerdos Nacionales de Formación para el Empleo, sobre permisos individuales de formación.

4. En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

5. Sin perjuicio de lo anterior, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 64.5. e) del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 30/2015, por la que se regula el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral y el Real Decreto 694/2017, por el que se desarrolla la Ley 30/2015 que regula las distintas iniciativas de formación que configuran el sistema de formación profesional para el empleo, la empresa deberá solicitar de manera preceptiva y con anterioridad al inicio de las acciones formativas informe a la

representación legal de las personas trabajadoras, respecto de las acciones formativas programadas, incluidas las de los permisos individuales de formación.

Siguiendo lo establecido en el artículo 9.2 de esta ley 30/2015, por la que se regula el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral, la citada programación se realiza respetando este derecho de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras, a quien se les deberá solicitar informe de manera perceptiva, sin perjuicio de la agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones.

A tal efecto, y siguiendo el desarrollo de esta ley, en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017, pondrá a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras al menos, la siguiente información:

- a) Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas
- b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones
- c) Calendario previsto de ejecución
- d) Medios pedagógicos
- e) Criterios de selección de los participantes
- f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- g) Balance de la formación desarrollada en el ejercicio precedente
- h) Coste estimado de las acciones formativas.

El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de solicitar el mencionado informe y de entregar a la representación legal de las personas trabajadoras la documentación señalada en el párrafo anterior, impedirá la adquisición y, en su caso, el mantenimiento del derecho a la bonificación.

La representación legal de las personas trabajadoras emitirá un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en el plazo de quince días desde la recepción de la documentación descrita en el apartado anterior, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.

6. En las empresas con más de 150 personas en plantilla y siempre que exista un plan de formación de empresa, se creará una Comisión Paritaria de Formación que entenderá de todas las materias relacionadas con dicho Plan. Dicha Comisión Paritaria fundamentará su actividad mediante un Reglamento Interno de Funcionamiento.

7. Otras iniciativas. Sin perjuicio de lo anterior y de las iniciativas que adopte la empresa en materia de formación con cargo a la cuota de formación profesional, aquella podrá establecer la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 32. Estudios y titulaciones en el ámbito asegurador.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación llevará a cabo, o respaldará, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la acción formativa o a las titulaciones relacionadas con el sector de la mediación, contempladas en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional así como en la relativa a la formación en el trabajo.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 33. Jornada laboral y distribución horaria.

1. A partir del 1 de enero de 2023, la jornada máxima de trabajo, en cómputo anual, pasa a ser de 1.720 horas efectivamente trabajadas, sin que se incluyan en dicho cómputo, a tal efecto, los días de vacaciones ni de libranza que se conceden anualmente, las fiestas nacionales y las fiestas locales.

2. Este número de 1720 horas efectivas de trabajo, se entenderá limitado al que realmente corresponda, si existiere anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, a nivel de centro de trabajo o empresa que, antes de entrar en vigor el presente Convenio, arrojará un cómputo anual inferior al citado, con independencia de que se mantenga o varíe la distribución horaria.

En el caso de jornada de trabajo a tiempo parcial, el número de las horas efectivas de trabajo, durante el año natural o el tiempo de duración del contrato, incluidas sus prórrogas, si las hubiere, será el que pacten las partes.

3. El número de 1720 horas podrá ser efectivamente exigido por las empresas, salvo las faltas justificadas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos retribuidos, previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio general, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

4. La distribución horaria de la jornada anual fijada en este Convenio podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. Para esta distribución irregular se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo siguiente.

El horario será establecido en cada centro de trabajo o empresa mediante acuerdo entre la empresa de mediación y la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, con el propio personal, distribuyendo las 1720 horas efectivas de trabajo, entre los días efectivamente trabajados, como consideren más conveniente, sin perjuicio de que puedan pactarse, en casos concretos, horarios flexibles de trabajo, con los límites legales fijados en cuanto a jornada anual, semanal y diaria.

Al respecto se señalan las siguientes pautas o recomendaciones:

- La jornada diaria se estima que no debe sobrepasar de las 20:00 horas.
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- En el caso de que se pacte un nuevo horario de trabajo que implique pasar de jornada continua de 8:00 a 15:00 horas, a jornada partida de mañana y tarde, deberá existir una interrupción para el almuerzo, de una hora como mínimo, y de dos horas como máximo, no computable como tiempo de trabajo efectivo, y podrá convenirse, sin discriminación, la compensación económica del almuerzo, mediante vales de comida o, como mínimo, con la cuantía establecida en el presente Convenio.
- Respetando siempre el número de 1720 horas efectivas de trabajo al año, la empresa podrá acordar con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, con el propio personal, turnos de trabajo para los sábados.
- Respetando asimismo el número de 1720 horas efectivas de trabajo al año, la reducción de jornada acordada en el presente Convenio, se llevará a cabo, anualmente, mediante la libranza de dos jornadas completas de trabajo, que se pactarán de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona afectada, salvando siempre las necesidades del servicio.
- Durante los meses de verano (del 1 de junio al 30 de septiembre), la jornada de trabajo podrá establecerse de 8:00 horas a 15:00 horas.
- En aquellos supuestos en los que en función de las previsiones del presente artículo se produjera un cambio de régimen horario del que resultara una coexistencia de diversos horarios, el personal, durante un plazo máximo de 6 meses desde que tuvo lugar el cambio, podrá solicitar la reincorporación a la jornada que tenía anteriormente. Esta solicitud podrá formularse una vez transcurrido dicho período de 6 meses si concurrieran en la persona necesidades justificadas, singulares y graves que así lo requieran.

5. El personal tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada ordinaria de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa, respetando, en su caso, lo previsto en aquella o, en su defecto, conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Distribución irregular de la jornada.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 33.4 de este Convenio y sin perjuicio de lo indicado en el apartado segundo de este artículo, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en desarrollo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer otra distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Para ello, la empresa iniciará un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, el propio personal contratado, 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.

Durante el periodo de consultas, que tendrá lugar en el tiempo mínimo necesario acorde con la circunstancia del caso y la extensión de sus efectos, las partes negociarán 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.

2. 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 el personal deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco 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 cuatro 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 que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.

Artículo 35. *Vacaciones.*

1. A partir del 1 de enero de 2023, el personal afectado por este Convenio, presente el 1.º de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de veinticinco días laborables, en concepto de vacaciones anuales.

2. Las vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en cuatro periodos, a petición del personal y previo acuerdo con la empresa.

Salvo pacto expreso con la empresa, no podrán disfrutarse menos de tres días laborables seguidos de vacaciones.

3. En ningún caso la distribución del periodo de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de 1720 horas efectivas de trabajo.

4. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y la persona contratada, preferentemente entre 1 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

Con el objeto de premiar la fidelidad a la empresa de las personas trabajadoras, éstas tendrán derecho de manera acumulativa, hasta la extinción de la relación laboral, por la causa que sea, al incremento en un día más de vacaciones:

- El año en que la persona trabajadora cumpla veinte años de antigüedad en la empresa.

- El año en que la persona trabajadora cumpla treinta años de antigüedad en la empresa.

Sin perjuicio del poder de dirección y organización de la empresa, como principio y preferencia única para el derecho de opción de las personas trabajadoras a un

determinado periodo de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona en la elección de un determinado periodo, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejerciten las restantes personas en una unidad de trabajo.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras podrán designar durante el período de vacaciones generales del personal un turno de aproximadamente el 25 % de la plantilla total, aunque pueda ser superior en determinados órganos de la empresa, con objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La empresa señalará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con las personas capacitadas prácticamente para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designadas por la empresa, siguiendo el sistema de rotación entre las personas que posean dicha capacidad.

Las personas que permanezcan de turno podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año.

5. A nivel de empresa se podrá convenir, con la representación legal de las personas trabajadoras, un régimen distinto de vacaciones, en función de la distribución y organización del tiempo de trabajo.

6. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona contratada disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, 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.

7. Quienes hayan ingresado con posterioridad a 1 de enero y quienes cesen antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que correspondan. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso, pudiendo deducirse en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir la persona interesada.

8. No se computarán como días disfrutados de vacaciones los que correspondan a períodos en los que la persona afectada se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

Artículo 36. *Permisos.*

1. El personal, 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 o registro de pareja de hecho de la persona contratada, quince días naturales.

b) En los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, se regulará de acuerdo al artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores. Será el profesional facultativo que atienda al familiar enfermo quien determine o no la gravedad en la enfermedad. Este permiso será ampliable como máximo a un mes sin sueldo a partir del sexto día.

En el caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de afinidad, el permiso será el regulado por el artículo 37.3.b) bis del Estatuto de los Trabajadores. En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, el permiso será de un día más. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros de distancia a contar desde el centro de trabajo, el plazo se ampliará en dos días.

De los días de permiso regulados en este apartado, al menos un día será laborable.

Dichos permisos deberán comenzar a disfrutarse desde que tiene lugar el hecho causante que los origina, salvo que no sea día laborable, en cuyo caso el permiso se disfrutará en el primer día laborable inmediatamente siguiente a aquel en que tiene lugar el hecho causante.

En el supuesto de que el hecho causante se produzca una vez haya finalizado la jornada laboral de la persona trabajadora, empezará a contabilizarse al día siguiente.

Con objeto de favorecer su mejor utilización, el permiso para los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario contemplados en el primer párrafo, podrá disfrutarse por días completos y de forma discontinua, siempre que persista el hecho causante que origina el permiso y hasta el máximo de días establecido, siempre que no se haya producido ampliación como consecuencia de desplazamiento.

En este último caso, la persona trabajadora deberá preavisar al empresario con una antelación mínima de un día, precisando las fechas en que hará uso del permiso.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) 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% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada 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.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

f) 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.

g) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del médico, privado o de la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia de la persona trabajadora de sus hijos/as menores de edad o de familiares dependientes de la persona trabajadora y se justifique esta necesidad mediante volante facultativo.

No obstante, para disfrutar de este permiso, la persona trabajadora deberá avisar con la mayor antelación posible y siempre antes de 48 horas, salvo casos de urgencia, debiendo asimismo procurar adaptar sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso o, de no ser posible, el horario que suponga el menor perjuicio posible a la buena marcha de la empresa. El aviso a la empresa deberá realizarse por escrito y deberá hacerse constar la hora prevista de la consulta y la dirección.

h) Por el tiempo indispensable para los casos que regula el artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de la necesidad de realización de exámenes prenatales y acudir a los cursos de preparación al parto, este permiso se podrá disfrutar tanto para la trabajadora gestante como para acompañamiento a la pareja.

2. Las reducciones de jornada por nacimiento de hijo o hija en condiciones especiales, cuidado del lactante, guarda legal, cuidado directo de un familiar, cuidado de un menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo, se ajustarán a lo dispuesto por el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores vigente, apartados 4, 5, 6 7 y 8 con las siguientes matizaciones:

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en quince días laborables por cada hijo o hija, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad, o bien mediante acuerdo con la empresa, respetando en su caso, lo establecido anteriormente.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito en la forma que indica el artículo 37.4) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida; o quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida; o el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, que regula el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito en la forma que indica el art. 37.6 del Estatuto de los trabajadores.

En los supuestos en que varias personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre las partes el horario de trabajo efectivo de modo que no queden sin atender las necesidades organizativas y productivas del negocio.

En el caso de no existir acuerdo y/o posibilidad de compatibilizar horarios, tendrá preferencia quien lo haya solicitado en primer lugar, salvo que por la edad del menor o el grado de discapacidad de la persona que requiera atención sea conveniente establecer otro criterio.

3. La persona contratada, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año, o el equivalente en horas efectivas de trabajo que corresponda. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

4. La persona contratada, previo aviso y justificación, podrá solicitar permiso para acudir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso

académico, cuando realice estudios para la obtención de un título oficial que no esté relacionado con la actividad de la empresa, avisando a tal efecto con una antelación de cuarenta y ocho horas, y teniendo en cuenta las necesidades de prestación de servicio y organización de la empresa.

Las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso, en proporción estrictamente equivalente, y tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes, dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3. Criterios para la realización de las horas extraordinarias:

a) Horas extraordinarias por fuerza mayor, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

b) Restantes horas extraordinarias, necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, incidencias no previsibles u otras circunstancias derivadas de la actividad de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

4. La dirección de la empresa informará mensualmente a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

Asimismo, en función de la tipología más arriba indicada, y de la información recibida, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acordarán los criterios aplicables cuando surja la necesidad de realizar horas extraordinarias.

5. La cotización por horas extraordinarias se realizará según su distinta naturaleza, conforme a las normas que resulten de aplicación en materia de Seguridad Social.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 38. Principios generales.

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas del personal contratado por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por el salario base y los complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. En el proceso de racionalización de estructuras profesionales y retributivas que constituyó uno de los objetivos fundamentales del Convenio para los años 1996-1998, se llevó a cabo un acercamiento de la nueva regulación salarial a la realidad del sector, potenciando y mejorando el peso del salario base dentro del conjunto de la estructura retributiva, y estableciendo unos intervalos más racionales, en cuanto lo permite la evolución del sistema actualmente, entre los niveles retributivos que configuran la nueva tabla de salarios, que a su vez incorporó un abanico salarial más abierto.

3. Igualmente se establecieron los oportunos procedimientos de aplicación de las nuevas estructuras, así como las disposiciones que hubieron de facilitar el paso de los

anteriores conceptos a los nuevos, con las garantías y seguridad jurídica imprescindibles en todo proceso de cambio.

4. Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los artículos 17.1 y 28 del Estatuto de los Trabajadores.

5. En los casos de trabajos que conlleven peligrosidad, nocturnidad, trabajo a turnos, en festivos o mayor disponibilidad, esfuerzo o quebranto para la persona trabajadora, se observarán las disposiciones y normas reguladoras de dichas circunstancias. La compensación, mediante retribución específica o preferentemente mediante descansos, en aquellos supuestos en que corresponda, será definida a través de acuerdo Colectivo a nivel de empresa.

Sección 1.^a Estructura salarial

Artículo 39. Salario base y complementos.

1. La estructura salarial del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por el salario base de nivel retributivo y los complementos salariales que se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la regulación que a continuación se establece.

2. Se entiende por salario base la retribución por unidad de tiempo correspondiente a la persona contratada en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos y subgrupos profesionales y niveles retributivos regulados en el presente Convenio.

3. El salario base se abonará en doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

4. Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de las condiciones personales de la persona trabajadora, las circunstancias relativas al trabajo realizado, y la situación y resultados de la empresa.

5. La estructura retributiva del presente Convenio queda así integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en los apartados anteriores, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

- Salario base, según nivel retributivo (SB).
- Complemento salarial, de carácter personal, de participación en las actividades de la empresa (PAE).
- Complemento de adaptación individualizada (CAI).
- Complemento por experiencia (CPE).
- Plus funcional de inspección (PFI).

6. Sin perjuicio de la existencia de otros complementos salariales a nivel de empresa, que en todo caso deberán respetar los criterios de causalidad establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los conceptos del presente Convenio, antes mencionados, deberán figurar en la estructura retributiva de cada empresa, salvo que la propia regulación del presente Convenio, o las disposiciones legales, permitan su modificación o variación.

7. El recibo de salarios se ajustará a la regulación establecida en la normativa vigente.

8. El salario mínimo en el sector de la mediación de seguros privados, en jornada completa, será el correspondiente al nivel retributivo 9. En los contratos a tiempo parcial, éste se reducirá en igual proporción que la jornada de trabajo.

La retribución de la persona contratada para la formación, no podrá ser inferior a esta retribución mínima sectorial en los casos en que el tiempo dedicado a formación teórica sea el mínimo permitido por las normas reguladoras de este tipo de contrato. La reducción del tiempo de trabajo efectivo, con la consiguiente ampliación del tiempo

dedicado a formación, conllevará la reducción, en igual proporción, del salario mínimo sectorial. Tal reducción sólo afectará al salario base.

Artículo 40. Complemento salarial personal, de participación en las actividades de la empresa (PAE).

1. A partir de 1 de enero de 1998, la participación a la que se referían los artículos 25 del Convenio Colectivo de 1991-1992, y 36.e), de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, de 14 de mayo de 1970, quedó sustituida por una participación en las actividades de la empresa (PAE), cuantificada mediante un incremento compensatorio incluido en el salario base mensual, sin perjuicio de que deba respetarse un complemento salarial personal, conforme a lo que se regula a continuación.

2. En el anexo I del Convenio 1996-1998 se consignaron las cantidades máximas que podían computarse, como incremento compensatorio, relativas a cada categoría laboral de 1997. La diferencia, entre el importe bruto percibido por cada trabajador por la llamada participación en primas, correspondiente al ejercicio de 1997, y la cantidad máxima antedicha que respectivamente corresponda, da el importe anual del PAE. Este importe, dividido entre 14, debe percibirse en las catorce pagas anuales, y figurará separadamente en los recibos de salarios como complemento salarial PAE.

3. Cuando la persona contratada perciba un salario parcial, el complemento antedicho, en su caso, se percibirá en la misma proporción que el salario base.

4. El importe de este complemento que tuviera reconocido cada persona contratada al 31 de diciembre de 1998, se debió disminuir en la cantidad que figuraba en el anexo 1.99, del Convenio de 1999 (BOE de 1 de octubre de 1999), respecto a cada nivel retributivo, practicándose la reducción en las catorce pagas anuales. El importe remanente que quedase, después de esta absorción, debió incrementarse en un 2 % con efecto 1 de enero de 1999, más un 0,90 % desde 1 de enero de 2000, más un 1 % desde 1 de enero de 2002.

5. Este complemento evolucionará según se determine en la negociación colectiva.

6. En las empresas de mediación que gestionen más de 3.5 millones de euros en comisiones, el complemento salarial PAE no podrá ser inferior, tanto para los trabajadores que figuraban en la plantilla de la empresa al 31 de diciembre de 1997 como para los que puedan ser incorporados posteriormente, al importe mínimo que se consigna para cada nivel retributivo en la tabla que figura en los anexos I.3, II.3, III.3 y IV.3 del presente Convenio, abonándose dicho mínimo, en su caso, en las doce pagas ordinarias y dos extraordinarias.

7. La tabla de importes que figura en los anexos I.3, II.3, III.3 y IV. 3 del presente Convenio, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerden en cada momento para la tabla de salario base por niveles retributivos.

8. El presente complemento será compensable y absorbible con el salario base de los anexos I.1, II.1, III.1 y IV.1, para aquellas personas trabajadoras que lo vinieran percibiendo en el grupo profesional VI nivel 9, a la fecha de publicación del presente convenio colectivo.

Artículo 41. Complemento de adaptación individualizado (CAI).

1. Han sido objeto de adaptación los siguientes conceptos que, procedentes de la estructura retributiva anterior a la entrada en vigor del Convenio 1996-1998, han quedado definitivamente extinguidos:

- Antigüedad y permanencia.
- Asimilación a la categoría superior por antigüedad.
- Pluses de especialización (de grado superior, de grado medio, de las escuelas de seguros, de idiomas).

- Quebranto de moneda (importe anual dividido entre 14).
 - Complemento especial Convenio 1977.
 - Plus de residencia.
2. Los importes que, en su caso, viniera percibiendo el personal por tales conceptos al 31 de diciembre de 1997, se integrarán, a partir del 1 de enero de 1998, en el Complemento de Adaptación Individualizado (CAI), que se configura como un complemento retributivo de carácter personal compuesto por la suma de las cantidades que correspondan a los mencionados conceptos, resultando así un complemento salarial único, abonable en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias.
3. El CAI, una vez cuantificado, evolucionará según se determine en la negociación colectiva.
4. Este complemento no podrá ser objeto de absorción o compensación por o con ningún otro concepto retributivo ni mejora salarial voluntaria.
5. Dicho complemento figurará en el recibo oficial de salarios como complemento personal, bajo el epígrafe «CAI».

Artículo 42. Complemento por experiencia (CPE).

1. Mediante este complemento se regulan los instrumentos y sistemas necesarios para garantizar el desarrollo de la profesionalidad del Sector, estableciendo una adecuada valoración del factor experiencia profesional, con su consiguiente reconocimiento y compensación quedando así definitivamente sustituido, conforme a las previsiones del Convenio de regularización del 8 de febrero de 1996 (BOE del 25 de marzo), denominado complemento por antigüedad estructura retributiva.
2. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los Grupos profesionales III, IV, y Subgrupos V. B) y V.C), en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.
3. En atención a su grado de cualificación y a la propia naturaleza del factor experiencia, tendrán derecho a este complemento quienes estén incluidos en los niveles retributivos 4, 5, 6, 7 y 8, de los grupos y subgrupos profesionales antes mencionados, mientras dure su permanencia en tales niveles.
4. Para comenzar a devengar el complemento por experiencia deberá haber transcurrido un año de presencia del empleado en la empresa, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, abonándose a partir del 1 de enero del año siguiente al transcurso de dicho período.
5. El Complemento por experiencia recogido en los Anexos I.2, II.2, III.2 y IV. 2 del presente Convenio, se abonará en catorce mensualidades, multiplicando el importe mensual que figura en dicho Anexo por el número de años de pertenencia al nivel que tenga asignado la persona trabajadora que lo disfrute, excluido el período de carencia establecido en el número anterior y con el límite multiplicador máximo de diez años.
- El abono se realizará conforme a la situación de la persona trabajadora en 1.º de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia.
6. Al pasar a un nivel retributivo superior de entre los referidos en el número 2 anterior, se generará una nueva experiencia, produciéndose así un nuevo multiplicador por experiencia. A estos efectos, se computará como tiempo de experiencia en el nuevo nivel retributivo, un tercio del tiempo de permanencia en el nivel retributivo inferior, y a este cómputo inicial se irán sumando después los años de experiencia en el nuevo nivel.
- Las fracciones de año que resulten, al aplicar el tercio, se redondearán siempre a años completos, de tal manera que la fracción se eleve al cómputo superior de años.
7. La tabla de importes que figura en los anexos I.2, II.2, III.2 y IV. 2 del presente Convenio, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerden en cada momento para la tabla de salarios por niveles retributivos.

8. El complemento por experiencia anteriormente regulado se aplicará por primera vez en 1998 al personal que estuviera en plantilla al 31 de diciembre de 1997, con el valor multiplicador 1, en función de los importes señalados, para cada nivel retributivo, en la tabla de los anexos I.2, II.2, III.2 y IV.2 del presente Convenio.

Artículo 43. *Pagas extraordinarias.*

Al personal presente el 1 de enero de cada año, y que se mantenga en la plantilla de la empresa durante todo el año, le corresponderán las dos mensualidades extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año natural, de enero a diciembre, de que se trate.

Cada paga extraordinaria, devengada semestralmente, estará conformada por la suma de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base mensual.
- Complemento salarial PAE.
- Complemento personal respetado a la persona trabajadora, en su caso, conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.
- CAI mensual.
- Complemento por experiencia, mensual, (CPE).

La paga extraordinaria de junio se abonará el 15 del mismo mes, y la de Navidad el 15 de diciembre de cada año, salvo que la empresa acuerde con la representación legal de las personas trabajadoras o de forma individual, en caso de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, su prorrateo en doce mensualidades.

Artículo 44. *Plus funcional de inspección (PFI).*

Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la oficina de la empresa su trabajo, sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones de inspección y los viajes.

Este plus tendrá la cuantía anual que se fija en anexos I.4, II.4, III.4 y IV.4 del presente Convenio, o de sucesivos Convenios, tanto para los Inspectores que realicen su función fuera del lugar de su residencia habitual, como para aquellos que la realicen en el lugar de esta residencia. La cuantía del plus, en este último caso, será el 50% de la que corresponda al primer supuesto.

Los mediadores podrán acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, que el importe anual del plus sea prorrateado en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 45. *Anticipos.*

El personal afectado por este Convenio, con un mínimo de permanencia en la empresa de dos años, tiene derecho a percibir, de la misma, anticipos para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por las razones que se indican a continuación:

- a) Por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse separación o divorcio, hasta cuatro mensualidades como máximo de sueldo de tabla.
- b) Para gastos excepcionales que se le originen por asistencia de hijos o hijas con discapacidad, hasta cuatro mensualidades como máximo de sueldo de tabla.
- c) Para gastos de matrícula y libros de estudio del empleado y/o hijos del empleado, hasta dos mensualidades como máximo de sueldo de tabla.
- d) Para gastos familiares de asistencia sanitaria, ortopédica o protésica, no cubiertas por el RGSS, hasta dos mensualidades como máximo de sueldo de tabla.

e) Por gastos derivados de ser víctima de violencia de género o violencia sexual, hasta cuatro mensualidades como máximo de sueldo de tabla. La acreditación de la situación de violencia de género se realizará con arreglo a lo establecido a la normativa específica en materia de protección integral contra la violencia de género y violencia sexual.

Estos anticipos no devengarán intereses y se amortizarán mediante retenciones en nómina que no podrán exceder como máximo del 20 % del sueldo de tabla que se disfrute en cada momento, no pudiendo solicitarse otro anticipo hasta que no se termine de amortizar el que se haya percibido.

En el ámbito de la empresa, se concretará la forma de justificar la causa que origina la solicitud del anticipo, los plazos de amortización (máximo de dos años), así como el número máximo de solicitudes que puedan atenderse y la necesidad de amortización inmediata en caso de cese.

Estos anticipos serán incompatibles con cualquier ayuda que por estos conceptos tengan establecidas las empresas.

Sección 2.^a Dietas, gastos de locomoción y otros conceptos.

Artículo 46. Dietas y gastos de locomoción.

Las dietas y gastos de locomoción mínimos se establecen de la forma siguiente:

La cuantía de la dieta regulada en este Convenio incluye todos aquellos gastos de manutención que genere la persona trabajadora por servicios prestados fuera del centro de trabajo. La cuantía de la dieta cuando la persona trabajadora pernocte fuera del lugar de su residencia habitual no será inferior al importe que se indica en los Anexos I.5, II.5, III.5 y IV.5 del presente Convenio. Las empresas también abonarán los gastos efectivamente ocasionados por el alojamiento y desayuno, correspondiéndoles a ellas determinar el lugar de alojamiento y desayuno.

Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual y los servicios se presten a una distancia de al menos 100 km de ida y otros 100 kilómetros de vuelta del centro de trabajo, la media dieta será, como mínimo, la que así mismo se indica en los Anexos I.5, II.5, III.5 y IV. 5 del presente Convenio.

En cuanto a los gastos de locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la empresa, en vehículo propiedad de la persona trabajadora, el coste mínimo del viaje, sobre la ruta previamente aprobada por la empresa, se abonará según el importe por kilómetro indicado en los Anexos I.5, II.5, III.5 y IV. 5 del presente Convenio.

Las empresas abonarán los gastos de locomoción efectivamente ocasionados por las gestiones que se realicen fuera de los centros de trabajo, siempre que se utilice cualquier medio de transporte colectivo elegido por las empresas y los desplazamientos sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto éstas determinen.

Las empresas podrán elegir entre abonar la cuantía de las dietas fijadas en este convenio o abonar los gastos efectivamente ocasionados a la persona trabajadora por el desempeño de sus servicios fuera del centro de trabajo.

Artículo 47. Compensación económica por vivienda en los supuestos de traslado.

Salvo que la empresa tenga establecido o establezca otro sistema de ayuda que mejore globalmente el aquí regulado, la ayuda económicamente evaluable a que se refiere el artículo 53 del presente Convenio, en su número 5, para que la persona

afectada consiga vivienda en la localidad a que hubiera sido trasladada, se concreta en los siguientes términos:

Cuando se trate de traslado a poblaciones de hasta un millón de habitantes, el empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de 250 euros brutos mensuales durante el primer año.

Si el traslado se produce a poblaciones de más de un millón de habitantes, o a Ceuta, Melilla, Baleares o Canarias, el importe de la ayuda vivienda será de 300 euros brutos mensuales también durante el primer año de traslado.

Sección 3.^a Condiciones económicas para los años 2023-2026.

Artículo 48.

Condiciones económicas para los años 2023, 2024, 2025 y 2026

1. Se establecen los siguientes incrementos salariales:

Año 2023.	4%	Incremento salarial de 2023 con efectos a partir del 01/01/2023, salvo para dietas, gastos de locomoción y compensación económica por almuerzo y salvo el nivel 9. ** Las tablas salariales del Anexo I tomarán efecto a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de publicación del convenio en el BOE en lo que respecta al nivel 9.	Tablas salariales del Anexo I con efectos a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de publicación del convenio en el BOE.
Año 2024.	3%	Efectos a partir del 01/01/2024, salvo para dietas, gastos de locomoción y compensación económica por almuerzo.	Anexo II.
Año 2025.	3%	Efectos a partir del 01/01/2025, salvo para dietas, gastos de locomoción y compensación económica por almuerzo.	Anexo III.
Año 2026.	1,25%	Efectos a partir del 01/01/2026, salvo para dietas, gastos de locomoción y compensación económica por almuerzo.	Anexo IV.

2. Estos incrementos se aplicarán sobre la Tabla Salarial, Complemento por Experiencia, Mínimo del PAE y Plus Funcional de Inspección.

3. La cuantía de Dietas, Gastos de Locomoción y Compensación económica del Almuerzo, serán las cantidades previstas en los apartados 5 y 6 de los Anexos I, II, III y IV de este Convenio.

4. Seguirá siendo de aplicación la absorción prevista en el artículo 4.1 del presente Convenio.

5. Los incrementos salariales del año 2023 se realizan sobre la Tabla Salarial del año 2022.

Incremento salarial variable para los años 2023, 2024, 2025 y 2026.

1. Mediante este incremento se configura una promoción retributiva para el personal en la que se reconoce la aportación colectiva a los ingresos por comisiones derivadas de la intermediación de seguros de la empresa, con objeto de aumentar el grado de motivación y compromiso de la plantilla, permitiendo retribuir de manera más adecuada a la situación de la empresa.

2. Este incremento salarial variable está relacionado con el crecimiento de la empresa, calculándose en función del incremento porcentual de ingresos por comisiones de seguros y honorarios facturados, en cada caso y exclusivamente, derivados de la actividad de mediación de seguros y reaseguros por la empresa y respecto al año anterior.

3. Para su cálculo deberán tomarse como referencia los datos comunicados a la Dirección General de Seguros en la Declaración Estadístico Contable Anual presentada en el mes de abril de cada año, por las empresas de mediación. (Anexo I, modelo 3.2 apartado 1.a) y Anexo II, modelo apartado 1, en concepto de comisiones percibidas de las entidades aseguradoras, del Real Decreto 764/2010, de 11 de junio, por el que se

desarrolla la Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados en materia de información estadístico contable y del negocio, y de competencia profesional).

En el caso de no contar con esta obligación, la empresa deberá tomar como referencia para el cálculo las facturas expedidas por las compañías de seguros en el año correspondiente.

4. Del montante de comisiones y horarios facturados por la empresa, deberán descontarse aquellos ingresos generados por carteras de seguros adquiridas por fusión, absorción, compra-venta, o negocios similares.

5. El incremento porcentual resultante calculado según los apartados 3 y 4 anteriores, servirá de base para conocer el incremento salarial que corresponde al trabajador, que deberá aplicarse exclusivamente sobre el salario base anual y en función del escalado acordado. (Anexo I apartado 7 para el año 2023; anexo II apartado 7 para el año 2024 y anexo III apartado 7 para el año 2025; anexo IV apartado 7 para el año 2026). Este incremento salarial se abonará, por una sola vez, mediante un pago único, en el mes de septiembre, no teniendo carácter consolidable.

Para los casos regulados en el artículo 78 de este Convenio, en los que el cesionario queda subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior, el incremento salarial variable a aplicar será el mismo para toda la plantilla, en función del tiempo de permanencia en la empresa.

No obstante, con objeto de premiar el esfuerzo individual y permitir su retribución de forma más equitativa, las empresas que tengan introducidos instrumentos de medición de la productividad, conforme recoge el artículo 9 del presente convenio, podrán pactar con los representantes legales de las personas trabajadoras que este incremento se relacione con la productividad de cada persona trabajadora, de tal manera que únicamente se reparta entre las personas trabajadoras que obtengan una productividad al menos igual a la media de la empresa o centro de trabajo, en los términos que queden pactados.

En consecuencia, el incremento salarial correspondiente según se indica en este apartado 5, deberá aplicarse sobre la suma de la totalidad de los salarios base anuales de toda la plantilla de la empresa o centro de trabajo y dicho resultado se repartirá por partes iguales entre todas las personas trabajadoras que tengan derecho al incremento, conforme al pacto alcanzado.

No obstante, a la hora de determinar la productividad de cada persona trabajadora, deberán tenerse en cuenta las siguientes circunstancias:

- Que durante el año correspondiente al incremento salarial variable, la persona trabajadora haya iniciado su contrato o, en un periodo mínimo de seis meses dentro de ese año, le hayan sido asignadas tareas distintas a las que venía desarrollando habitualmente, cuando dichas funciones nuevas ocupen el 60 % o más de su jornada.
- Que su contrato se haya visto suspendido por causa de nacimiento, riesgo durante el embarazo, lactancia o por un largo periodo de incapacidad temporal, considerándose como tal aquel que sea superior a sesenta días seguidos de baja por enfermedad.

La empresa deberá pactar con la representación legal de las personas trabajadoras las bases y los criterios oportunos para determinar el nivel y/o índice de productividad que se considera normal en la empresa o centro de trabajo, tales como la determinación del sistema de medición de la productividad que se utilizará y/o el índice de productividad que se considerará normal y el periodo base para comparaciones, así como todas las circunstancias que al respecto consideren oportuno negociar.

6. La empresa debe acreditar el incremento aplicado y su cálculo en el plazo de un mes desde la finalización del plazo establecido para la presentación de la Documentación Estadístico Contable y en todo caso, como máximo, antes del 30 de septiembre teniendo el mismo plazo los agentes exclusivos. Se presentará ante la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto a las propias

personas trabajadoras, la documentación acreditativa citada en los puntos 3 y 4 anteriores.

El incumplimiento de esta obligación supondrá la aplicación del incremento salarial máximo establecido en el escalado del apartado 5 de este artículo. Este incremento será de obligada aplicación cuando, habiendo solicitado la representación legal de las personas trabajadoras o el propio personal, en su caso, el cálculo y acreditación del incremento aplicado o no, la empresa se niegue a ello.

7. Este incremento podrá ser objeto de absorción o compensación por o con otro concepto retributivo o mejora salarial voluntaria.

8. La persona trabajadora percibirá este incremento en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el año en que se ha generado el mismo, computándose a partir del día 1 del mes siguiente a su incorporación.

9. En el caso de empresas de nueva creación, el incremento salarial variable se abonará a partir del tercer año de vida de la empresa.

Artículo 49. *Inaplicación del convenio colectivo.*

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo 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 con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo. En los supuestos de ausencia de tales representaciones, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

3. El acuerdo de inaplicación al que finalmente lleguen las partes deberá tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.

- No podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en este Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

- Deberá ser notificado a la comisión paritaria de este Convenio.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión 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 Paritaria hubiera resultado 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 50. *Carácter de las condiciones económicas aquí reguladas.*

A través de la negociación colectiva a nivel de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de este Convenio sobre coordinación normativa, podrán

negociarse otras condiciones económicas en los términos previstos en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Movilidad Geográfica

Artículo 51. *Concepto y modalidades.*

1. Se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considera, igualmente, la movilidad como un derecho que asiste a la persona trabajadora a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo.

2. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legalmente. Los traslados, igualmente, podrán ser calificados de individuales o Colectivos atendiendo a las referencias del Estatuto de los Trabajadores

3. Dentro de la misma población, las empresas podrán disponer el cambio del personal de una a otra oficina, o a otra empresa del sector de seguros, siempre que ésta pertenezca al mismo grupo de empresas y se respeten, los derechos que tuviera reconocidos la persona trabajadora afectada.

4. En distinta población, no tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo cuando el nuevo centro de trabajo esté situado a menos de 25 km., a contar desde el centro de trabajo donde las personas trabajadoras vinieran prestando sus servicios.

El cambio de centro de trabajo entre Islas tendrá siempre la consideración de movilidad geográfica.

Artículo 52. *Traslados.*

1. Se considera traslado toda modificación en la prestación de trabajo que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa y que conlleve variación de residencia de la persona afectada, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la persona afectada y la empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el presente capítulo. Dicho traslado habrá de ser comunicado a la representación legal de la plantilla.

3. El traslado por necesidades objetivas de la empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, debiendo la empresa notificar el traslado a la persona afectada, y a la representación legal de la plantilla, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, a efectos de constatar las necesidades.

Con carácter previo, las empresas pondrán en conocimiento el puesto o puestos a cubrir, a efectos de considerar las solicitudes presentadas, valorando al efecto los criterios de idoneidad señalados en el número siguiente.

El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando la persona trabajadora, respetando como mínimo las condiciones que tuviera hasta ese momento.

4. El traslado colectivo se comunicará previamente a la representación legal de las personas trabajadoras, al menos con treinta días hábiles de antelación, con aportación de la documentación que lo acredite. Durante un período de quince días naturales se

contrastará por la representación legal de las personas trabajadoras la documentación aportada, iniciándose a continuación un periodo de consultas sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para el personal afectado.

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

Finalizado el anterior período de consultas, se abrirá un plazo de quince días naturales para la adscripción voluntaria del personal a las plazas o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, con comunicación simultánea a la representación legal de las personas trabajadoras, atendiendo al respecto los siguientes criterios:

- a) Requerimientos profesionales del puesto.
- b) Cargas y condicionamientos familiares.
- c) Menor antigüedad en la empresa.
- d) Si es trasladado uno de los cónyuges, el otro, si fuere de la misma empresa, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si existiere puesto de trabajo.
- e) La representación legal de las personas trabajadoras tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.
- f) Después de un traslado, la persona afectada no puede ser objeto de otro durante un período de ciento ochenta días, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido, a petición propia o a propuesta de la empresa.
- g) 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 noventa días.

5. Las condiciones mínimas de compensación por traslado, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas en el período de consultas o en la negociación a nivel de empresa, serán las siguientes:

- Gastos de locomoción de la persona afectada y familiares que con ella convivan, que deberán ser justificados.
- Gastos de transporte del mobiliario y enseres.
- Compensación en metálico de gastos equivalente a tres mensualidades ordinarias de sueldo base y Complementos de Adaptación Individualizado y de Experiencia.
- Las empresas prestarán ayuda económicamente evaluable a la persona afectada para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladada por necesidades del servicio.
- Período previo de diez días como máximo, de permiso retribuido, con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

6. Notificada la decisión del traslado, la persona afectada tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o la extinción del contrato de trabajo, en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente.

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 afectada y/o la representación legal de las personas trabajadoras puedan ejercitar ante la jurisdicción competente.

Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

7. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

8. Tendrán derecho preferente de permanencia o para ocupar las vacantes en otros centros de trabajo que tenga la empresa:

– Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales 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 asistencia social integral.

– Las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad.

Artículo 53. *Desplazamientos.*

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

No se consideran desplazamientos los viajes habituales de los Inspectores y personal comercial, en cumplimiento de sus funciones.

2. 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 su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. Del desplazamiento se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediendo en tal caso la comunicación simultánea a la representación legal de la plantilla, con indicación de las causas que lo motivan.

3. En los desplazamientos, la empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas mejorables para este supuesto a nivel de empresa. La persona afectada también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar en tales días los de viaje. Los gastos de viaje relativos a este permiso correrán a cargo de la empresa.

4. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la Ley y en el presente Convenio para los traslados.

5. La realización de estos desplazamientos supondrá un merecimiento especial para la promoción de la persona empleada.

CAPÍTULO X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 54. *Privación provisional de libertad.*

La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el caso de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el capítulo XIII sobre ordenación jurídica de faltas y sanciones.

Artículo 55. *Nacimiento, adopción y acogimiento.*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las diferentes causas reguladas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores y en concreto por las que establecen sus apartados d) y e), que son las siguientes:

- Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes
- Riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses

Todas estas causas de suspensión de contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto estarán reguladas por lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 56. *Excedencias.*

1. Definición:

Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

El personal contratado no podrá concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en la Ley, según establece el apartado d) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, y por tanto, su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

2. Supuestos de excedencia y efectos:

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y lo acordado por las partes negociadoras del presente Convenio, los supuestos de excedencia y los efectos que cada uno de ellos producen son los siguientes:

a) Excedencia forzosa por desempeño de cargo público:

Se concederá excedencia forzosa a las personas trabajadoras designadas o elegidas para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad en la empresa.

b) Excedencias por cuidado de hijos/hijas o familiares.

b).1 Excedencia por cuidado de hijos/as:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período 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.

b).2 Excedencia por cuidado de un familiar:

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado del cónyuge/pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En su caso, tendrán derecho a ampliar el periodo de excedencia hasta seis meses más, el personal para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, que por los mismos motivos indicados en el párrafo anterior no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida ni perciba ingresos de ninguna naturaleza que, en conjunto, superen el salario mínimo interprofesional fijado para el periodo en que se disfrute la ampliación de seis meses del periodo de excedencia.

A ambos supuestos, les será de aplicación lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. Durante el primer año de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel retributivo.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

c) Excedencias voluntarias:

c).1 Excedencia voluntaria por asuntos propios:

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa o grupo de empresas, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Este derecho preferente al reingreso podrá disfrutarse a partir de la fecha de finalización de la excedencia voluntaria que expresamente conste en la comunicación de solicitud de la excedencia.

c).2 Excedencia especial por causas médicas y de promoción profesional:

En desarrollo del número 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores la persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

- Necesidad de tratamiento médico por causas de rehabilitación o recuperación no comprendidas en una situación de incapacidad laboral temporal reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social.

- Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto la persona trabajadora deberá tener al menos una antigüedad de dos años en la empresa y no podrá volver a ser solicitada por la persona trabajadora hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

3. Procedimiento de solicitud de excedencia:

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona trabajadora que reúna los condicionantes para acceder, deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto, indicando en la misma la fecha de inicio de la excedencia y su duración. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso, por escrito, de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

Respecto a las excedencias voluntarias, la comunicación de solicitud de la excedencia deberá concretar tanto la fecha de inicio de la excedencia como la fecha de finalización, haciendo expresa mención al día, mes y año.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si éste no ha sido solicitado por el/la interesado/a con la antelación prevista en el párrafo anterior sobre la fecha de finalización del plazo que fue concedido, excepto para los casos de excedencia por cuidado de hijos o hijas, cónyuge y de un familiar.

4. Información a la representación legal de las personas trabajadoras:

Las empresas, de conformidad con lo previsto en el primer párrafo del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitarán información periódica a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la relación de personas contratadas en situación de excedencia y el período de la misma.

5. Vacantes y coberturas de puestos de trabajo:

En caso de cubrirse el puesto de la persona trabajadora excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

A efectos del derecho preferente al reingreso que se reconoce a la persona trabajadora en excedencia, se entiende que existe vacante cuando la empresa ni cubre ni amortiza el puesto de trabajo existente.

La amortización se produce por la existencia de causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo previsto en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba la persona excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del n.º 3 anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las de la persona excedente, no pudiera ser atendido por la misma.

Artículo 57. Cese voluntario.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma mediante un preaviso por escrito con un mínimo de un mes, en el caso de que esté encuadrado en los grupos profesionales I y II; y de 15 días en los restantes casos.

El incumplimiento de esta obligación de preavisar por escrito permitirá a la empresa descontar a la persona trabajadora la parte de salario fijo proporcional a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO XI**Protección y salud laboral****Artículo 58. Disposición general.**

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Siguiendo los principios de la acción preventiva, se aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención previsto anteriormente, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- e) Planificar la prevención y documentarla. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa. La planificación se fundamentará en la evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por ésta a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Artículo 59. Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán al personal a su servicio la vigilancia periódica y voluntaria de su estado de salud, en función de los riesgos a que esté expuesto el personal, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o lactancia y personal especialmente sensible a determinados riesgos.

Para garantizar una adecuada vigilancia de la salud, serán de aplicación los Protocolos de vigilancia sanitaria específica creados por el Ministerio de Sanidad para determinados riesgos a los que el personal pudieran estar expuestos.

Artículo 60. Representación y formación del personal en materia de protección y salud laboral.

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud y los delegados y delegadas de prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio general de la mediación de seguros privados que la formación en materia de prevención, en los términos del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en las empresas como complemento de la cualificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de empresa.

En el seno de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio se analizarán y valorarán posibles iniciativas propias o sectoriales en materia de prevención y salud laboral.

Artículo 61. *Prevención específica.*

En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, y de conformidad con la normativa oficial sobre la materia, las empresas, oído el comité de seguridad y salud o la representación legal de las personas trabajadoras que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del personal, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del personal, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, ruidos, etc.

El comité de seguridad y salud, o en su defecto la representación legal de las personas trabajadoras, tendrán en esta materia las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo les atribuyan.

Artículo 62. *Protección a la maternidad.*

Se prestará especial protección a la maternidad y paternidad, por lo que estas cláusulas estarán acogidas al artículo 25 y 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a las posibles actuaciones que puedan llevar a cabo las empresas para la protección de las trabajadoras que se encuentren en situación de riesgo para su salud o la del feto, durante el período de gestación, o para proteger a la madre y al hijo o hija durante el período de lactancia.

Igualmente deberá tenerse en cuenta lo establecido en la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el permiso regulado en el artículo 37.3.f) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 63. *Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud.*

Con objeto de dar cumplimiento a los objetivos contenidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. ESST (2023-2027) y sucesivas, se crea la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de las empresas y de las personas trabajadoras en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

La composición de la Comisión Paritaria será de 6 representantes, el 50% designado por la representación empresarial y el otro 50 % designado por la representación sindical.

La Comisión tendrá las funciones siguientes:

- a) La mejora de las condiciones de seguridad y salud, así como de la prevención de riesgos laborales en el sector.
- b) El fomento de la investigación, estudio, promoción de actuaciones y desarrollo de programas contenidos en los objetivos de la ESST, con el fin de divulgar e informar a las personas trabajadoras de los riesgos profesionales existentes en el sector.

c) Serán acciones de divulgación e información, aquellas que persigan la difusión, entre empresas y personas, del conocimiento de los riesgos profesionales en el sector así como de los principios de acción preventiva de los mismos, o de las normas concretas de aplicación de tales principios preventivos.

d) Llevar a cabo Acciones de promoción del cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, de los derechos y obligaciones preventivas de las empresas y las personas, que fomenten el conocimiento y la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias, y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las instrucciones preventivas.

e) La cooperación con toda clase de entidades y organizaciones que persigan cometidos y objetivos similares.

Esta Comisión Paritaria de Seguridad y Salud quedará constituida a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio y su vigencia se prorrogará en el tiempo en caso de no mediar denuncia expresa de las partes.

CAPÍTULO XII

Previsión social complementaria

Artículo 64. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus plantillas, cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, común o laboral, justificada mediante los oportunos partes médicos del Servicio Público de Salud, la diferencia entre la prestación económica que reciban del Régimen general de la Seguridad Social y la retribución que percibirían de la empresa al estar prestando sus servicios normalmente, durante un período máximo de dieciocho meses.

Si el personal afectado no tuviera derecho a la prestación económica por incapacidad temporal la empresa abonará el 50 % de la retribución antes señalada.

En ningún caso el complemento a cargo de la empresa durante la situación de incapacidad temporal podrá suponer para la persona afectada percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando servicios normalmente.

Si el personal afectado dejara de formar parte de la plantilla de la empresa encontrándose aún de baja, cesará esta obligación a cargo de la empresa.

Artículo 65. *Póliza de seguro.*

1. Las empresas contratarán, a su exclusivo cargo, para las personas contratadas por cuenta ajena, una póliza de seguro que cubra el riesgo de muerte y el anticipo de capital en caso de incapacidad permanente absoluta, total para la profesión habitual y gran invalidez, por un capital de 22.000 euros.

Quedarán fuera de la cobertura de este seguro las exclusiones que son habituales en las pólizas de los seguros del ramo de vida.

2. Este seguro tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital, es decir, 44.000 euros, para el caso de que la muerte o los supuestos de incapacidad antes citados sean producidos por accidente, sea o no de trabajo.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una de las incapacidades antes señaladas, tanto la empresa como el seguro que se regula habrán quedado cumplidos en cuanto la persona que recibió esta prestación.

3. La obligación de aseguramiento por parte de la empresa de las anteriores coberturas, se extinguirá cuando la persona trabajadora se jubile o llegue a la edad ordinaria de jubilación.

4. Si para el cumplimiento de lo señalado en los puntos 1 y 2 del presente artículo, la empresa demostrara debidamente a la persona contratada la imposibilidad de poderle incluir en la póliza del seguro de vida que tenga contratada para el resto de la plantilla de su empresa de mediación, la propia persona contratada tendrá un plazo de un mes para encontrar una entidad aseguradora que le dé cobertura sin recargo o sobreprima y en las mismas condiciones señaladas en los puntos 1 y 2. Si la persona afectada no encontrara cobertura para contratar el seguro de vida en los términos indicados, o superara el plazo antes referido, la empresa quedará liberada del cumplimiento de esta obligación y sólo estará obligada a abonar a la persona afectada una compensación económica equivalente a la prima anual íntegra, sin recargo o sobreprima, que la empresa debería haber pagado a la entidad aseguradora de producirse la inclusión de la persona afectada en la póliza del seguro de vida que tenga contratada.

Dicha compensación económica la abonará la empresa a la persona afectada en el primer mes de cada anualidad de renovación de su contrato de trabajo, o de la relación laboral que tenga con la empresa.

5. Cuando se modifiquen los capitales o las coberturas establecidos en este artículo, los nuevos capitales y coberturas entrarán en vigor y producirán efecto una vez transcurridos treinta días desde la publicación del respectivo Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

Artículo 66. Cobertura de accidentes de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras, en las empresas afectadas por este Convenio, deberá ser previamente informada, por el mediador, de la opción que vaya a ejercitar, respecto a la prestación de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, o común, en su caso, del personal a su servicio, en la Entidad gestora del Régimen General de la Seguridad Social o asociándose a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (artículo 83 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

Artículo 67. Jubilación.

A) Compensación económica vitalicia:

1. A partir de la fecha en que el personal cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida por la legislación vigente en cada momento y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para discapacitados), este podrá solicitar su jubilación, procurando preavisar a la empresa con tres meses de antelación, con una compensación económica vitalicia a cargo de la empresa para el supuesto de que la pensión o pensiones que perciba del sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social obligatorios no alcancen la denominada «remuneración anual mínima» que tenga asignada en el momento de la jubilación, compensación consistente en tal caso en la diferencia hasta igualar dicha «remuneración».

A estos efectos, se entenderá por «remuneración anual mínima» la equivalente a los siguientes importes para cada uno de los grupos profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 75 % del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas; subgrupos II A, II B y V A, 90% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas; grupos y subgrupos restantes, 100 % del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

En cualquier caso si la pensión de la Seguridad Social a percibir por la persona jubilada fuere la pensión máxima vigente, no podrá generarse compensación económica a cargo de la empresa.

2. En el supuesto de que por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100% de la base reguladora, se aplicará, a la remuneración mínima citada, para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la empresa, el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 del presente apartado, no serán de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 22 de mayo de 1987, que tendrá a su jubilación, exclusivamente, los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, el personal que a 22 de mayo de 1987 estuviera vinculado laboralmente con cualquier empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en el número 1 de este apartado, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.

B) Compensación económica por jubilación:

1. Si la jubilación se solicitara por la persona contratada en el mes que cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación vigente y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para personas con discapacidad), la empresa abonará por una sola vez, una mensualidad por cada cuatro años de antigüedad en la empresa en que se jubile la persona contratada.

A tal efecto, para las personas incorporadas a partir del 2 de julio de 2013, la primera mensualidad a computar comenzará a devengarse desde el inicio del tercer año en la empresa. Si la jubilación se produce después de cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, la empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en los números 1 y 2 de la letra a) del presente artículo.

2. El importe de las mensualidades citadas en el número 1 anterior, será equivalente a los siguientes importes para cada uno de los grupos y subgrupos profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 75 % del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación; Subgrupos II.A, II.B y V.A, 90 % del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación; grupos y subgrupos restantes, 100 % del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

A la cuantía que represente, en cada supuesto, el porcentaje que proceda, según la anterior escala, se le sumará el importe de los aumentos por antigüedad y permanencia que tuviera reconocidos el trabajador al 31 de diciembre de 1995.

3. De conformidad con lo dispuesto por la Disposición Adicional Decimoquinta, de la Ley 44/2002, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero (BOE del 23 de noviembre de 2002), las empresas de mediación de seguros privados, definidos en el artículo 1, apartado 4, del presente Convenio, podrán cubrir la compensación establecida en los números anteriores de este apartado B), a través de cualquiera de los instrumentos previstos en la Disposición Adicional Primera del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, del 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario (mediante la suscripción de un contrato de seguro Colectivo sobre la vida, o promoviendo la formalización de un plan de pensiones).

La regulación contenida en los apartados A) y B) anteriores, está referida al sistema actual de cálculo de las pensiones del Régimen general de la Seguridad Social, en función de la edad de la persona trabajadora, años de cotización y cómputo de cotizaciones para la determinación de la base reguladora, según Ley 24/1997, de 15 de julio, de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Paritaria y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaran el nuevo régimen del actual, se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación.

4. Las empresas podrán, en el ámbito de cada empresa y mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, regular o establecer sistemas de compensación económica por jubilación sustitutivos o complementarios al regulado en este artículo.

5. El 31 de diciembre de 2025 se calculará el número de pagas generadas para la compensación por jubilación, incluyendo la parte proporcional devengada hasta esa fecha. A partir de esta fecha no computarán más mensualidades. Esta cantidad se hará efectiva según las condiciones reguladas en el presente artículo.

C) Seguro de aportación definida.

Con la misma finalidad de promover una adecuada política de empleo en el sector, fomentando la jubilación en la edad ordinaria para ello, se regula a continuación un nuevo sistema de previsión social que se instrumentará a través de un seguro colectivo de vida apto para la exteriorización de compromisos por pensiones conforme a lo previsto en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.

Dicho sistema será de aplicación a todo el personal laboral contratado a partir del 1 de enero de 2023, entrando en vigor el 1 de enero de 2026. Para el personal contratado con anterioridad a esta fecha, entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2026, en sustitución de la compensación económica por jubilación regulada en el artículo 67.B) del presente convenio colectivo sobre jubilación, sin perjuicio de lo regulado en el apartado B).5 anterior.

1. Las características del seguro colectivo son las siguientes.

A) Régimen de aportaciones:

1. La empresa aportará al citado seguro una prima anual por persona trabajadora, del 1,5% del sueldo base del año anterior tal como consta cuantificado en la tabla salarial del convenio colectivo, que figura en «Tabla Salarial» bajo el epígrafe «cómputo anual x 14».

El sueldo base sobre el que se aplicará el porcentaje de aportación de cada año será el que estuviera vigente a 31 de diciembre del año anterior al que corresponden las aportaciones, y según el nivel retributivo que tuviera la persona trabajadora en tal fecha.

La empresa realizará las aportaciones en el transcurso del año, y no más tarde del 30 de septiembre de cada año, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente para la primera aportación. Si la persona trabajadora causara alta durante el ejercicio, las aportaciones serán proporcionales al tiempo trabajado durante dicho año natural; en el supuesto de baja solo procederá la aportación en proporción al tiempo transcurrido del año en que la misma tiene lugar, siempre que la persona trabajadora tuviera ya adquirido el derecho regulado en el apartado C).

Para el personal contratado a partir del 1 de enero de 2023, la primera aportación se realizará una vez hayan transcurrido tres años ininterrumpidos desde la incorporación de la persona trabajadora en la empresa, de forma que antes del 31 de diciembre siguiente al transcurso de dicho periodo en la empresa, ésta efectuará la aportación correspondiente a cada una de las anualidades, completas o parciales, siempre que la persona trabajadora no hubiera causado baja en la misma.

2. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, la aportación se realizará sobre el referido sueldo base de convenio adaptado proporcionalmente a la jornada efectivamente realizada durante todo el ejercicio.

No obstante, en los supuestos de reducción de jornada previstos en la actualidad en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la aportación se realizará sobre el sueldo base de convenio previo a la situación de reducción de jornada, siempre y cuando dicha reducción de jornada se disfrute durante los cinco años anteriores a la edad ordinaria de su jubilación.

Por otro lado, en el supuesto de jubilación parcial, la aportación por las personas trabajadoras que hayan accedido a la misma conforme a las previsiones normativas al

respecto, se efectuará sobre el salario base del convenio adaptado proporcionalmente a la jornada que efectivamente realice durante todo el ejercicio, salvo que la jubilación parcial se realice durante los 5 años anteriores a la fecha en que la persona trabajadora cumpla la edad ordinaria de su jubilación, en cuyo caso la aportación se realizará sobre el salario base correspondiente a la jornada completa.

3. Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo no se devengarán aportaciones, salvo en los supuestos de suspensión por incapacidad temporal, nacimiento, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia y excedencia forzosa.

4. La empresa dejará de hacer aportaciones al sistema de previsión social desde el momento del acaecimiento de la primera contingencia protegida, así como en caso de extinción de la relación laboral del empleado, sea cual sea la causa. En todo caso, la empresa dejará de hacer aportaciones respecto de las personas trabajadoras que continúen en plantilla una vez transcurrido el mes en el que cumplan la edad ordinaria de jubilación conforme a la normativa vigente en cada momento.

B) Contingencias.

1. Las contingencias protegidas por el seguro de aportación definida que se regula en este artículo serán la jubilación ordinaria que tenga lugar en el mes en el que la persona trabajadora cumpla la edad de acceso a la jubilación ordinaria, y la jubilación anticipada que tenga lugar a partir de la edad prevista legalmente en cada momento para acceder a la misma, siempre que tales supuestos conlleven la extinción de la relación laboral en la empresa.

Si la jubilación no tiene lugar en tales términos, la persona trabajadora perderá sus derechos económicos en el seguro que se regula. En estos supuestos las aportaciones acumuladas revertirán a la empresa.

2. Para el personal que haya prestado servicios en la misma empresa durante tres o más años, serán también contingencias cubiertas el fallecimiento y la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, sin perjuicio de la cobertura regulada en el artículo 65 del presente Convenio sobre seguro de vida.

La prestación consistirá en el importe de los derechos económicos acumulados en el instrumento de previsión social en el momento del acaecimiento de la contingencia correspondiente, o en los supuestos excepcionales de liquidez anticipada regulados en el apartado D).

El abono podrá realizarse, a elección de la persona trabajadora beneficiaria o las personas beneficiarias designadas por ella en caso de fallecimiento, en forma de capital, renta o mixta.

C) Reconocimiento de derechos.

1. La persona trabajadora que hubiera prestado servicios en la misma empresa durante tres o más años, tendrá derecho al reconocimiento de los derechos acumulados en el seguro colectivo regulado en el presente artículo.

No obstante, para la percepción de la prestación por la persona trabajadora en activo en la empresa, será necesario que la jubilación ordinaria o anticipada tenga lugar en los términos detallados en el apartado B) anterior.

2. En el supuesto de extinción de la relación laboral una vez transcurridos los tres años de servicios en la empresa, la persona trabajadora conservará los referidos derechos económicos acumulados, pudiendo mantenerlos en el mismo instrumento o bien movilizarlos a otro instrumento de previsión social, en los términos previstos normativamente, hasta que acceda a la jubilación, se sitúe en incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o se produzca el fallecimiento, momento en que se harán efectivos. También conservará el derecho de liquidez anticipada regulado en el apartado D).

No obstante lo anterior, la persona trabajadora que en el momento de la extinción de la relación laboral tenga una antigüedad igual o superior a diez años conservará todos los derechos acumulados en la póliza

Salvo en el supuesto de extinción de la relación laboral por jubilación en los términos del apartado B)1 anterior, cuando la extinción de la relación laboral tenga lugar por cualquier otra causa antes de transcurrir tres años de servicio en la empresa, no se generará derecho alguno para la persona trabajadora. Tampoco se generará derecho alguno cuando la causa de la extinción sea el despido disciplinario procedente, cualquiera que sea el tiempo en que se produzca. En ambos supuestos las aportaciones acumuladas revertirán a la empresa.

3. Consecuentemente, en función de la regulación contenida en el presente precepto, las aportaciones en forma de prima que realice la empresa al seguro colectivo de vida no se configuran como derechos económicos ciertos para las personas trabajadoras.

4. A los efectos del cómputo del tiempo de prestación de servicios referido en este apartado, se tendrá en cuenta el de las excedencias que computan a efectos de antigüedad, así como el de las suspensiones del contrato de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo o lactancia.

D) Supuestos excepcionales de liquidez anticipada.

El personal que haya prestado servicios para la misma empresa durante tres o más años, tendrá derecho a la disposición anticipada en su totalidad, o en parte, del importe de los derechos económicos acumulados en el seguro que se regula en este artículo, en caso de desempleo de larga duración y enfermedad grave en los términos y con el alcance previstos en la legislación vigente.

E) Cuantificación del derecho de rescate por movilización o liquidez anticipada. En caso de movilización o liquidez anticipada no se aplicarán a los derechos económicos ningún tipo de penalización o descuento, si bien será de aplicación lo dispuesto en el artículo 29.2 del Reglamento de Instrumentación de Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios de 15 de octubre de 1999 respecto a la cuantificación del derecho de rescate.

2. Otros sistemas de previsión social.

No será de aplicación lo estipulado en el presente artículo a aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente convenio hubieran promovido un plan de pensiones de empleo o tuvieran regulados sistemas de previsión social sustitutivos o complementarios al establecido en el anterior convenio colectivo, que continuarán rigiéndose exclusivamente por tal sistema de previsión social interno establecido en las mismas.

Las empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo les fuera de aplicación el contenido de este artículo, podrán, igualmente, en el ámbito de cada empresa, y mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o de forma individual con cada persona trabajadora en caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras, regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos de los establecidos en este artículo.

3. Información y seguimiento.

Las personas trabajadoras recibirán anualmente información sobre el valor de sus derechos consolidados o económicos a 31 de diciembre de cada año en los términos previstos en la normativa de aplicación (actualmente, Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios).

Artículo 68. Medidas de relevo generacional.

Las partes se comprometen a fomentar el relevo generacional en el sector, por ello podrán tomar las siguientes medidas:

a) Jubilación parcial y contrato de relevo:

Las empresas podrán pactar con las personas trabajadoras individualmente el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras conforme a las previsiones legales contenidas en el actual art. 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como el contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores vigente en la actualidad.

b) Jubilación forzosa:

Las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo desde el momento en que las personas trabajadoras alcancen los 68 años de edad, siempre que se cumplan las siguientes condiciones, establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores:

– Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla todos los requisitos legales exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

– Que la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- Contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.

Para ello, la empresa podrá solicitar a la persona trabajadora que le entregue informe de su vida laboral, la cual vendrá obligada a entregarla lo antes posible y, siempre que el plazo lo permita, con al menos cuatro meses de anterioridad a la fecha en que alcance la primera edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del presente convenio, sea inferior a los índices indicados en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores. La aplicación de esta excepción exigirá el cumplimiento de los requisitos que en dicha Disposición se indican.

CAPÍTULO XIII**Faltas y sanciones****Artículo 69. Definición y principios generales.**

1. Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga incumplimiento de deberes u obligaciones derivados de la relación de trabajo por cuenta ajena.

2. Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos y profesionales que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación, que puedan incidir favorablemente en la prestación del trabajo.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por quien ostente la representación legal de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de las

personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente, y los principios jurídicos que la conforman:

Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas sancionables y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (artículo 58 Estatuto de los Trabajadores).

– Principio «Non bis in ídem»: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

– Principio de igualdad de trato y no- discriminación (artículos 14 C.E. y 17 Estatuto de los Trabajadores).

– Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta sancionable, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

– Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el Convenio 158 de la O.I.T.

– Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente conforme a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 70. Tipificación.

La enumeración de faltas que a continuación se describen no es exhaustiva, pudiendo existir otras conductas sancionables conforme al contrato de trabajo que tenga otorgado la persona trabajadora y a lo previsto en los artículos 5, 52.d), 54 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1. Leves:

Son faltas leves todas aquellas acciones u omisiones que por negligencia afecten a la normal prestación del trabajo, y que produzcan un resultado perjudicial o dañoso de escasa trascendencia para la empresa, entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

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

A estos efectos se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el siguiente artículo sobre retrasos.

b) La falta de notificación previa, o en el plazo de veinticuatro horas, de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

c) La falta de asistencia al trabajo de un día, en un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40 % de la jornada diaria de que se trate.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación subsiguiente.

e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con el resto del personal o con el público cuando no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la empresa.

f) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa que produzcan daños de escasa importancia en los mismos.

g) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

h) No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones por escrito de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador.

i) El incumplimiento ocasional o aislado de normas reglamentarias sobre mediación de seguros y reaseguros privados o con incumplimiento de los requisitos establecidos en ellas, y la comisión por parte de la persona trabajadora de una falta tipificada como leve en la Ley de Mediación que sea de aplicación, siempre que conste que la persona trabajadora haya sido previamente informada por la empresa de las infracciones de normas reguladoras de la mediación de seguros privados clasificadas como leves y de las sanciones que puedan acarrear.

2. Graves:

Son faltas graves todas aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte sustancialmente a la correcta prestación del trabajo, a la coordinación de funciones de la empresa, o a la adecuada convivencia laboral, tales como:

a) De seis a doce faltas de puntualidad dentro del período de un mes natural.

Se reitera que, a estos efectos, se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el siguiente artículo sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días, dentro del periodo de un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio grave para la empresa.

d) La omisión o falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

e) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa, siempre que no incida gravemente en la ejecución del trabajo.

f) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.

g) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa, que produzcan daños de notoria importancia en los mismos.

h) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de la plantilla.

Se considerará necesario que haya existido al efecto apercibimiento previo.

i) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud de la propia persona, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

j) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.

k) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, si repercute negativamente en el trabajo.

l) El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

m) La negligencia, o desinterés inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

n) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

o) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, sin perjuicio de la calificación que proceda, en su caso, como falta muy grave, conforme a lo indicado en el apartado 3 k). El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, ya directamente, o a través de la representación legal de los trabajadores.

p) La simulación de la presencia de otra persona trabajadora.

q) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

r) La comisión por parte de la persona trabajadora de una falta tipificada como grave en virtud del artículo 192.3 del Real decreto-Ley 3/2020, de 4 de febrero, o la Ley de Mediación que sea de aplicación, siempre que conste que la persona trabajadora haya sido previamente informada por la empresa de las infracciones de normas reguladoras de la mediación de seguros privados clasificadas como graves y de las sanciones que puedan acarrear.

3. Muy graves:

Son faltas muy graves aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte gravemente al normal funcionamiento de la empresa de mediación, o que imposibiliten la normal convivencia laboral, o supongan incumplimiento grave de la prestación de trabajo o infracción grave de leyes, reglamentos o Convenios.

Entre las conductas constitutivas de falta muy grave, se han de considerar incluidas las siguientes:

a) Trece o más faltas de puntualidad durante un mes natural.

Se reitera que, a estos efectos, se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el siguiente artículo sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

c) La simulación de enfermedad o accidente. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a seguridad y salud en el trabajo. Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

f) El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como al personal contratado, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o con ocasión del desarrollo de la función laboral fuera de la empresa.

g) La deslealtad y abuso de confianza y, en general los actos intencionados que produzcan graves perjuicios a la empresa.

h) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada, que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.

i) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa, que origine grave quebranto a la misma.

j) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la misma.

k) Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral o psicológico (*mobbing*) cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio y directo para la persona trabajadora, así como las conductas discriminatorias establecidas

en la legislación vigente. Tal hecho deberá ser puesto inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, ya directamente o a través de la representación legal de las personas trabajadoras.

l) Actos de acoso sexual o por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

m) La concurrencia desleal, prestando servicios o colaborando, sin autorización de la empresa de mediación, con otra empresa de mediación o entidad aseguradora, o aportando operaciones de seguros a las mismas, o coadyuvando a esta aportación, al margen de la empresa con la que se halle vinculada la persona afectada.

n) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre ellas.

o) Los actos de acoso moral o psicológico, que consistan en una conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que degraden o consientan que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona, que supongan directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras, o que persigan anular la capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo del mismo.

p) Debido a las exigencias aplicables y obligatorias para todas las empresas de mediación, como pueden ser en materia de protección de datos de carácter personal, de certificaciones de calidad, blanqueo de capitales o cualquier otra de índole similar implantada en la empresa, surge la necesidad de realizar una mención expresa en el Convenio para que el personal contratado y las empresas tengan en cuenta que el incumplimiento o transgresión de las normas específicas que la empresa dé a conocer de forma fehaciente y motivada al personal, derivadas de las anteriores o análogas obligaciones, puede estar tipificado para el personal como falta muy grave, pudiendo ser objeto de la sanción correspondiente establecida en el Convenio, sin perjuicio de la aplicación a dicho incumplimiento, de la normativa común vigente en todo el territorio nacional.

q) La comisión por parte de la persona trabajadora de cualquiera de las faltas tipificadas como muy graves en el artículo 192.2 del Real decreto-Ley 3/2020, de 4 de febrero o la Ley de Mediación que sea de aplicación, siempre que conste que la persona trabajadora haya sido previamente informada por la empresa de las infracciones de normas reguladoras de la mediación de seguros privados clasificadas como muy graves y de las posibles sanciones que pueden acarrear

Serán de especial gravedad la comisión de los actos anteriormente descritos, cuando se hubieran cometido prevaleciéndose de una relación de superioridad.

Por medio del presente Convenio, a través de su regulación en el artículo 76, se establecen las bases o criterios de actuación de las empresas para actuar frente a las mismas.

Artículo 71. Retrasos.

A los efectos señalados en la presente ordenación de faltas y sanciones, se considerarán faltas de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.
2. Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los diez minutos.
3. Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de diez minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 72. Sanciones. Graduación.

Las faltas laborales, atendiendo a su grado de importancia, podrán ser objeto de las siguientes sanciones, a elección de la empresa:

- A) Por faltas leves:
- Amonestación verbal o por escrito,
 - Realizar la actividad de formación de reciclaje que determine la empresa con aprovechamiento, para reconducir la conducta
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B) Por faltas graves:
- Amonestación por escrito,
 - Realizar la actividad de formación de reciclaje que determine la empresa con aprovechamiento, para reconducir la conducta
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
 - Inhabilitación por plazo no superior a dos años para el ascenso a categoría superior
 - Realizar la actividad de formación de reciclaje que determine la empresa con aprovechamiento, para reconducir la conducta
 - Despido disciplinario.

Artículo 73. Procedimiento sancionador.

1. La facultad de imponer sanciones corresponde a quien ostente, en el ámbito laboral, la representación legal de la empresa, debiendo ejercerla en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Entra dentro de la competencia de la representación legal de las personas trabajadoras hacer denuncia y/o propuesta a la representación legal de la empresa sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos discriminatorios y/o abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

3. De conformidad con la legislación vigente, la adopción de medidas sancionadoras por parte de la empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

3.1 La imposición de sanciones por faltas leves, o por faltas de puntualidad, salvo la amonestación verbal, se notificarán por escrito a la persona afectada.

3.2 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves deberá comunicarse a la persona afectada por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La notificación deberá hacerse por cualquier medio que acredite la recepción personal por parte de la persona a quien va dirigida.

3.3 Siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan y no se agoten los plazos legales de prescripción, la empresa deberá informar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre la sanción por infracción muy grave que va a imponer y los hechos sancionados, con un plazo de antelación de dos días a la imposición de la sanción al personal afectado.

3.4 En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, requieran de un periodo previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá disponerse la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación.

3.5 La imposición de sanciones, notificada por escrito al personal por faltas graves o muy graves, será comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras. Tratándose de sanciones a personas afiliadas a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa a la representación sindical correspondiente en la empresa si existiera.

3.6 En el supuesto de sanciones a miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados y delegadas sindicales, será obligatoria la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el comité de empresa o restantes delegados y delegadas de personal y/o sindicales.

Se entenderán suspendidos los plazos de prescripción durante la tramitación del expediente.

3.7 El expediente contradictorio del punto 3.6 estará conformado por las siguientes actuaciones:

a) Comunicación fechada a la persona afectada de los hechos sancionables, de la tipificación de la falta, y de la sanción prevista.

b) Dentro de los cuatro días hábiles siguientes a la anterior notificación, se dará audiencia a la persona afectada así como a la representación legal las personas trabajadoras. Dentro de este mismo plazo, la persona afectada podrá aportar cuantas alegaciones y pruebas estime pertinentes, pudiéndose ampliar dicho plazo a diez días hábiles, a petición de la persona afectada.

c) Dentro de los diez días siguientes, la empresa comunicará a la persona afectada su decisión de ratificar la sanción prevista, o bien de modificar la decisión imponiendo una sanción inferior, o su decisión de proceder a la anulación del expediente.

3.8 La persona afectada podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

3.9 Sin perjuicio del régimen jurídico señalado en el número anterior, las organizaciones firmantes consideran positivo profundizar en las posibilidades que comportan los procedimientos previstos en el capítulo XVI del presente Convenio.

En este sentido, a partir de la audiencia previa, y siempre que medie acuerdo expreso al efecto entre las partes, éstas podrán acudir a los procedimientos allí previstos.

Artículo 74. Prescripción.

Respecto al personal, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 75. Cancelación.

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los seis meses, las graves a los dieciocho meses y las muy graves a los treinta y seis meses.

La cancelación podrá operar con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

Artículo 76. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos discriminatorios o constitutivos del denominado acoso moral o situaciones que pudieran ser consideradas como de riesgo psicosocial tales como el trato denigrante o aquellas conductas contrarias o que atenten a la dignidad de las personas, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Para ello, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, las empresas podrán implantar un protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, incluyendo las conductas discriminatorias contempladas en la legislación vigente por razón de nacimiento, origen racial o étnico, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, discapacidad, enfermedad o condición de salud, lengua, religión, convicción u opinión, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Dicho protocolo en las empresas con representación legal de las personas trabajadoras deberá ser negociado con dicha representación legal con el objeto de darles participación en la elaboración del mismo. Incluirá un procedimiento de actuación ante situaciones de acoso, que se iniciará con la denuncia, en la que se detallará los hechos concretos de la situación que se denuncia, así como el tiempo desde que se vienen produciendo y quién o quiénes son las personas implicadas en los mismos, a través del canal de denuncias habilitado para ello y cumpliendo con la normativa de protección a la persona denunciante.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la persona u órgano instructor, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad de la situación denunciada, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras a la mayor celeridad posible, la existencia de la denuncia planteada anonimizada y sin revelar su contenido, así como el resultado final de la instrucción. En el caso de que exista participación de la parte social en el Órgano Instructor, la comunicación se realizará a través de dicho órgano.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes identificados en la denuncia, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Desde que se reciba la denuncia a través del canal, este proceso deberá estar sustanciado en un plazo máximo de veinte días laborables prorrogable a otros veinte siempre que quede justificado por motivos de instrucción, y guardarán todas las personas actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Una vez finalizado el proceso de instrucción, el resultado de las averiguaciones será notificado a las personas afectadas en los cinco días hábiles siguientes a la finalización del proceso de indagación.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

CAPÍTULO XIV

Sucesión en la empresa de mediación o cesión, o asunción, de la gestión de la cartera de seguros

Artículo 77. Sucesión en la empresa de mediación.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que exista sustitución del titular de la empresa de mediación, en virtud de actos «inter vivos» (cesión o fusión con absorción), o «mortis causa», el nuevo titular de la empresa de mediación deberá asumir las relaciones de trabajo por cuenta ajena del anterior titular, sin que se produzca ninguna modificación en tales relaciones por el hecho de esta sustitución empresarial.

Artículo 78. *Cesión, o asunción, de la gestión de la cartera de seguros.*

Asimismo, y en base a lo dispuesto por el citado artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se produzca la cesión de la gestión de una cartera de seguros, por cualquier causa, o la asunción de la gestión por un tercero, o por la entidad aseguradora, se considerará que existe una sucesión de empresa, y en consecuencia las relaciones laborales del personal que aportaba su trabajo en la gestión de la cartera serán automáticamente asumidas por la persona, física o jurídica, que pase a responsabilizarse, o a ser titular, de la gestión de dicha cartera, sin que se produzca ninguna modificación en tales relaciones por tal hecho.

CAPÍTULO XV

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 79. *De las personas trabajadoras y sus representantes.*

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se reconoce el derecho de participación de las plantillas en la empresa, que se producirá en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente y en el presente Convenio general.

2. Las plantillas tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la ley y en el presente Convenio.

3. El personal de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo, se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

4. Se entenderá por representantes legales de las personas trabajadoras a los comités de empresa, delegados y delegadas de personal y a los delegados y delegadas sindicales de la sección sindical de empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio general.

Artículo 80. *De los sindicatos y los delegados y delegadas sindicales.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre personas trabajadoras y empresas. Todo ello sin desmérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a la representación legal de las personas trabajadoras

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos adoptados conforme a las leyes, o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 175 personas, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos que cuenten con presencia en los

comités de empresa estarán representadas por un delegado o delegada sindical elegido por y entre sus afiliados y afiliadas en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

4. Los delegados y delegadas de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados y delegadas sindicales que pertenezcan a un mismo Sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por el citado Sindicato.

Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito, prevaleciendo el criterio del representante en caso de eventual discrepancia.

Esta acumulación será alternativa, no acumulativa e incompatible con la regulada en el artículo siguiente para los miembros de los Comités y delegados y delegadas de personal, optando el Sindicato en el ámbito de la empresa, por el ejercicio de una u otra regulación y comunicándolo así a la empresa en los siguientes términos:

Con carácter general, el Sindicato, a través de la sección sindical, deberá comunicar a la empresa, con una anticipación al menos mensual, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, incluyendo a todos los representantes, cedan o no horas, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada uno, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos trimestral, como resultado de la acumulación practicada. El límite máximo de horas que un representante puede acumular será el equivalente al 50% de su jornada mensual.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos.

La regulación del Convenio no afectará a los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en convenios colectivos o pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento.

Artículo 81. *De los comités de empresa.*

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente Convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal y delegados y delegadas sindicales hasta el 150% de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse a la empresa, a través de sus representantes, por periodos mensuales como mínimo, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quienes se realiza la acumulación.

A nivel de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos de los límites fijados anteriormente, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de cada empresa.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

4. En caso de inspección por la Dirección General de Seguros que concluyera en acta por falta muy grave de la que pudiera deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la plantilla de la empresa, de su totalidad o parcialmente, se pondrá este hecho en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras mediante entrega de copia de la parte del acta en que tales cuestiones se susciten.

Artículo 82. *Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de las personas trabajadoras.*

1. Utilización del correo electrónico. En empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, las organizaciones sindicales más representativas con presencia en los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa podrán acceder en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas a la utilización del correo electrónico para transmitir información de naturaleza sindical y laboral, respetando, en todo caso, la normativa de protección de datos de carácter personal.

Sin perjuicio de los acuerdos ya alcanzados sobre la materia, en el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la misma.

A tal efecto, el ejercicio de este derecho habrá de respetar los criterios y condiciones que se establezcan, a fin de no perturbar con ello la normal actividad de la empresa, ni perjudicar el uso específico empresarial preordenado para la comunicación electrónica y sin que la utilización de dicha herramienta implique la asunción de mayores costes o gravámenes para la empresa.

Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el primer párrafo, y de su concreción en el ámbito de empresa para el envío de correos generalizados, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones que se transmiten se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

2. Tablón virtual de anuncios. Las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa. La instalación y uso de esta herramienta no podrá implicar la asunción de mayores costes o gravámenes para la empresa.

También en dicho ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.

Artículo 83. *De los miembros de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Paritaria.*

Los miembros de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Aplicación de este Convenio tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.
2. Las de interpretación del Convenio, junto con la representación empresarial, en su aplicación y seguimiento.

CAPÍTULO XVI

Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y seguimiento del Convenio

Artículo 84. *Definición, composición y competencias.*

1. Conscientes las organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales laborales en el sector, tiene la existencia de unos cauces

adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el los artículos 85.3.e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del presente Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio general.
- b) Seguimiento continuo de la aplicación y desarrollo de dicha normativa. Si durante la vigencia del presente Convenio general fuera necesario el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, se estableciera nueva normativa o modificaciones que afectaren a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.
- d) Participación en conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo ser comunicados previamente a la Comisión Paritaria.
- e) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación del Convenio en la empresa, en los términos regulados en el artículo 49 del presente Convenio, de conformidad con las previsiones del 82.3 del Estatuto de los Trabajadores
- f) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto Colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Estará compuesta por siete miembros de la representación empresarial y siete miembros de la representación de las personas trabajadoras, designados respectivamente por AEMES y por las organizaciones firmantes del Convenio, con igual proporción, las organizaciones sindicales, que en la Comisión Negociadora. Al menos el 50% de los miembros de esta Comisión Paritaria deberán haber figurado como miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

A las reuniones de la comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, las personas asesoras que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

En cada reunión se designará al comienzo una persona moderadora con carácter rotativo. Asimismo se designarán dos personas redactoras de actas, uno por cada parte.

3. Los miembros titulares de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Paritaria dispondrán de un crédito de veintiocho horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha comisión.

Ningún miembro de la Comisión Paritaria, que sea miembro de la Comisión Negociadora del Convenio, podrá acumular el crédito horario anteriormente mencionado al establecido en Comisión Negociadora.

Ninguna persona empleada, miembro de la Comisión Paritaria, podrá acumular el permiso laboral de otra persona empleada, miembro de la misma comisión.

4. Comprometidas las partes a facilitar la correcta aplicación e interpretación del Convenio Colectivo aquí regulado, durante la negociación de un nuevo Convenio la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio continuará con sus funciones hasta la firma de un nuevo Convenio.

Artículo 85. *Procedimiento de resolución de conflictos.*

1. Para facilitar su funcionamiento, la Comisión Paritaria aprobará los correspondientes modelos de solicitud para promover sus actuaciones que serán objeto de la oportuna difusión sectorial. Asimismo, establecerá con carácter orientativo un modelo de cláusula de sumisión a efectos de arbitraje.

2. La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1 del artículo anterior.

b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (empresa o persona empleada, con indicación de la empresa a que pertenece) y domicilio.

c) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Paritaria, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

d) Para la tramitación de las solicitudes de mediación y arbitraje se seguirán los procedimientos y plazos regulados en el Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

Los gastos que pudieran originarse como consecuencia de esta actuación arbitral de la Comisión Paritaria, no serán repercutidos ni a las personas afiliadas a los sindicatos presentes en la negociación ni a las empresas asociadas a la representación empresarial igualmente interviniente en la misma.

A efectos de comunicaciones, la comisión se entenderá ubicada en la calle Francisco Silvela 71, 1C, 28028-Madrid.

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

Alcanzado el acuerdo 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 falta de acuerdo, la comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

De subsistir el desacuerdo, se acudirá por la comisión al procedimiento de mediación o, en su caso, arbitraje que, ante el caso concreto planteado, se considere más adecuado para la solución de la controversia.

La comisión podrá designar a una o varias personas que pudieran desempeñar los cometidos indicados de mediación o arbitraje durante un período de tiempo determinado.

4. Las decisiones de la Comisión Paritaria se emitirán por escrito en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la reunión en que por la comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más cuando, por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordara la comisión.

5. La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del artículo anterior, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto Colectivo hasta tanto la comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión

planteadas. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje.

CAPÍTULO XVII

Política de igualdad

Artículo 86. *Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.*

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. Debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que impidan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Lo previsto en este Capítulo, en su aplicación, se adaptará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 87. *Garantía de Igualdad de oportunidades y Planes de Igualdad.*

1. Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de sexo. Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, incorporando tal y como determina la propia ley, las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva.

2. Las empresas de más de cincuenta personas en plantilla, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenidos referidos en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley orgánica.

3. Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. El contenido mínimo de los Planes de Igualdad, su diagnóstico y auditoría retributiva, se ajustarán a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

4. De acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Artículo 88. *Registro retributivo.*

1. Al objeto de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, las empresas deben tener un registro retributivo, que se regirá de conformidad con el Real Decreto 902/2020, de 13

de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y se ajustará lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 89. *Protocolo de actuación de las empresas de mediación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

Los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas incluidas en este convenio deberán regirse por los siguientes principios:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras en la Comisión de Igualdad, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los principios en los que se deberán basar son; La prevención, la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

Los protocolos deberán regirse de conformidad con los requisitos establecidos por la normativa de igualdad entre mujeres y hombres.

En el caso de no existir un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa, se aplicará el procedimiento estipulado en el artículo 89 para el acoso

Artículo 90. *Comisión paritaria de igualdad.*

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007 y su desarrollo en los RD 901/2020 y RD 902/2020, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones siguientes:

- Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y sexo.
- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 7 miembros, en las mismas condiciones que la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada Comisión Paritaria. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de veintiocho horas.

La Comisión Paritaria de Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima de dos veces al año.

Artículo 91. *Protección a las víctimas de violencia de género y violencia sexual.*

Acreditación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual. La situación de violencia de género y/o violencia sexual se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género y/o violencia sexual, siendo víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

El presente capítulo tiene el objetivo de recoger las medidas básicas en esta materia, que podrán ser ampliadas en el ámbito de cada empresa.

Ausencias o impuntualidad justificadas:

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género y/o violencia sexual, considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación cuando así lo determinen los servicios de salud.

Se concederán 4 días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual siempre que se justifique que son necesarios para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc.).

Ordenación del tiempo de trabajo:

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo.
- Elección de turno de trabajo.
- Reducción de jornada.
- Teletrabajo.

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

– Reducción de jornada: Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, no aplicándose reducción salarial durante los 2 primeros meses siempre y cuando dicha reducción no supere el 40 % de la jornada ordinaria.

– Teletrabajo: En lo que se refiere al teletrabajo, la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual dispondrá de preferencia para su aplicación, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la trabajadora. En cualquier caso, la negativa a la implementación de esta medida por parte de la Dirección deberá ser justificada de forma objetiva.

Traslado o cambio de centro de trabajo:

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 12 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo, decayendo en este caso la obligación de reserva.

Excedencia:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual podrán solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 2 años. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 1 mes de antelación.

Suspensión del contrato:

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

Despido de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual:

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, artículo 55.5.b).

Disposición adicional primera. *Principio de salvaguarda en la concurrencia de Convenios.*

1. Los Convenios Colectivos de empresa vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio general, continuarán desarrollando sus efectos durante todo el período de su vigencia. A su conclusión las partes legitimadas para la negociación a nivel de empresa o grupo decidirán lo que a sus intereses convenga, teniendo siempre como referencia las previsiones del presente Convenio general y, en particular, lo establecido en el artículo 7 sobre articulación de la negociación colectiva.

2. Las remisiones que dichos Convenios de empresa contengan a conceptos, pagas o complementos de la anterior estructura retributiva sectorial derogada y sustituida por el Convenio 1996-1998, se entenderán siempre realizadas a la regulación, número o cuantía contemplados en la anterior normativa sectorial.

Disposición adicional segunda. *Aclaración de los términos «Grupo o grupos de empresas».*

A los efectos de las referencias contenidas en el presente Convenio a grupo o grupos de empresas, se estará a lo señalado en la regulación mercantil correspondiente y a su

adaptación al ámbito laboral, sin perjuicio de la salvedad establecida en la disposición adicional primera.

Disposición adicional tercera. *Acuerdo de las partes firmantes del Convenio Colectivo 2023-2026 para el estudio y adaptación de la clasificación profesional a la realidad de las empresas de mediación de seguros.*

1. Las partes firmantes del acuerdo del Convenio Colectivo de la Mediación de Seguros Privados para los años 2023-2026, en su compromiso real de adaptar el texto normativo a la verdadera realidad y estructura de las empresas de mediación, acuerdan el estudio y revisión del sistema de clasificación profesional previsto para su adecuación a las nuevas condiciones y circunstancias de las empresas, así como para la mejora de su redacción y comprensión por parte de las plantillas y las empresas.

2. Una vez publicado este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria para el estudio y adaptación de la clasificación profesional.

3. Siendo el servicio al cliente la misión fundamental de las empresas de mediación, la comisión encargada de elaborar este estudio y adaptación deberá tener en cuenta los cambios producidos en los últimos años en la demanda y distribución de seguros, valorando especialmente el enfoque comercial que se requiere en cada puesto o perfil profesional para la fidelización y captación de clientes.

Disposición transitoria primera. *Clasificación según Convenio 1996-1998.*

Si como consecuencia de la clasificación realizada según el Convenio de 1996-1998, hubiera correspondido al personal contratado un salario base mensual inferior al que venía disfrutando en función de su categoría laboral anterior, la diferencia entre el salario base anterior y el nuevo salario base será respetada al trabajador, figurando como complemento personal en los recibos de salarios, bajo la denominación «diferencia salario base anterior».

Este complemento personal tendrá la misma evolución que el nuevo salario base, es decir, será incrementado con el mismo porcentaje que se incremente, en el futuro, el nuevo salario base.

Disposición final primera. *Irretroactividad.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio no afectarán a las relaciones laborales que se encuentren firmemente extinguidas antes de su entrada en vigor.

Disposición final segunda. *Registro, publicación y difusión del presente Convenio.*

Este Convenio se presentará en el Registro General de Convenios Colectivos de Trabajo, a los efectos de su depósito, inscripción y publicación que legalmente procedan.

La organización empresarial y los sindicatos firmantes del presente Convenio, realizarán la máxima difusión de este Convenio entre las empresas y trabajadores del sector de la mediación, a fin de facilitar su conocimiento y aplicación.

Disposición final tercera. *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.*

Sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio, las partes manifiestan su voluntad de que otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales promovidos a nivel estatal o de comunidad autónoma puedan ser de aplicación, una vez que se cumplan los requisitos y normas establecidas para ello.

No obstante acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) en vigor en cada momento, durante la vigencia del presente Convenio

o de alguna de sus prórrogas. Se vincula, en consecuencia, a la totalidad de las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional al que representan.

Sin perjuicio de que las partes manifiestan su voluntad de no someterse en ningún caso a un arbitraje obligatorio, de tal forma que sólo acudirán a este procedimiento por acuerdo entre las mismas.

ANEXOS AL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS

ANEXO I

Condiciones económicas para 2023

1. Tabla salarial

Grupos y subgrupos	Nivel retributivo	Sueldo base mensual	Cómputo anual (x14)
I	1	2.512,10	35.169,53
II. A	2	2.084,50	29.183,04
II.B, V.A	3	1.924,17	26.938,47
III.A, V.B	4	1.763,84	24.693,76
III.B1, V.C1	5	1.603,50	22.449,04
III.C	6	1.336,24	18.707,41
III.B2, V.C2	*	1.336,24	18.707,41
IV.A	7	1.282,78	17.959,03
III.D, IV.B	8	1.122,44	15.714,17
VI	9	1.080,00**	15.120**

* Consultar la regulación de estos subgrupos en el artículo 17 del presente convenio.

** Tomará efecto a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha de publicación del convenio en el BOE

2. Complemento por experiencia (CPE)

Nivel retributivo	Importe mensual del complemento por año de experiencia, computando anualidades desde 1998 (abonable en 14 pagas)	Límite máximo mensual
4	16,03	160,3
5	16,03	160,3
6	26,73	267,3
7	5,35	53,5
8	16,03	160,30

Se reitera que para comenzar a devengar este complemento debe haber transcurrido un año de presencia del empleado en la empresa, abonándose a partir de enero del año siguiente.

3. *Tabla de mínimos año 2023, relativa al complemento salarial PAE, para empresas que gestionen más de 3,5 millones de euros en comisiones*

Nivel retributivo	PAE mínimo mensual	PAE anual (x14)
1	140,74	1.970,40
2	114,73	1.606,25
3	105,89	1.482,49
4	99,87	1.398,19
5	95,48	1.336,72
6	80,02	1.120,39
7	76,83	1075,69
8	64,84	907,81

4. *Plus funcional de inspección (PFI)*

Queda fijado en 2.104,88 euros, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección no les permita pernoctar en su domicilio habitual, y 1.052,43 euros, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección, no les impida pernoctar en su domicilio habitual.

5. *Dietas y gastos de locomoción (desde la fecha de publicación del convenio)*

El importe de la dieta cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual será de 36 euros; cuando el trabajador no pernocte fuera del lugar de su residencia habitual la dieta reducida será de 15,50 euros.

Los gastos de locomoción quedan fijados en 0,365 euros por kilómetro recorrido, cuando el viaje se haya realizado de acuerdo con el empresario en vehículo propiedad del empleado.

6. *Compensación económica del almuerzo (desde la fecha de publicación del convenio)*

El mínimo de esta compensación será, para el supuesto previsto en el artículo 27.4, tercer párrafo, tercer guion, de 13 euros.

7. *Tabla de incremento salarial variable para el año 2023 (artículo 42)*

	Desde/ hasta (ambos inclusive)	Desde/ hasta (ambos inclusive)	Desde/ hasta (ambos inclusive)	A partir de
Incremento ingresos por comisiones y honorarios (%).	1,25 – 8,00	8,01 - 16	16,01 – 20,00	20,01
Incremento salarial (%).	1	1,40	2	2,30

* Para su aplicación deberán tenerse en cuenta las reglas establecidas en el artículo 42 del convenio colectivo.

ANEXO II

Condiciones económicas para 2024

1. Tabla salarial

Grupos y subgrupos	Nivel retributivo	Sueldo base mensual	Cómputo anual (x14)
I	1	2.587,47	36.224,61
II. A	2	2.147,03	30.058,53
II.B, V.A	3	1.981,90	27.746,62
III.A, V.B	4	1.816,75	25.434,57
III.B1, V.C1	5	1.651,61	23.122,54
III.C	6	1.376,33	19.268,63
III.B2, V.C2	*	1.376,33	19.268,63
IV.A	7	1.321,27	18.497,80
III.D, IV.B	8	1.156,11	16.185,59
VI	9	1.112,40	15.573,60

* Consultar la regulación de estos subgrupos en el artículo 17 del presente convenio.

2. Complemento por experiencia (CPE)

Nivel retributivo	Importe mensual del complemento por año de experiencia, computando anualidades desde 1998 (abonable en 14 pagas)	Límite máximo mensual
4	16,51	165,10
5	16,51	165,10
6	27,53	275,3
7	5,51	55,10
8	16,51	165,10

Se reitera que para comenzar a devengar este complemento debe haber transcurrido un año de presencia del empleado en la empresa, abonándose a partir de enero del año siguiente.

3. Tabla de mínimos año 2024, relativa al complemento salarial PAE, para empresas que gestionen más de 3,5 millones de euros en comisiones

Nivel retributivo	PAE mínimo mensual	PAE anual (x14)
1	144,96	2.029,51
2	118,17	1.654,43
3	109,06	1.526,96
4	102,86	1.440,13
5	98,34	1.376,76
6	82,42	1.154,00
7	79,14	1.107,96
8	66,78	935,04

4. Plus funcional de inspección (PFI)

Queda fijado en 2.168,02 euros, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección no les permita pernoctar en su domicilio habitual, y 1.084,00 euros, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección, no les impida pernoctar en su domicilio habitual.

5. Dietas y gastos de locomoción (desde el 1 de enero de 2024)

El importe de la dieta cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual será de 36 euros; cuando el trabajador no pernocte fuera del lugar de su residencia habitual la dieta reducida será de 15,50 euros.

Los gastos de locomoción quedan fijados en 0,365 euros por kilómetro recorrido, cuando el viaje se haya realizado de acuerdo con el empresario en vehículo propiedad del empleado.

6. Compensación económica del almuerzo (desde el 1 de enero de 2024)

El mínimo de esta compensación será, para el supuesto previsto en el artículo 27.4, tercer párrafo, tercer guion, de 13 euros.

7. Tabla de incremento salarial variable para el año 2024 (artículo 42)

	Desde/ hasta (ambos inclusive)	Desde/ hasta (ambos inclusive)	Desde/ hasta (ambos inclusive)	A partir de
Incremento ingresos por comisiones y honorarios (%).	1,25 – 8,00	8,01 - 16	16,01 – 20,00	20,01
Incremento salarial (%).	1	1,40	2	2,30

* Para su aplicación deberán tenerse en cuenta las reglas establecidas en el artículo 42 del convenio colectivo.

ANEXO III

Condiciones económicas para 2025

1. Tabla salarial

Grupos y subgrupos	Nivel retributivo	Sueldo base mensual	Cómputo anual (x14)
I	1	2.665,09	37.311,34
II. A	2	2.211,44	30.960,28
II.B, V.A	3	2.041,35	28.579,01
III.A, V.B	4	1.871,25	26.197,60
III.B1, V.C1	5	1.701,16	23.816,24
III.C	6	1.417,62	19.846,68
III.B2, V.C2	*	1.417,62	19.846,68
IV.A	7	1.360,90	19.052,73
III.D, IV.B	8	1.190,79	16.671,15
VI	9	1.145,77	16.040,80

* Consultar la regulación de estos subgrupos en el artículo 17 del presente convenio.

2. Complemento por experiencia (CPE)

Nivel retributivo	Importe mensual del complemento por año de experiencia, computando anualidades desde 1998 (abonable en 14 pagas)	Límite máximo mensual
4	17,00	170,00
5	17,00	170,00
6	28,36	283,60
7	5,67	56,70
8	17,00	170,00

Se reitera que para comenzar a devengar este complemento debe haber transcurrido un año de presencia del empleado en la empresa, abonándose a partir de enero del año siguiente.

3. Tabla de mínimos año 2025, relativa al complemento salarial PAE, para empresas que gestionen más de 3,5 millones de euros en comisiones

Nivel retributivo	PAE mínimo mensual	PAE anual (x14)
1	149,31	2.090,39
2	121,71	1704,06
3	112,26	1.571,73
4	105,95	1.483,33
5	101,29	1.418,06
6	84,90	1.188,62
7	81,51	1.141,19
8	68,79	963,09

4. Plus funcional de inspección (PFI)

Queda fijado en 2.233,06 euros, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección no les permita pernoctar en su domicilio habitual, y 1.116,52 euros, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección, no les impida pernoctar en su domicilio habitual.

5. Dietas y gastos de locomoción (desde el 1 de enero 2025)

El importe de la dieta cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual será de 36 euros cuando el trabajador no pernocte fuera del lugar de su residencia habitual la dieta reducida será de 15,50 euros.

Los gastos de locomoción quedan fijados en 0,375 euros por kilómetro recorrido, cuando el viaje se haya realizado de acuerdo con el empresario en vehículo propiedad del empleado.

6. Compensación económica del almuerzo (desde el 1 de enero de 2025)

El mínimo de esta compensación será, para el supuesto previsto en el artículo 27.4, tercer párrafo, tercer guion, de 13 euros.

7. Tabla de incremento salarial variable para el año 2025 (artículo 42)

	Desde/ hasta (ambos inclusive)	Desde/ hasta (ambos inclusive)	Desde/ hasta (ambos inclusive)	A partir de
Incremento ingresos por comisiones y honorarios (%).	1,25 – 8,00	8,01 - 16	16,01 – 20,00	20,01
Incremento salarial (%).	1	1,40	2	2,30

* Para su aplicación deberán tenerse en cuenta las reglas establecidas en el artículo 42 del convenio colectivo.

ANEXO IV

Condiciones económicas para 2026

1. Tabla salarial

Grupos y subgrupos	Nivel retributivo	Sueldo base mensual	Cómputo anual (x14)
I	1	2.698,40	37.777,73
II. A	2	2.239,09	31.347,28
II.B, V.A	3	2.066,87	28.936,24
III.A, V.B	4	1.894,64	26.525,07
III.B1, V.C1	5	1.722,42	24.113,95
III.C	6	1.435,34	20.094,76
III.B2, V.C2	*	1.435,34	20.094,76
IV.A	7	1.377,92	19.290,88
III.D, IV.B	8	1.205,67	16.879,44
VI	9	1.160,09	16.241,31

* Consultar la regulación de estos subgrupos en el artículo 17 del presente convenio.

2. Complemento por experiencia (CPE)

Nivel retributivo	Importe mensual del complemento por año de experiencia, computando anualidades desde 1998 (abonable en 14 pagas)	Límite máximo mensual
4	17,21	172,10
5	17,21	172,10
6	28,71	287,10
7	5,74	57,40
8	17,21	172,10

Se reitera que para comenzar a devengar este complemento debe haber transcurrido un año de presencia del empleado en la empresa, abonándose a partir de enero del año siguiente.

3. *Tabla de mínimos año 2026, relativa al complemento salarial PAE, para empresas que gestionen más de 3,5 millones de euros en comisiones*

Nivel retributivo	PAE mínimo mensual	PAE anual (x14)
1	151,17	2.116,51
2	123,24	1.725,36
3	113,66	1.591,37
4	107,27	1.501,87
5	102,56	1.435,84
6	85,96	1.203,47
7	82,53	1.155,45
8	69,65	975,12

4. *Plus funcional de inspección (PFI)*

Queda fijado en 2.260,97 euros, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección no les permita pernoctar en su domicilio habitual, y 1.130,47 euros, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección, no les impida pernoctar en su domicilio habitual.

5. *Dietas y gastos de locomoción (desde el 1 de enero de 2026)*

El importe de la dieta cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual será de 36 euros cuando el trabajador no pernocte fuera del lugar de su residencia habitual la dieta reducida será de 15,50 euros.

Los gastos de locomoción quedan fijados en 0,38 euros por kilómetro recorrido, cuando el viaje se haya realizado de acuerdo con el empresario en vehículo propiedad del empleado.

6. *Compensación económica del almuerzo (desde el 1 de enero de 2026)*

El mínimo de esta compensación será, para el supuesto previsto en el artículo 27.4, tercer párrafo, tercer guión, de 13 euros.

7. *Tabla de incremento salarial variable para el año 2026 (artículo 42)*

	Desde/ hasta (ambos inclusive)	Desde/ hasta (ambos inclusive)	Desde/ hasta (ambos inclusive)	A partir de
Incremento ingresos por comisiones y honorarios (%).	1,25 – 8,00	8,01 - 16	16,01 – 20,00	20,01
Incremento salarial (%).	1	1,40	2	2,30

* Para su aplicación deberán tenerse en cuenta las reglas establecidas en el artículo 42 del convenio colectivo.