

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22202 *Resolución de 18 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, integrado por Reale Seguros Generales, SA; Reale Vida y Pensiones, SA; Reale Inmobili España, SA; y Reale ITES Esp. SL (código de convenio n.º 90012383011999), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 2023, de una parte por las personas designadas por la Dirección del Grupo empresarial, en representación de las empresas integrantes del mismo, y de otra por los representantes de los sindicatos FeSMC-UGT y CCOO-Servicios, 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, 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 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, 18 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

ANEXO

Convenio colectivo Grupo Asegurador Reale

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Disposición preliminar.*

1. Las expresiones «Reale», «la Compañía» o «la/s Empresa/s» sin otra precisión, deben entenderse referidas a las Empresas del Grupo Asegurador Reale a las que el convenio afecta, de conformidad con el contenido del artículo 2.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

1. El presente convenio colectivo es de aplicación al Grupo Asegurador Reale, conformado actualmente por Reale Seguros Generales, SA, Reale, Vida y Pensiones, SA, Reale Inmobili España SA y Reale ITES Esp., SL, en adelante indistintamente Reale, la Compañía o la Empresa, y constituye un cuerpo de normas reguladoras de las

relaciones de trabajo y las personas empleadas de las mismas incluidas en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y de las Empresas, de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Este convenio colectivo, por tanto, afectará a todo el personal que esté en alta en cualquiera de las Empresas mencionadas y resto de empresas que puedan crearse con personal del mencionado Grupo Asegurador Reale, en la fecha de la firma de este convenio, y a todo el personal que se incorpore durante la vigencia del mismo.

En el supuesto de que por parte del Grupo Asegurador Reale adquiriera en el futuro nuevas empresas que por su objeto social pudieran quedar incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, se arbitrarán, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, los plazos y criterios de adaptación para que este pueda serles de aplicación.

2. Exclusiones. El presente convenio no será de aplicación:

a) A las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1 número 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante Estatuto de los Trabajadores).

b) A las relaciones a las que se refiere el artículo 2 del citado Estatuto de los Trabajadores, y de forma expresa a las siguientes personas y actividades:

– Las personas del colectivo de la mediación de seguros privados y sus personas colaboradoras externas, cualquiera que fuese su denominación o forma jurídica, sometidas al Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales, así como el personal que los mismos pudieran tener a su servicio.

– La actividad mercantil de mediación que, conforme al Real Decreto-ley 3/2020, pueda desarrollar con tal carácter la plantilla de las entidades aseguradoras a favor de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

– 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 otras, profesionales de peritación, profesionales de tasación de seguros, siniestros y daños, profesionales de la abogacía, procuradores/as y profesionales de la medicina.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación a todos los Centros de Trabajo que Reale Seguros Generales, SA, Reale Vida y Pensiones SA, Reale Immobili España SA y Reale ITES Esp. SL tienen establecidos o establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo es de aplicación a la totalidad del personal que forma parte de la plantilla de las Empresas relacionadas en el artículo 2 y que prestan sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente acuerdo se contempla.

Artículo 5. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día de su firma y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2021, salvo aquellas cuestiones específicamente

señaladas con distinto ámbito temporal, acordándose una vigencia de cinco años que concluirá el 31 de diciembre de 2025.

Los efectos económicos derivados del presente convenio lo serán desde la fecha de firma del mismo, salvo que en la condición concreta de que se trate se indique otra cosa.

El convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.

La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, este mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

También podrán acordar someterse a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 6. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mismos vinieran en la actualidad satisfaciendo la empresa, 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 de no absorbibles. Las condiciones resultantes de este convenio absorberán, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal reglamentaria, convencional o pacto, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación será considerado globalmente asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en el uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, este deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente en el plazo de treinta días a contar desde la fecha de notificación de la resolución.

Artículo 8. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del convenio, será de aplicación el Convenio colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social o (en adelante, Convenio del Sector de

Seguros), las disposiciones del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Las partes se comprometen, durante la vigencia del convenio, a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 3 y 4 del presente convenio.

Artículo 9. *Comisión Paritaria Mixta de interpretación y seguimiento de convenio.*

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituye una Comisión Paritaria Mixta compuesta por un máximo de 8 representantes, 4 se designan por la Dirección de la Compañía y 4 por las representaciones sindicales firmantes del convenio, garantizando que todas ellas estén representadas en dicha comisión con el voto ponderado correspondiente a su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora.

2. La Comisión quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo.

3. La Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas suficientes, y previa convocatoria. Las convocatorias de la Comisión Mixta serán efectuadas por su Presidencia, mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada miembro con diez días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista.

4. Dicha Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) La interpretación, vigilancia y control en la aplicación del contenido del presente convenio.

b) La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el convenio.

c) A petición de cualquiera de las partes, resolverá cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas para la negociación de la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio así como cualquier discrepancia relativa a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Mixta dispondrá de un plazo de siete días para emitir pronunciamiento a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán plantear la discrepancia ante la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos cuando la modificación o la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de la Compañía situados en más de una Comunidad Autónoma. La decisión adoptada por la Comisión tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el período de consultas.

d) Asimismo, conocerá de los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en los períodos de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47 y 47 bis y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

7. Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas al sistema extrajudicial de solución de conflictos, conforme a lo establecido en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente y a los que pudieran sustituirle.

8. En lo no determinado en el presente artículo, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Comportamiento ético y Corporate Compliance.*

El ejercicio de la actividad aseguradora y su especial relevancia en el desarrollo económico y social exige del personal afectado por el ámbito funcional del presente convenio, un comportamiento especialmente íntegro.

Este comportamiento viene determinado tanto por la legislación vigente, como por una conducta profesional sujeta a principios deontológicos definidos como los valores y normas éticas que se han de interiorizar para alcanzar, mantener y mejorar el nivel de profesionalidad y ética que reclaman los clientes y la sociedad.

En consecuencia, la conducta profesional de la plantilla de Reale, en el desempeño de sus funciones, viene caracterizada por las siguientes pautas:

- Cumplimiento tanto de las leyes, normas, reglamentos y contratos, como de los valores y principios recogidos tanto en el Código Ético de Reale Group como en los procedimientos y normativas internas que se habiliten a estos efectos.

- Evitación por parte del personal, de posibles situaciones de conflicto de interés con los clientes o terceras personas. Se entenderá que existe conflicto de interés cuando la situación concreta pueda suponer la obtención por la persona empleada o sus familiares de algún beneficio o interés personal o privado y/o que pueda tener como consecuencia una pérdida o perjuicio potencial para los clientes, para la Compañía, o que pueda influir negativamente en las decisiones profesionales de la persona empleada relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones con la Compañía y que pudiera ser contrario a los intereses de la misma. Asimismo, se estará a lo dispuesto en la normativa interna de la Compañía en lo relativo a los conflictos de intereses.

- Guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos y especialmente protegidos se conozcan en el ejercicio de la actividad profesional.

- Respetar, en las relaciones con los clientes y con las personas que trabajan en nuestro entorno, a la persona y a su dignidad y para ello se pondrá especial cuidado en no ejercer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, discapacidad, edad, opinión, convicción ideológica, política o religiosa, afiliación sindical, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías o trastornos, educación, lengua o situación socioeconómica, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.

- Trabajar en todo momento con la diligencia, honestidad, honorabilidad, prudencia, transparencia y responsabilidad que requiere la profesión, evitando cualquier comportamiento que suponga descrédito de la misma.

Cualquier instrucción y/o comportamientos contrarios a los principios éticos establecidos en este artículo, o de los recogidos en el Código Ético de Reale Group, así como en los procedimientos y normativas internas que se habiliten a estos efectos, podrán ser puestos en conocimiento de la Compañía, por cualquier persona de la plantilla, a efectos de que se valore y analice la adecuación o no de dichas instrucciones a las buenas prácticas que deben regir la profesión. A estos efectos, se dispone del Buzón de Denuncias y Consultas, que debe ser conocido por toda la plantilla.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a mantener actualizados, como ya vienen haciendo, los protocolos de acoso y ciberacoso moral y de acoso sexual o por razón de sexo, así como a difundirlos y facilitar su acceso a todas las personas empleadas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Principios generales.*

1. La organización del trabajo compete a la Dirección de las Empresas, que la ejercerán de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente convenio.

2. Reale, como se recoge en su código ético, promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todas las personas empleadas y el cumplimiento estricto de las leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, Reale seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral, personal y familiar en su condición de empresa familiarmente responsable, y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

1. El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos, según los principios y aspectos básicos contenidos en los artículos 15, 16 y 17 del Convenio del Sector de Seguros, correspondiendo a la Compañía la clasificación y la asignación de puestos de las personas empleadas.

2. Dentro de cada grupo profesional, la Dirección de la Compañía podrá acordar la movilidad funcional de las personas trabajadoras en las funciones a desarrollar, de acuerdo a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

3. La Dirección informará anualmente a las secciones sindicales acerca de la descripción de los puestos de trabajo de nueva creación, incluyendo el grupo y el nivel en el que estuviesen encuadrados. Asimismo, tal y como se recoge en el IV Plan de Igualdad, la empresa facilitará información sobre la descripción de los puestos de trabajo de los colectivos más representativos.

4. Los criterios de evaluación de los puestos de trabajo siguen siendo los mismos que los recogidos en la Resolución 11 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión de clasificación profesional del Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale.

Mediante resolución de 18 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, se registró y publicó el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale. Dicho acuerdo, alcanzado por todas las organizaciones legitimadas en el ámbito, con independencia de que hayan firmado o no el convenio colectivo, establecía añadir la «disposición adicional primera», que contempla la adecuación/actualización del sistema de clasificación profesional vigente en la Empresa.

5. La medición del contenido de un puesto de trabajo se efectúa en un momento determinado y, por tanto, obedeciendo a las funciones de los puestos existentes en ese momento. Se trata por lo tanto de una fotografía estática de la organización, tendente a cambiar con el tiempo, cuando se producen reorganizaciones, cambios estructurales, promociones de ocupantes de determinados puestos o cambios en el mercado en el que opera la Compañía, lo que conlleva que el contenido de los puestos de trabajo pueda cambiar o que se puedan crear nuevos puestos de trabajo. Es precisamente toda esta casuística la que hace necesaria la adecuación/actualización del sistema de clasificación profesional de la Empresa, cuando se den los elementos señalados con anterioridad.

6. Las partes entienden conveniente replicar en el presente convenio colectivo la clasificación profesional debido a que determinadas posiciones del actual sistema vigente deben ser objeto de reclasificación, al objeto de dotar al sistema de una mayor coherencia interna y de una mayor proporcionalidad entre la clasificación asignada a cada puesto versus el impacto que las funciones laborales de cada puesto tienen para la Compañía.

6.1 La citada reclasificación supondría, en 22 casos concretos, una mejora, o ascenso en el sistema de Grupos y Niveles vigente en la empresa, no existiendo ningún tipo de perjuicio al respecto para las personas trabajadoras, sino al contrario, en algunos casos podría suponer una mejora de sus condiciones económicas.

Concretamente las citadas posiciones resultan ser:

Área	Puesto	Grupo	Nivel	Grupo anterior	Nivel anterior
Admón.	DIRECTOR/A DPTO. CONTABILIDAD GENERAL.	1	2	1	3
Técnico.	RESPONSABLE DE FLOTAS.	1	2	1	3
Marketing.	RESPONSABLE DE OFERTA.	1	2	1	3
Prestaciones.	RESPONSABLE DE PROVEEDORES ASISTENCIA.	1	2	2	4
Prestaciones.	RESPONSABLE TERRITORIAL PRESTACIONES AUTOS.	1	3	2	4
Prestaciones.	RESPONSABLE TERRITORIAL PRESTACIONES DIVERSOS.	1	3	2	4
Prestaciones.	COORDINADOR/A PROYECTOS PRESTACIONES.	1	3	2	4
Prestaciones.	RESPONSABLE DE RECOBROS.	1	3	2	4
Marketing.	RESPONSABLE VOZ DEL CLIENTE.	1	3	2	4
Prestaciones.	TECNICO/A AUTOS GESTION SISTEMAS.	1	3	2	4
Comercial.	TECNICO/A COMERCIAL GRANDES BROKERS.	1	3	2	4
SAC.	TECNICO/A SERVICIO ATENCION AL CLIENTE II.	1	3	2	4
Prestaciones.	RESPONSABLE MANTENIMIENTO DE SERVICIOS CONTACT CENTER.	2	4	2	5
Nuevos negocios.	TECNICO/A NUEVOS NEGOCIOS.	2	4	2	5
Personas.	TECNICO/A SEGURIDAD Y SALUD.	2	4	2	5
Técnico.	TECNICO/A PRESTACIONES TRANSPORTES.	2	4	2	5
Técnico.	INGENIERO/A PREVENCION DPTO EMPRESAS.	2	4	2	5
Marca.	TECNICO/A CREATIVO/A.	2	4	2	4
Personas.	TECNICO/A DE DESARROLLO.	2	4	2	5
Transformación.	TECNICO/A DE MEJORA HERRAMIENTAS TI.	2	4	2	5

Área	Puesto	Grupo	Nivel	Grupo anterior	Nivel anterior
Innovación.	TECNICO/A DE OFICINA ESTRATEGICA.	2	4	2	5
Prestaciones.	GESTOR/A OPERACIONES EXPATRIADOS.	2	5	2	6

En caso de que haya correspondido mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras que ocupan alguno de estos 22 puestos de trabajo, la mejora de las condiciones económicas en virtud de esta reclasificación tuvo efectos en el momento de su aplicación, y en cualquier caso, a partir del 1 de marzo del 2023.

6.2 Introducción y supresión de puestos en el sistema de clasificación profesional.

La evolución constante experimentada por el sector económico y el mercado en el que opera la Compañía ha hecho necesaria la aparición, en los últimos tres años, de numerosos nuevos puestos de trabajo que antes no existían. Por tanto, las partes entienden que se hace aconsejable tanto la inclusión de dichos puestos de trabajo de nueva creación como la supresión de puestos de trabajo cuyo contenido ha quedado obsoleto en el sistema de clasificación profesional. En este sentido, las partes entienden necesario contemplar la introducción y supresión de puestos en el sistema de clasificación profesional existente en la empresa, así como la adaptación al citado sistema.

a) Listado de puestos de trabajo que se suprimen de la actual clasificación profesional y ya no figurarán en la nueva clasificación:

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Transformación.	DIRECTOR/A DE AREA TRANSFORMACION LEAN Y CX.	1	1
Prestaciones.	DIRECTOR/A DPTO OPERACIONES, PRESUPUESTOS Y DATOS.	1	2
Nuevos negocios.	DIRECTOR/A DPTO. E-MARKETING.	1	2
Vida.	DIRECTOR/A DPTO. OPERACIONES VIDA.	1	2
Transformación.	DIRECTOR/A DPTO. PMO.	1	2
Transformación.	JEFE/A DE PROYECTOS ORGANIZACION SENIOR.	1	2
Vida.	RESPONSABLE CONTROL ACTUARIAL VIDA.	1	2
Comercial.	RESPONSABLE COORDINACION COMERCIAL.	1	2
Técnico.	RESPONSABLE DE ANALISIS Y CONTROL.	1	2
Inmobili.	RESPONSABLE DE INVERSIONES INMOBILIARIAS.	1	2
Prestaciones.	RESPONSABLE DPTO. ANALISIS Y NORMALIZACION.	1	2
Técnico.	RESPONSABLE TECNICO/A DE SEGMENTOS.	1	2
Técnico.	TECNICO/A EMPRESAS Y GOLF.	1	2
Marketing.	ANALISTA DE INTELIGENCIA CLIENTES.	1	3
Jurídico.	ASESOR/A JURIDICO PRESTACIONES.	1	3
Jurídico.	ASESOR/A JURIDICO SENIOR.	1	3
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A PERICIAL.	1	3
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A PERICIAL AUTOS.	1	3

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A PERICIAL DIVERSOS.	1	3
Comercial.	CONTROLLER COMERCIAL.	1	3
Prestaciones.	CONTROLLER VIDA.	1	3
Prestaciones.	COORDINADOR/A PERITOS AUTOS.	1	3
Transformación.	JEFE/A DE PROYECTOS ORGANIZACION.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE DE ANALITICA WEB.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE DE CLIENTES NUEVOS NEGOCIOS.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE DE CONTENIDOS Y SOCIAL MEDIA.	1	3
Transformación.	RESPONSABLE DE DEMANDA OPERATIVA.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE DE NEGOCIO DIRECTO.	1	3
Immobili.	RESPONSABLE INVERSIONES INMOBILIARIAS/ PATRIMONIO.	1	3
Transformación.	RESPONSABLE SERVICIOS GENERALES Y ARCHIVO.	1	3
Immobili.	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A INMUEBLES.	1	3
Admón.	TECNICO/A ESPECIALISTA DE CONTABILIDAD.	1	3
Técnico.	ACTUARIO/A ESPECIALISTA.	1	3
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A PERICIAL.	1	3
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A PERICIAL AUTOS.	1	3
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A PERICIAL DIVERSOS.	1	3
Jurídico.	ASESOR/A JURIDICO PRESTACIONES.	1	3
Jurídico.	ASESOR/A JURIDICO SENIOR.	1	3
Transformación.	JEFE/A DE PROYECTO TRANSFORMACION I.	1	3
Marca.	RESPONSABLE DE REPUTACION CORPORATIVA.	1	3
CLIENTES Y OFERTA.	RESPONSABLE OFERTA SEGUROS PERSONALES.	1	3
Prestaciones.	SUPERVISOR/A CONTACT CENTER BACK OFFICE.	2	4
Técnico.	TECNICO/A COMERCIAL TRANSPORTES.	2	4
Personas.	TECNICO/A DE COMPENSACION Y BENEFICIOS.	2	4
Admón.	TECNICO/A DE CONTABILIDAD E INVERSIONES FINANCIERAS.	2	4
Marca.	TECNICO/A DE PUBLICIDAD Y BRANDED.	2	4
Transformación.	TECNICO/A DE SOPORTE ORGANIZACION.	2	4
Transformación.	TECNICO/A ORGANIZACION.	2	4
Personas.	TECNICO/A SATISFACCION Y COMPROMISO.	2	4
Técnico.	ACTUARIO/A.	2	4
Prestaciones.	GESTOR/A TERRITORIAL PROVEEDORES.	2	4
Prestaciones.	ADMINISTRATIVO/A PRESTACIONES SERVICIOS CENTRALES.	2	5
Comercial.	COORDINADOR/A EXPATRIADOS.	2	5

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Prestaciones.	JEFE/A DE EQUIPO CONTACT CENTER PRESTACIONES.	2	5
Prestaciones.	RESPONSABLE OPERATIVA TRAMITACION CONTACT CENTER.	2	5
Nuevos negocios.	TECNICO/A ANALITICA WEB.	2	5
Prestaciones.	TECNICO/A CENTRAL DAÑOS PERSONALES AUTO.	2	5
Auditoría I.	AUDITOR/A JUNIOR.	2	5
Jurídico.	ABOGADO/A.	2	5
Técnico.	TECNICO/A REASEGURO I.	2	5
Prestaciones.	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL CONTACT CENTER.	2	6
Transformación.	ADMINISTRATIVO/A MANTENIMIENTO.	2	6
Prestaciones.	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A RED MEDICOS.	2	6
Prestaciones.	TECNICO/A DE COORDINACION SINIESTROS REPARABLES.	2	6

b) Puestos de trabajo de nueva creación:

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Técnico.	DIRECTOR/A TECNICO/A Y MARKETING.	1	1
Transformación.	DIRECTOR/A DPTO. TRANSFORMACION, LEAN & CX.	1	2
Vida.	COORDINADOR/A PROYECTOS SEGUROS PERSONALES.	1	2
Inmobili.	DIRECTOR/A DPTO. GESTION INMOBILIARIA.	1	2
Vida.	DIRECTOR/A DPTO. CONTROL ACTUARIAL SEGUROS PERSONALES.	1	2
Prestaciones.	DIRECTOR/A DPTO. OPERACIONES.	1	2
Vida.	DIRECTOR/A DPTO. OPERACIONES SEGUROS PERSONALES.	1	2
Prestaciones.	DIRECTOR/A DPTO. SOPORTE Y CONTROL.	1	2
Nuevos negocios.	RESPONSABLE ACTIVOS DIGITALES.	1	2
Admón.	DIRECTOR/A DPTO. ANALISIS Y CONTROL.	1	2
Jurídico.	RESPONSABLE ASESORIA JURIDICA CORPORATIVA.	1	2
Nuevos negocios.	ANALISTA DE CONECTIVIDAD.	1	3
Jurídico.	ASESOR/A JURIDICO PRESTACIONES AUTOS.	1	3
Jurídico.	ASESOR/A JURIDICO PRESTACIONES DIVERSOS.	1	3
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A GRAVES.	1	3
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A TERRITORIAL REDES Y PROVEEDORES DIVERSOS.	1	3
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A TERRITORIAL REDES Y PROVEEDORES AUT.	1	3
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A Y RED DIGITAL AUTOS.	1	3
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A Y RED DIGITAL DIVERSOS.	1	3

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Prestaciones.	COORDINADOR/A RED MEDICOS Y ABOGADOS.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE CONECTIVIDAD.	1	3
Comercial.	RESPONSABLE COORDINACION TERRITORIAL.	1	3
Marca.	RESPONSABLE CREATIVO BRANDED CONTENT Y ACT. PATROC.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE CAPACITACION DE NEGOCIO DIRECTO.	1	3
Immobili.	RESPONSABLE DE FACILITY MANAGEMENT.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE E-COMMERCE.	1	3
Vida.	RESPONSABLE GESTION OPERACIONES SEGUROS PERSONALES.	1	3
Marca.	RESPONSABLE ANALISIS DE MARCA Y REPUTACION.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE DE MARCA.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE LEADS MANAGEMENT.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE OPERATIONS NEWCO.	1	3
Otros.	SCRUM MASTER.	1	3
Prestaciones.	TECNICO/A ANALISIS DE DATOS II.	1	3
Marketing.	TECNICO/A VENTA CRUZADA Y DESARROLLO DEL CLIENTE.	1	3
Técnico.	RESPONSABLE TECNICO/A COMERCIAL TRANSPORTES.	1	3
Marca.	RESPONSABLE IDENTIDAD CORPORATIVA.	1	3
Técnico.	INGENIERO/A PREVENCION DPTO EMPRESAS II.	1	3
Prestaciones.	ASESOR/A TECNICO/A PROVEEDORES.	2	4
Prestaciones.	COORDINADOR/A CONVENIOS.	2	4
Prestaciones.	COORDINADOR/A OPERATIVA CONTACT CENTER.	2	4
Prestaciones.	TECNICO/A CERCA.	2	4
Prestaciones.	TECNICO/A CONTROL DE CALIDAD.	2	4
Prestaciones.	TECNICO/A EXTRACCION DE DATOS.	2	4
Nuevos negocios.	TECNICO/A NEGOCIO DIGITAL.	2	4
Immobili.	TECNICO/A OPERACIONES INMUEBLES.	2	4
Prestaciones.	TECNICO/A RECOBROS.	2	4
Prestaciones.	ASESOR/A NEGOCIO EXPATRIADOS.	2	4
Personas.	TECNICO/A DE COMPENSACION Y BENEFICIOS I.	2	5
Prestaciones.	JEFE/A EQUIPO PRESTACIONES AUTOS.	2	5
Comercial.	SUSCRIPTOR/A BROKERS.	2	5
Vida.	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A OPERACIONES SEGUROS PERSONALES.	2	5
Admón.	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A COMPRAS.	2	5
Comercial.	TECNICO/A OPERACIONES BANCA SEGUROS.	2	5
Transformación.	CONDUCTOR/A.	3	7

6.3 Modificaciones en la denominación de algunos puestos:

Área	Puesto	Grupo	Nivel	Denominación anterior
Admón.	DIRECTOR/A AREA PLANIFICACION Y CONTROL DE GESTION.	1	1	RESPONSABLE PLANIFICACION Y CONTROL DE GESTION.
Técnico.	DIRECTOR/A AREA TECNICA PARTICULARES.	1	1	DIRECTOR TECNICO AREA AUTOS.
Técnico.	DIRECTOR/A AREA TECNICA PATRIMONIALES.	1	1	DIRECTOR TECNICO AREA PATRIMONIALES.
Nuevos negocios.	DIRECTOR/A DPTO. NEGOCIO DIRECTO.	1	2	DIRECTOR NEGOCIO DIRECTO.
Nuevos negocios.	DIRECTOR/A DPTO. DIGITAL B2B.	1	2	RESPONSABLE CONECTIVIDAD.
Transformación.	JEFE/A DE PROYECTO TRANSFORMACION, LEAN & CX II.	1	2	JEFE DE PROYECTO TRANSFORMACION II.
Marketing.	DIRECTOR/A DPTO. INTELIGENCIA DE CLIENTES.	1	2	RESPONSABLE DE INTELIGENCIA DE CLIENTES.
Admón.	DIRECTOR/A DPTO. PLANIFICACION.	1	2	RESPONSABLE DE PLANIFICACION.
Técnico.	DIRECTOR/A DPTO. REASEGURO.	1	2	RESPONSABLE DE REASEGURO.
RSE y Cl.	DIRECTOR/A DPTO. RSE.	1	2	RESPONSABLE DE RSE.
Prestaciones.	DIRECTOR/A DPTO. PRESTACIONES AUTOS MATERIALES.	1	2	RESPONSABLE PRESTACIONES AUTOS DAÑOS MATERIALES.
Prestaciones.	DIRECTOR/A DPTO. PRESTACIONES AUTOS PERSONALES.	1	2	RESPONSABLE PRESTACIONES AUTOS DAÑOS PERSONALES.
Prestaciones.	DIRECTOR/A DPTO. PRESTACIONES DIVERSOS PARTICULARES.	1	2	RESPONSABLE PRESTACIONES DIVERSOS PARTICULARES.
Prestaciones.	DIRECTOR/A DPTO. PRESTACIONES DIVERSOS EMPRESAS.	1	2	RESPONSABLE PRESTACIONES DIVERSOS EMPRESAS.
Técnico.	ACTUARIO/A PRINCING II.	1	2	ACTUARIO PRICING SENIOR.
Técnico.	ACTUARIO/A RESERVAS II.	1	3	ACTUARIO RESERVAS SENIOR.
Técnico.	ACTUARIO/A SOLVENCIA VIDA II.	1	3	ACTUARIO SOLVENCIA VIDA SENIOR.
Técnico.	ACTUARIO/A VIDA II.	1	3	ACTUARIO VIDA SENIOR.
Admón.	CONTROLLER TERRITORIAL.	1	3	CONTROLLER COMERCIAL.
Prestaciones.	COORDINADOR/A RED PERITOS DIVERSOS.	1	3	COORDINADOR PERITOS DIVERSOS.

Área	Puesto	Grupo	Nivel	Denominación anterior
Innovación.	INNOVATION PRODUCT MANAGER.	1	3	TECNICO DE INNOVACION.
Transformación.	JEFE/A DE PROYECTO OFICINA DE PROYECTOS I.	1	3	JEFE DE PROYECTO ORGANIZACION.
Personas.	TECNICO/A COMUNICACION INTERNA II.	1	3	TECNICO COMUNICACION INTERNA SENIOR.
Admón.	TECNICO/A DE COMPRAS II.	1	3	TECNICO DE COMPRAS SENIOR.
Admón.	TECNICO/A CONTABILIDAD II.	1	3	TECNICO CONTABILIDAD SENIOR.
Técnico.	TECNICO/A DE RAMO II.	1	3	TECNICO DE RAMO SR.
Técnico.	TECNICO/A PARTICULARES CENTRAL.	1	3	TECNICO PARTICULARES SENIOR.
Técnico.	TECNICO/A RC CENTRAL II.	1	3	TECNICO RC CENTRAL SENIOR.
Prestaciones.	RESPONSABLE PRESTACIONES EXTRANJEROS.	2	4	RESPONSABLE SINIESTROS EXTRANJEROS.
Comercial.	TECNICO/A ADMINISTRACION COMERCIAL II.	2	4	TECNICO ADMINISTRACION COMERCIAL SENIOR.
Personas.	TECNICO/A CONCILIACION, CLIMA Y DIVERSIDAD.	2	4	TECNICO CONCILIACION, CLIMA Y DIVERSIDAD SENIOR.
Inmobili.	TECNICO/A CONTABILIDAD INMUEBLES.	2	4	TECNICO CONTABILIDAD INMUEBLES SENIOR.
Personas.	TECNICO/A DE COMPENSACION Y BENEFICIOS.	2	4	TECNICO DE COMPENSACION Y BENEFICIOS II.
Admón.	TECNICO/A CONTABILIDAD I.	2	5	TECNICO CONTABILIDAD.
Corporativo.	ASSISTANT DE DIRECCION.	2	5	SECRETARIA DE DIRECCION.
Marca.	TECNICO/A DE MARCA I.	2	5	TECNICO DE MARCA JUNIOR.
Vida.	ADMINISTRATIVO/A OPERACIONES SEGUROS PERSONALES.	2	6	ADMINISTRATIVO DE OPERACIONES VIDA.

6.4 Listado de puestos de trabajo de la actual relación vigente que mantienen la misma denominación y el mismo grupo profesional y nivel retributivo:

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Risk.	CHIEF RISK OFFICER.	1	1
Corporativo.	CONSEJERO/A DELEGADO/A.	1	1
Técnico.	DIRECTOR/A AREA ACTUARIAL.	1	1
Admón.	DIRECTOR/A AREA DE ADMINISTRACION.	1	1

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Jurídico.	DIRECTOR/A AREA DE ASESORIA JURIDICA.	1	1
Marketing.	DIRECTOR/A AREA DE CLIENTES.	1	1
Prestaciones.	DIRECTOR/A AREA DE PRESTACIONES AUTOS.	1	1
Prestaciones.	DIRECTOR/A AREA DE PRESTACIONES DIVERSOS.	1	1
Risk.	DIRECTOR/A AREA DE RISK MANAGEMENT.	1	1
Comercial.	DIRECTOR/A AREA DE GRANDES BROKERS Y CUENTAS CENTRALIZADAS.	1	1
Inversiones F.	DIRECTOR/A AREA INVERSIONES FINANCIERAS.	1	1
Marca.	DIRECTOR/A AREA MARCA Y PUBLICIDAD.	1	1
Marketing.	DIRECTOR/A AREA OFERTA Y PROMOCION.	1	1
Nuevos negocios.	DIRECTOR/A AREA PARTNERSHIPS.	1	1
Comercial.	DIRECTOR/A AREA PLANIFICACION COMERCIAL.	1	1
Admón.	DIRECTOR/A AREA ADMON. Y CONTROL DE GESTION.	1	1
Comercial.	DIRECTOR/A AREA CANAL AGENTES.	1	1
Comercial.	DIRECTOR/A AREA CANAL CORREDORES Y ASOCIACIONES.	1	1
Comercial.	DIRECTOR/A COMERCIAL.	1	1
Transformación.	DIRECTOR/A AREA TRANSFORMACION.	1	1
Prestaciones.	DIRECTOR/A AREA GESTION DE OPERACIONES Y CALIDAD.	1	1
Nuevos negocios.	DIRECTOR/A AREA DIGITAL.	1	1
Vida.	DIRECTOR/A AREA TECNICA SEGUROS PERSONALES.	1	1
Marketing.	DIRECTOR/A DE MARKETING.	1	1
Vida.	DIRECTOR/A AREA NEGOCIO VIDA.	1	1
Personas.	DIRECTOR/A PERSONAS Y TRANSFORMACION.	1	1
Prestaciones.	DIRECTOR/A DE PRESTACIONES Y OPERACIONES.	1	1
RSE y CI.	DIRECTOR/A DE RSC Y COMUNICACION INSTITUCIONAL.	1	1
Nuevos negocios.	DIRECTOR/A DIGITAL BUSINESS.	1	1
Vida.	DIRECTOR/A GENERAL DE VIDA.	1	1
Unidad Neg Int.	DIRECTOR/A INTERNACIONAL DE PERSONAS ORGANIZACION Y CULTURA.	1	1
Nuevos negocios.	DIRECTOR/A NUEVOS NEGOCIOS.	1	1
Técnico.	DIRECTOR/A TECNICO/A ACTUARIAL.	1	1
Comercial.	DIRECTOR/A TERRITORIAL.	1	1
Comercial.	DIRECTOR/A DPTO. BANCA SEGUROS.	1	2
Compliance.	DIRECTOR/A DPTO. COMPLIANCE.	1	2
Unidad Neg Int.	DIRECTOR/A DPTO. JURIDICO INTERNACIONAL.	1	2
Técnico.	DIRECTOR/A DPTO. MULTIRRIESGOS PARTICULARES.	1	2
Nuevos negocios.	DIRECTOR/A DPTO. PARTNERSHIPS.	1	2

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Comercial.	DIRECTOR/A DPTO. ADMINISTRACION COMERCIAL.	1	2
Vida.	DIRECTOR/A DPTO. COMERCIAL SEGUROS PERSONALES.	1	2
Unidad Neg Int.	DIRECTOR/A DPTO. NEGOCIO INTERNACIONAL.	1	2
Transformación.	DIRECTOR/A DPTO. OFICINA DE PROYECTOS GESTION CAMBIO.	1	2
Marca.	DIRECTOR/A DPTO. PUBLICIDAD Y PATROCINIOS.	1	2
Auditoría I.	DIRECTOR/A DPTO. AUDITOR/AIA INTERNA.	1	2
Risk.	DIRECTOR/A DPTO. CONTROL ACTUARIAL.	1	2
Admón.	DIRECTOR/A DPTO. CONTROL DE GESTION.	1	2
Marketing.	DIRECTOR/A DPTO. CRM.	1	2
Admón.	DIRECTOR/A DPTO. DE COMPRAS Y SSGG.	1	2
Admón.	DIRECTOR/A DPTO. FISCAL.	1	2
Personas.	DIRECTOR/A DPTO. GESTION DEL TALENTO.	1	2
Personas.	DIRECTOR/A DPTO. GESTION ECONOMICO-ADVA. DE PERSONAL.	1	2
Transformación.	DIRECTOR/A DPTO. MEJORA PROCESOS E IT.	1	2
Técnico.	DIRECTOR/A DPTO. OFERTA GLOBAL EMPRESA.	1	2
Marketing.	DIRECTOR/A DPTO. OFERTA Y PRODUCTO.	1	2
Innovación.	DIRECTOR/A DPTO. OFICINA ESTRATEGICA E INNOVACION.	1	2
Prestaciones.	DIRECTOR/A DPTO. REDES Y PROVEEDORES.	1	2
Personas.	DIRECTOR/A DPTO. SATISFACCION Y COMPROMISO.	1	2
Vida.	DIRECTOR/A DPTO. TECNICO/A SEGUROS PERSONALES.	1	2
Marketing.	DIRECTOR/A DPTO. TRADE MARKETING.	1	2
Técnico.	DIRECTOR/A DPTO. TRANSPORTES.	1	2
Unidad Neg Int.	DIRECTOR/A OFICINA DE PROYECTOS INTERNACIONAL.	1	2
Comercial.	DIRECTOR/A SUCURSAL/CENTRO II.	1	2
Comercial.	DIRECTOR/A SUCURSAL/CENTRO III.	1	2
Técnico.	RESPONSABLE ACTUARIAL RESERVAS.	1	2
Prestaciones.	RESPONSABLE ASESORIA MEDICA PRESTACIONES.	1	2
Prestaciones.	RESPONSABLE CENTRO GESTION PRESTACIONES.	1	2
Técnico.	RESPONSABLE CENTRO SUSCRIPCION TERRITORIAL.	1	2
Jurídico.	RESPONSABLE ASESORIA JURIDICA PRESTACIONES.	1	2
Comercial.	RESPONSABLE ASOCIACIONES/AGRUPACIONES.	1	2
Admón.	RESPONSABLE CONTABILIDAD DE MEDIADORES.	1	2
Personas.	RESPONSABLE EXPATRIADOS.	1	2
Marketing.	RESPONSABLE FORMACION DE NEGOCIO.	1	2
Técnico.	RESPONSABLE DE RAMOS TECNICO.	1	2

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Personas.	RESPONSABLE RELACIONES LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD.	1	2
Risk.	RESPONSABLE REPORTING Y RIESGO OPERACIONAL.	1	2
Personas.	RESPONSABLE SELECCION Y DESARROLLO.	1	2
Prestaciones.	RESPONSABLE SINIESTROS GRAVES.	1	2
Nuevos negocios.	RESPONSABLE OFERTA NUEVOS NEGOCIOS.	1	2
Técnico.	RESPONSABLE RAMO PYME.	1	2
Técnico.	RESPONSABLE RAMO RESPONSABILIDAD CIVIL.	1	2
SAC.	RESPONSABLE SERVICIO ATENCION AL CLIENTE.	1	2
Admón.	RESPONSABLE TESORERIA.	1	2
Jurídico.	ABOGADO/A CORPORATE II.	1	3
Técnico.	ACTUARIO/A PRINCING.	1	3
Técnico.	COORDINADOR/A PROYECTOS AREA TECNICA.	1	3
Jurídico.	COORDINADOR/A RED LETRADOS.	1	3
Prestaciones.	COORDINADOR/A RED MEDICOS.	1	3
Compliance.	DELEGADO/A DE PROTECCION DE DATOS.	1	3
Comercial.	DIRECTOR/A SUCURSAL/CENTRO I.	1	3
Prestaciones.	JEFE/A OFICINA PRESTACIONES Y SERVICIOS.	1	3
Técnico.	RESPONSABLE ANALITICA ACTUARIAL.	1	3
Técnico.	RESPONSABLE BACKOFFICE TRANSPORTES.	1	3
Comercial.	RESPONSABLE CANAL BROKERS.	1	3
Personas.	RESPONSABLE CONCILIACION CLIMA Y DIVERSIDAD.	1	3
Admón.	RESPONSABLE CONTABILIDAD GENERAL Y PROVEEDORES.	1	3
Prestaciones.	RESPONSABLE CONTACT CENTER.	1	3
Marketing.	RESPONSABLE CONTROL ANALITICO CANAL AGENTES.	1	3
Prestaciones.	RESPONSABLE CONVENIOS.	1	3
Marketing.	RESPONSABLE CRM.	1	3
Risk.	RESPONSABLE DATA QUALITY.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE DE AGREGADORES.	1	3
Nuevos negocios.	RESPONSABLE DE ANALITICA DE CLIENTE.	1	3
RSE y CI.	RESPONSABLE COMUNICACION INSTITUCIONAL.	1	3
Marca.	RESPONSABLE DE EVENTOS.	1	3
Prestaciones.	RESPONSABLE DE FRAUDES.	1	3
Marketing.	RESPONSABLE DE INVESTIGACION DE MERCADOS.	1	3
RSE y CI.	RESPONSABLE DE MEDIOS.	1	3
Prestaciones.	RESPONSABLE DE OPERACIONES.	1	3
Personas.	RESPONSABLE DE ORGANIZACION Y COMPENSACION.	1	3
Prestaciones.	RESPONSABLE DE PROVEEDORES AUTOS.	1	3

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Risk.	RESPONSABLE DE VALIDACION LOCAL DEL MODELO.	1	3
Marketing.	RESPONSABLE DESARROLLO NUEVOS CLIENTES.	1	3
Transformación.	RESPONSABLE HERRAMIENTAS TI.	1	3
Prestaciones.	RESPONSABLE PRESUPUESTOS Y FOCAL POINT AREAS.	1	3
Comercial.	RESPONSABLE PRESUPUESTOS Y OBJETIVOS COMERCIALES.	1	3
Clientes y Oferta.	RESPONSABLE OFERTA SEGUROS AUTO.	1	3
Clientes y Oferta.	RESPONSABLE OFERTA SEGUROS PATRIMONIALES.	1	3
Comercial.	RESPONSABLE PROYECTOS PLANIFICACION COMERCIAL.	1	3
Prestaciones.	RESPONSABLE RED PERITOS Y PROVEEDORES AUTOS.	1	3
Marketing.	RESPONSABLE RETENCION Y FIDELIZACION.	1	3
Técnico.	RESPONSABLE SEGUROS AGRARIOS.	1	3
Técnico.	RESPONSABLE TECNICO/A DE ACCIDENTES.	1	3
Técnico.	RESPONSABLE TECNICO/A DE SEGUROS AGRARIOS.	1	3
Marketing.	RESPONSABLE TERRITORIAL MARKETING.	1	3
Marketing.	RESPONSABLE TRADE MARKETING E INTELIGENCIA NEGOCIO.	1	3
Marketing.	RESPONSABLE TRADE MARKETING, CREATIVIDAD Y GESTION.	1	3
Risk.	RESPONSABLE UNIDAD DE PREVENCION DE BLANQUEO DE CAPITALS.	1	3
Prestaciones.	RESPONSABLE UNIDAD DE REPARABLES.	1	3
Comercial.	RESPONSABLE ZONA CANAL AGENCIAS.	1	3
Comercial.	RESPONSABLE ZONA CANAL CORREDORES.	1	3
Técnico.	TECNICO/A AUTOS CENTRAL.	1	3
Técnico.	TECNICO/A COMERCIAL EMPRESAS.	1	3
Admón.	TECNICO/A CONTROL DE GESTION II.	1	3
Prestaciones.	TECNICO/A DE ANALISIS Y REPORTING.	1	3
Compliance.	TECNICO/A COMPLIANCE II.	1	3
Técnico.	TECNICO/A DE FLOTAS II.	1	3
Personas.	TECNICO/A DE FORMACION DE NEGOCIO II.	1	3
Personas.	TECNICO/A DE FORMACION II.	1	3
Transformación.	TECNICO/A DE MEJORA DE PROCESOS II.	1	3
Vida.	TECNICO/A DE OPERACIONES VIDA II.	1	3
Comercial.	TECNICO/A DE PLANIFICACION COMERCIAL II.	1	3
Admón.	TECNICO/A DE PLANIFICACION II.	1	3
Risk.	TECNICO/A DE RIESGO OPERACIONAL.	1	3
Personas.	TECNICO/A DE SELECCION II.	1	3

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Técnico.	TECNICO/A ESPECIALISTA RENOVACION DE CARTERA.	1	3
Personas.	TECNICO/A GESTION DE PERSONAL.	1	3
Inversiones F.	TECNICO/A INVERSIONES FINANCIERAS.	1	3
Técnico.	TECNICO/A PYMES.	1	3
Técnico.	TECNICO/A REASEGURO II.	1	3
Técnico.	TECNICO/A SEGUROS PERSONALES.	1	3
Comercial.	RESPONSABLE TECNICO GRANDES BROKERS.	1	3
Auditoría I.	AUDITOR/A II.	1	3
Auditoría I.	AUDITOR/A SOLVENCIA II.	1	3
Auditoría I.	TECNICO/A AUDITOR/AIA II.	1	3
Jurídico.	ABOGADO/A CORPORATE.	2	4
Técnico.	ACTUARIO/A RESERVAS.	2	4
Técnico.	ACTUARIO/A VIDA.	2	4
Admon Territ.	RESPONSABLE ADMINISTRACION TERRITORIAL.	2	4
Prestaciones.	RESPONSABLE DE CERCA.	2	4
Admón.	RESPONSABLE DE STAFF A MEDIADORES.	2	4
Prestaciones.	SUPERVISOR/A CONTACT CENTER BACK OFFICE.	2	4
Prestaciones.	SUPERVISOR/A CONTACT CENTER POLIZAS Y BANCASEGUROS.	2	4
Prestaciones.	SUPERVISOR/A SINIESTROS CONTACT CENTER.	2	4
Técnico.	SUSCRIPTOR/A RC Y EMPRESAS.	2	4
Prestaciones.	TECNICO/A ANALISIS DE DATOS.	2	4
Técnico.	TECNICO/A AUTOS Y PARTICULARES CENTRO DE SUSCRIPCION.	2	4
Marketing.	TECNICO/A CRM PROCESOS.	2	4
Compliance.	TECNICO/A COMPLIANCE.	2	4
Admón.	TECNICO/A DE COMPRAS.	2	4
Prestaciones.	TECNICO/A DE CONTROL PRESTACIONES.	2	4
Técnico.	TECNICO/A DE EMPRESAS CENTRO DE SUSCRIPCION.	2	4
Personas.	TECNICO/A DE FORMACION.	2	4
Personas.	TECNICO/A DE FORMACION DE NEGOCIO.	2	4
Admón.	TECNICO/A DE IMPUESTOS.	2	4
Prestaciones.	TECNICO/A DE OPERACIONES.	2	4
Vida.	TECNICO/A DE OPERACIONES VIDA.	2	4
Técnico.	TECNICO/A DE PARTICULARES.	2	4
Admón.	TECNICO/A DE PLANIFICACION.	2	4
Comercial.	TECNICO/A DE PLANIFICACION COMERCIAL.	2	4
Técnico.	TECNICO/A DE RAMO.	2	4
Técnico.	TECNICO/A DE REASEGURO.	2	4

Área	Puesto	Grupo	Nivel
RSE y CI.	TECNICO/A DE RSE.	2	4
Personas.	TECNICO/A DE SELECCION.	2	4
Transformación.	TECNICO/A MEJORA PROCESOS.	2	4
Técnico.	TECNICO/A RAMO DE TRANSPORTES.	2	4
Técnico.	TECNICO/A RC CENTRAL.	2	4
Personas.	TECNICO/A RRLI, SEGURIDAD Y SALUD.	2	4
Prestaciones.	TRAMITADOR/A PRESTACIONES GRAVES AUTOS.	2	4
Prestaciones.	TRAMITADOR/A PRESTACIONES GRAVES DIVERSOS.	2	4
Auditoría I.	AUDITOR/A.	2	4
Jurídico.	ASESOR/A JURIDICO.	2	4
Técnico.	ACTUARIO/A PRICING I.	2	5
Prestaciones.	TECNICO/A CONTROL TRAMITACION I.	2	5
Prestaciones.	ADMINISTRATIVO/A DEL AREA DE LESIONES.	2	5
Nuevos negocios.	ASSISTANT NUEVOS NEGOCIOS.	2	5
Nuevos negocios.	COMMUNITY MANAGER.	2	5
Comercial.	GERENTE DE RED.	2	5
Prestaciones.	INTERLOCUTOR/A CONVENIOS.	2	5
Prestaciones.	JEFE/A DE EQUIPO TRAMITACION.	2	5
Marca.	RESPONSABLE COMERCIAL PATROCINIOS.	2	5
Prestaciones.	RESPONSABLE UNIDAD GASTO SANITARIO.	2	5
Técnico.	SUSCRIPTOR/A DE AUTOS CENTRO TECNICO/A.	2	5
Técnico.	SUSCRIPTOR/A DE EMPRESAS CENTRO TECNICO/A.	2	5
Técnico.	SUSCRIPTOR/A DE PARTICULARES CENTRO TECNICO/A.	2	5
Técnico.	SUSCRIPTOR/A DE RAMO TRANSPORTES.	2	5
Técnico.	SUSCRIPTOR/A RC.	2	5
Comercial.	TECNICO/A ACUERDOS Y PROGRAMAS MEDIACION.	2	5
Comercial.	TECNICO/A ADMINISTRACION COMERCIAL.	2	5
Admón.	TECNICO/A ADMINISTRACION TERRITORIAL.	2	5
Vida.	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A SEGUROS PERSONALES.	2	5
Comercial.	TECNICO/A ADMVO GRANDES BROKERS.	2	5
Jurídico.	TECNICO/A ASESORIA JURIDICA.	2	5
Prestaciones.	TECNICO/A CONTROL PROCESOS CONTACT CENTER.	2	5
Personas.	TECNICO/A COMPENSACION Y BENEFICIOS.	2	5
Marca.	TECNICO/A DE EVENTOS.	2	5
Técnico.	TECNICO/A DE FLOTAS I.	2	5
Comercial.	TECNICO/A DE SUSCRIPCION BANCA SEGUROS.	2	5
Nuevos negocios.	TECNICO/A ECONOMICO-ADMVO E-MARKETING.	2	5

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Prestaciones.	TECNICO/A MEJORAS Y PROYECTOS PRESTACIONES.	2	5
Técnico.	TECNICO/A PARTICULARES CENTRO DE SUSCRIPCION.	2	5
Comercial.	TECNICO/A PLANIFICACION COMERCIAL I.	2	5
SAC.	TECNICO/A SERVICIO ATENCION AL CLIENTE I.	2	5
Admón.	TECNICO/A TESORERIA.	2	5
Admón.	TECNICO/A DE CONTABILIDAD SALDOS Y RECIBOS.	2	5
Prestaciones.	TRAMITADOR/A BANCA PERSONALES.	2	5
Prestaciones.	TRAMITADOR/A DAÑOS PERSONALES AUTOS.	2	5
Prestaciones.	TRAMITADOR/A DIVERSOS EMPRESA.	2	5
Prestaciones.	TRAMITADOR/A SINIESTROS EXTRANJEROS.	2	5
Personas.	ADMINISTRATIVO/A GESTION DE PERSONAL.	2	6
Prestaciones.	ACR CERCA.	2	6
Comercial.	ACR SUCURSAL.	2	6
Comercial.	ADMINISTRATIVO/A ADMINISTRACION COMERCIAL.	2	6
Admon Territ.	ADMINISTRATIVO/A ADMINISTRACION TERRITORIAL.	2	6
Nuevos negocios.	ADMINISTRATIVO/A ANALITICA WEB.	2	6
Jurídico.	ADMINISTRATIVO/A ASESORIA JURIDICA PRESTACIONES.	2	6
Comercial.	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL.	2	6
Admón.	ADMINISTRATIVO/A CONTABILIDAD.	2	6
Admón.	ADMINISTRATIVO/A CONTABILIDAD, SALDOS Y RECIBOS.	2	6
Personas.	ADMINISTRATIVO/A DE BENEFICIOS SOCIALES.	2	6
Personas.	ADMINISTRATIVO/A DE FORMACION DE NEGOCIO.	2	6
Prestaciones.	ADMINISTRATIVO/A DE OPERACIONES AUTO.	2	6
Comercial.	ADMINISTRATIVO/A DEPARTAMENTO BANCA SEGUROS.	2	6
Inmobili.	ADMINISTRATIVO/A INVERSIONES INMOBILIARIAS.	2	6
Personas.	ADMINISTRATIVO/A PERSONAS.	2	6
Admón.	ADMINISTRATIVO/A PLANIFICACION Y CONTROL.	2	6
SAC.	ADMINISTRATIVO/A SERVICIO ATENCION CLIENTE.	2	6
Transformación.	ADMINISTRATIVO/A SS GG.	2	6
Admón.	ADMINISTRATIVO/A TESORERIA.	2	6
Prestaciones.	AGENTE BACKOFFICCE CONTACT CENTER.	2	6
Prestaciones.	AGENTE CONTACT CENTER RETENCION I.	2	6
Prestaciones.	AGENTE CONTACT CENTER TALLERES.	2	6
Prestaciones.	AGENTE TELEFONICO INCIDENCIAS SINIESTROS.	2	6
Prestaciones.	GESTOR/A FACTURAS TALLERES.	2	6
Prestaciones.	TECNICO/A ADMINISTRATIVO/A DE FRAUDE.	2	6
Prestaciones.	TRAMITADOR/A CONVENIOS.	2	6

Área	Puesto	Grupo	Nivel
Prestaciones.	TRAMITADOR/A DAÑOS MATERIALES AUTOS.	2	6
Prestaciones.	TRAMITADOR/A DE BANCA DIVERSOS.	2	6
Prestaciones.	TRAMITADOR/A DE BANCA MATERIALES.	2	6
Prestaciones.	TRAMITADOR/A DIVERSOS PARTICULARES.	2	6
Prestaciones.	TRAMITADOR/A GASTO SANITARIO.	2	6
Prestaciones.	TRAMITADOR/A RECOBROS.	2	6
Prestaciones.	AGENTE TELEFONICO CICOS.	3	7
Prestaciones.	ARCHIVO/DOCUMENTACION/RECEPCION.	3	7
Transformación.	OPERARIOS/AS SS GG/MANTENIMIENTO.	3	7
Comercial.	TELEFONISTA CENTRALITA.	3	7
Prestaciones.	RECEPCIONISTA TERRITORIAL PRESTACIONES.	3	7
Comercial.	TELEFONISTA TERRITORIAL.	3	7

Artículo 13. *Protocolo de cobertura de vacantes y puestos de nueva creación.*

1. Con objeto de facilitar la movilidad interna de las personas empleadas, cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación correspondiente a los Grupos II y III que pueda ser cubierto por una persona de la plantilla, se informará del mismo al conjunto de la plantilla, indicando la ubicación, nivel y requerimientos del puesto.

2. Las personas interesadas en ocupar dicho puesto lo manifestarán a través de los mecanismos que se establezcan. La Dirección de Personas estudiará todas las peticiones recibidas, seleccionando aquellas que cumplan los requisitos del puesto, y dando traslado de las mismas a la unidad o área donde se haya producido la vacante o generado el puesto de nueva creación, al objeto de que valoren las candidaturas y seleccionen, en su caso, a quien debe ocupar el puesto.

3. En circunstancias especiales o por razones de urgencia acreditadas, la Empresa podrá designar directamente a la persona empleada que deba ocupar la vacante.

4. La Compañía no está obligada a cumplir lo previsto en este artículo para los puestos que el Convenio del Sector de Seguros contempla como de libre designación.

5. El sistema de ascensos y de promoción profesional, articulado a través del protocolo de cobertura de vacantes, que rige para todas las personas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, tal y como faculta el convenio del sector asegurador, será el ya acordado con la representación legal de las personas empleadas, y que se encuentra publicado internamente en la empresa y a cuyo acceso tienen derecho todas las personas empleadas por la misma.

Artículo 14. *Cese voluntario.*

La persona trabajadora que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso en función del Grupo Profesional asignado:

Grupos Profesionales 0, I y II: 1 mes.

Grupos profesionales III y IV: quince días.

No obstante, las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Profesional II podrán acordar con su responsable acortar el plazo de preaviso a quince días.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 15. *Formación y desarrollo profesional. Principios generales.*

1. Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de las personas empleadas y permitir su promoción personal y profesional. Es, asimismo, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, contribuyendo a la adaptación de las nuevas formas de organización del trabajo y los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad aseguradora y, en definitiva, a posibilitar la consecución de los objetivos de la estrategia de la empresa.

2. La formación habrá de fundarse en los principios de universalidad, igualdad, continuidad, calidad, innovación y consideración en los sistemas de evaluación.

3. A tal efecto, la política formativa de la empresa contemplará los siguientes criterios:

a) Los establecidos con carácter general en el convenio del sector de seguros.

b) Se procurará que las acciones formativas, ya sean de carácter presencial o en modalidad e-learning, se realicen siempre que sea posible en horario laboral y lugar de residencia de las personas trabajadoras. No obstante, dichas acciones de formación podrán ser realizadas tanto dentro como fuera del horario laboral y en la localidad donde radique el centro de trabajo o fuera de ella. El tiempo de duración de las acciones formativas se considerará tiempo efectivo de trabajo.

c) El personal que disfrute de excedencias conforme al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

d) Universalidad. Se establecerán los canales de difusión y acceso a las acciones formativas al conjunto de la plantilla en base al derecho de formación establecido en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 16. *Comisión de Formación y Desarrollo Profesional.*

Esta Comisión será paritaria, manteniendo el mismo número de representantes por la parte empresarial que por la parte sindical. Formarán parte de esta comisión aquellas organizaciones sindicales con representación en la empresa manteniendo el voto ponderado correspondiente a su representatividad ostentada en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio.

Sin perjuicio de las obligaciones de información y consulta previstos en las disposiciones legales, normativas y convencionales para con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, las competencias de la Comisión de Formación y Desarrollo Profesional serán las siguientes:

1. Conocimiento del Plan Anual de Formación, en el que se especificarán: objetivos, contenidos, descripción de cada acción formativa que se llevará a cabo durante el año en curso, así como los colectivos destinatarios y número de participantes, criterios de selección, medios pedagógicos y lugar previsto de impartición. En relación con el balance de las acciones formativas realizadas durante el año inmediato anterior, se incluirá la identificación de las personas trabajadoras, edad, sexo, centro de trabajo, horas de formación por persona trabajadora, número de personas por centro, acciones formativas efectuadas y no efectuadas, así como el coste de las acciones efectuadas.

2. Seguimiento del desarrollo del Plan Anual de Formación.

3. Propuesta de aquellas mejoras que estime convenientes para el correcto funcionamiento del Plan de Formación y que permitan un mayor aprovechamiento.

4. Atender en términos de consulta, de forma previa y obligatoria a la vía jurisdiccional, a las reclamaciones de categoría o grupo profesional que surjan en la empresa.

Será requisito previo y obligatorio a la interposición de la demanda sobre reclamación de categoría o grupo profesional, la remisión por parte de la persona empleada a la Comisión de Formación y Desarrollo Profesional de la enumeración, clara y concreta, de los hechos sobre los que verse su reclamación de categoría o grupo profesional. Transcurridos tres meses, desde la remisión de la consulta, y sin que se haya pronunciado la Comisión de Formación y Desarrollo, la persona empleada podrá tener por cumplido el trámite previo y obligatorio de consulta.

En cualquier caso, y con la finalidad de evitar la judicialización en esta materia, en cada reunión de la comisión, la empresa informará de aquellas solicitudes recibidas de forma que puedan ser analizadas por las partes.

La comisión de formación y desarrollo profesional realizará reuniones semestrales con carácter general, pudiendo convocar reuniones extraordinarias previa petición justificada por alguna de las partes. Las horas dedicadas a estas reuniones no computarán como crédito sindical y será entendido como tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 17. *Jornada laboral y su distribución.*

1. Las condiciones de jornada serán las que se indican a continuación:

a) Con carácter general, el número de horas efectivas de trabajo anual será de 1.680 horas, conforme al siguiente cómputo:

Un cómputo semanal de horas efectivas de trabajo, distribuidas de la siguiente manera:

– Horario de invierno: treinta y nueve horas semanales (1 de octubre a 31 de mayo).

Con carácter general, de 8:00 a 17:00 horas, y el viernes de 8:00 a 15:00 horas.

Flexibilidad horaria: (i) hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas, (ii) y hora de salida de 16:30 a 18:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

El tiempo de comida será como mínimo de una hora, con media hora de flexibilidad. No obstante, cuando las necesidades organizativas y del servicio así lo permitan, y siempre de forma consensuada con la persona responsable, el tiempo de comida podrá reducirse a treinta minutos. A este respecto, la persona responsable del centro de trabajo, del departamento, área o equipo correspondiente podrá establecer los turnos necesarios para hacer compatible la duración del tiempo de comida con las necesidades organizativas y de servicio.

–1 Horario de verano: treinta y cinco horas semanales (1 de junio a 30 de septiembre).

Con carácter general de 8:00 a 15:00 horas.

Flexibilidad horaria: (i) entrada de 7:30 a 9:30 horas y (ii) salida de 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas

b) La recuperación, en su caso, de la jornada irregular y de los permisos recuperables se podrá realizar a lo largo de todo el año natural en curso, y

excepcionalmente hasta el 31 de marzo del año siguiente, dado que la jornada establecida en este convenio es de carácter anual.

2. Las interrupciones que puedan tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno serán como máximo de veinte minutos y no computará como tiempo efectivo de trabajo.

3. No obstante la flexibilidad horaria de entrada y de salida anterior, hay que garantizar en cada centro y área un horario presencial de (i) 9:00 a 17:00 horas en horario de invierno, excepto los viernes de 9:00 a 15:00 horas, y (ii) 9:00 a 15:00 horas en horario de verano.

4. En la celebración de la fiesta local principal de cada centro de trabajo, el horario de salida en la oficina correspondiente podrá ser a partir de las 15:00 horas, durante tres días máximo, pudiendo recuperarse las horas a lo largo de todo el año natural en curso, y excepcionalmente hasta el 31 de marzo del año siguiente. Para ello, deberá asegurarse el servicio en todas las áreas y departamentos, pudiendo establecerse un régimen de turnos si fuera necesario.

5. El horario de salida del día de prestación de servicios inmediatamente anterior a la celebración de festivo nacional, siempre y cuando aquel coincida con día laborable y las necesidades del departamento o área lo permitan, podrá ser a partir de las 15:00 horas, pudiendo recuperarse las horas a lo largo de todo el año natural en curso, y excepcionalmente hasta el 31 de marzo del año siguiente.

6. El horario de salida en el día de cumpleaños de la persona trabajadora podrá ser a partir de las 15:00 horas, supeditado a las necesidades organizativas y de servicio y previo consenso con la persona responsable, pudiendo recuperarse las horas a lo largo de todo el año natural en curso, y excepcionalmente hasta el 31 de marzo del año siguiente.

7. Colectivos especiales. Centro de Atención Telefónica (Contact Center). Con carácter general se establece el siguiente horario:

- De lunes a viernes, de 8 a 21 horas y los sábados de 9 a 14 horas.
- Para llevar a cabo la prestación de los servicios durante los períodos señalados, se efectuarán los correspondientes turnos alternativos.

Las interrupciones que puedan tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno serán, para el personal del Contact Center y atendiendo a las especiales características del puesto, como máximo de treinta y cinco minutos y se considerará tiempo efectivo de trabajo, disfrutándose en función de las necesidades del servicio.

Artículo 18. Jornadas y horarios especiales por razones de conciliación de la vida personal y laboral.

1. Las personas empleadas, por cuidado de un hijo o hija menor de cinco años, podrán realizar una jornada laboral de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, durante el citado período, sin reducción de salario, siempre que no existan causas organizativas que impidan poder disfrutar de tal jornada.

A estas personas se les aplicará el siguiente régimen de flexibilidad:

- (i) horario de invierno: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida de 14:30 a 16:30 horas; y
- (ii) horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

2. Las empleadas, a partir de la semana 28 de gestación podrán disfrutar de una reducción de jornada del 25 %, sin reducción del salario, hasta la fecha estimada de parto.

3. Durante el permiso de lactancia, las personas empleadas, podrán optar por reducir en una hora el horario de salida o de entrada.

4. El personal, una vez finalizado/s el/los permiso/s del artículo 21, apartado/s d), e) y f) de este convenio, en relación con su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, y siempre que acredite el mantenimiento de la necesidad de atención a dicho familiar, podrán disfrutar de una reducción de jornada sin reducción de salario de un máximo de treinta días naturales, en los mismos términos del apartado 1 del presente artículo, siempre que las necesidades organizativas así lo permitan.

5. Las personas empleadas que se encuentren en tratamiento oncológico (tumores malignos, melanomas y carcinomas), podrán solicitar, mientras dure el tratamiento, una reducción del 25 % de su jornada de trabajo, sin reducción de salario.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrá reducir diariamente su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, pudiendo realizar dicha jornada de manera continuada, siempre que las necesidades organizativas así lo permitan.

Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación, en todo caso y como mínimo indisponible, lo dispuesto en el artículo 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años, o a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

8. El progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo de al menos un 50 % de la misma con la disminución proporcional del salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del/la hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción a su cargo afectado/a por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, y como máximo hasta que el/la hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla la edad de veintitrés años. Esta reducción de la jornada de trabajo podrá acumularse en jornadas completas de acuerdo con las necesidades organizativas del departamento.

9. Familias monoparentales; una familia monoparental es la formada por una única persona progenitora y los hijos o hijas a su cargo, siempre que sea la única sustentadora de la familia y no conviva con su cónyuge, ni con otra persona con la que mantenga una relación análoga a la conyugal.

Las medidas establecidas en este apartado 9 se aplicarán a las siguientes situaciones familiares:

a) Familia formada por una sola persona progenitora y uno o más descendientes menores de edad sobre los que tenga la guarda y custodia.

b) Familia formada por una sola persona que ostente la tutela exclusiva de uno o más menores de edad o que conviva con una o más personas menores de edad en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.

c) Familia formada por una sola persona con uno o más descendientes mayores de edad sobre los que tenga curatela representativa o medidas de apoyo para el ejercicio de la capacidad análogas.

Asimismo, se aplicarán a aquellas unidades familiares en las que, aunque haya dos personas progenitoras, se produzca alguna de las siguientes situaciones:

- a) Cuando la guarda y custodia sea exclusiva de una persona progenitora y sin derecho a percibir anualidades por alimentos.
- b) Cuando la progenitora haya sido víctima de violencia de género por parte del otro progenitor, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, y ejerza la patria potestad y la guarda y custodia, tutela o curatela representativa o medidas de apoyo similares sobre sus hijas o hijos.
- c) En caso de ausencia temporal forzada de una de las dos personas progenitoras que le impida ejercer las responsabilidades parentales (ingreso en prisión, ingreso en centros sanitarios u otras razones análogas) por un periodo de tiempo previsible igual o superior a un año, en cuyo caso formarán la unidad familiar la otra persona progenitora junto con las hijas e hijos que dependan de ella.

A estos efectos, se considera persona progenitora a la madre o al padre.

Para estos casos, se contempla, hasta los doce años del hijo/a, una flexibilidad horaria adicional, siempre que las necesidades organizativas y de servicio lo permitan, que consiste en:

- Horario de invierno: hora de entrada de 7:00 a 10:00 horas y hora de salida de 16:00 a 19:00 horas.
- Horario de verano: hora de entrada de 7:00 a 10:00 horas y hora de salida de 14:00 a 17:00 horas.

Artículo 19. *Teletrabajo.*

1. Contexto:

El compromiso de la compañía con una cultura de cuidado de las personas, especialmente focalizada en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, se ha traducido en una serie de hitos relacionados con el trabajo en remoto, desarrollado desde 2020.

La prestación de servicios en remoto durante la pandemia provocada por el virus SARS Cov-2 (Covid19) ha acelerado el uso de herramientas tecnológicas hasta hora menos habituales y ha evidenciado la posibilidad de realizar muchas de nuestras tareas con eficiencia.

La implantación de un programa de trabajo en remoto está alineada con la naturaleza de empresa socialmente responsable y comprometida con la comunidad, puesto que contribuye a la mejora de la movilidad en las ciudades y a la reducción de la huella de carbono.

Lo anteriormente expuesto, generó la creación de una mesa de diálogo en el año 2020 entre la Compañía y las secciones sindicales con representación en la empresa, con el objetivo de abordar una regulación en esta materia, que contribuya a que Reale continúe siendo una empresa referente en la organización del trabajo y en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Así, y mediante acuerdo colectivo de 25 de noviembre de 2020, las partes definieron las bases de la prestación de servicios mediante el trabajo a distancia, acordando el programa de teletrabajo denominado «*Smartflex*», de conformidad con la legislación aplicable.

Lo contemplado en el presente convenio relativo al teletrabajo sustituye a los acuerdos formalizados hasta ahora en la empresa en esta materia, a excepción de la plantilla de Reale ITES Esp. SL, la cual se regirá por el acuerdo de «*Smart Working*» que actualmente le resulta de aplicación, por lo que se regirá por una regulación distinta exclusivamente en cuanto al alcance, la localización de la prestación del servicio y la organización del trabajo en esta modalidad.

2. Descripción.

Se entiende por prestación de Trabajo a Distancia a los efectos del presente acuerdo, la ejecución de la actividad laboral dentro del respeto de la duración máxima de la jornada de trabajo, fuera del centro de trabajo habitual en el domicilio de la persona trabajadora, durante al menos el 30 % de la jornada de trabajo habitual en un periodo de referencia de tres meses.

La prestación de Trabajo a Distancia no supone variación alguna respecto de la localización del centro de trabajo al que pertenece la persona trabajadora, estando igualmente sometida al poder de organización y dirección de la empresa.

3. Voluntariedad y reversibilidad.

Esta modalidad de trabajo tiene carácter voluntario, tanto para la persona empleada su aceptación, como para la empresa en su ofrecimiento, e igualmente es reversible para ambas partes mediando un preaviso de treinta días, excepto cuando se trate de una empleada víctima de violencia de género, en cuyo caso el plazo se adaptará a las necesidades de la empleada derivadas de dicha circunstancia.

El ejercicio del derecho de reversión podrá ser efectuado por cualquiera de las partes, y una vez transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, pasará a prestar servicios de manera presencial, en su mismo puesto de trabajo, tal y como venía haciendo con carácter previo a la suscripción del Acuerdo Individual de Prestación de Servicios a Distancia.

Todos los puestos de trabajo se consideran «teletrabajables», a excepción de:

- Aquellos cuyas funciones contengan labores de mantenimiento, valija o recepción.
- ACR's, en aquellas oficinas donde preste servicios una única persona ACR.
- Cualquier otro puesto de trabajo que, por la naturaleza de su contenido o por motivos organizativos, no pudiese prestar servicios a distancia.

Existe un colectivo, cuya actividad principal se concentra fuera del centro de trabajo, al cual le aplicará el presente acuerdo, excepto en aquellos aspectos relacionados con la organización del trabajo, exigiéndosele el paso por la oficina al menos dos días a la semana.

El mencionado colectivo lo constituyen las personas ocupantes de los siguientes puestos de trabajo:

- Gerentes de Red.
- Dirección de sucursal.
- Asesor o asesora pericial.
- Gestor o gestora de proveedores.
- Responsable territorial de seguros personales.
- Personal Técnico Comercial de empresa.
- Otros puestos a los que sea de aplicación el «Plus de Inspección» del convenio colectivo sectorial o presten sus servicios con carácter general fuera del centro de trabajo.

Para poder acceder a esta modalidad de trabajo a distancia deben cumplirse una serie de requisitos de acceso con carácter previo a su desarrollo por parte de la persona trabajadora. A este respecto, se consideran necesarios los siguientes requisitos:

- No podrán participar en el programa aquellas personas empleadas identificadas con un desempeño bajo por motivos de actitud, operando esta limitación mientras dicha calificación se mantenga.
- Adicionalmente, aquellas personas trabajadoras cuyo plan de mejora individual del desempeño requiera acciones de formación o desarrollo presenciales, tendrán suspendido el acceso al programa de teletrabajo durante el tiempo necesario para finalizar satisfactoriamente su plan de acción.

– Asimismo, las partes concretan los motivos de revocación por los que la empresa podrá unilateralmente, y con un preaviso de cinco días, dejar sin efecto el acuerdo individual de prestación de servicios a distancia, en base a los siguientes motivos:

- Aplicación de política disciplinaria.
- Cambio de puesto que recomiende la presencia en el centro de trabajo durante el periodo que se considere necesario.
- Inclusión en un plan de mejora de desempeño individual, quedando suspendido hasta la superación del mencionado plan.

4. Organización del trabajo.

Al objeto de minimizar las barreras potenciales y puntos críticos del trabajo a distancia, como la potencial pérdida de la cercanía de las relaciones, característica de la empresa, así como una eventual merma de la cultura corporativa, etc., se establecen unas garantías organizativas que deberán ser respetadas durante la vigencia del presente programa, y que se concretan en:

– Certificar la presencia física diaria en la oficina de al menos un 50 % del equipo efectivamente disponible del departamento que se trate, en Territorio, siendo que para los equipos de Central, así como para los puestos que pertenezcan o reporten a Central ubicados en territorio (Equipo CICOS, Recobros, Extranjeros, y personas que trabajan en territorio y que ocupan puestos de Servicios Centrales), no se requerirá esa presencia mínima del 50 %, siempre que las necesidades del departamento estén debidamente cubiertas.

– Coincidencia presencial de la totalidad del equipo, tanto en Central como en Territorio, de al menos un día a la semana, concretamente el miércoles. En el caso de coincidencia del miércoles con un festivo, el día de presencia de la totalidad del equipo no se desplazará a otro día de la semana.

Ante motivos de fuerza mayor, se podrá requerir a la persona trabajadora que preste servicios en su centro de trabajo a la mayor brevedad posible, debiendo personarse en el centro de trabajo en un periodo de tiempo máximo de 24 horas.

Asimismo, la Compañía se reserva la posibilidad de suspender con carácter general el teletrabajo en días puntuales, preavisando con la mayor anticipación posible a la representación legal de las personas trabajadoras.

Al objeto de lograr las referidas garantías, se deja libertad organizativa a cada responsable para coordinar a su equipo, recomendándose inicialmente los siguientes plazos:

- Solicitud por la persona empleada: al menos con cinco días hábiles de antelación.
- Aprobación o denegación por la persona responsable: al menos con 48 horas de antelación.

Por causas organizativas, la persona responsable del equipo podrá denegar dichas solicitudes de días de teletrabajo en un plazo de tiempo inferior.

5. Alcance, horario de trabajo, distribución y control de la jornada laboral.

La persona empleada que se acoja a esta modalidad de prestación de servicios deberá poder prestar servicios a distancia conforme a un sistema de rotaciones o turnos que deberán diseñar las personas responsables de los equipos, atendiendo en todo caso a los siguientes criterios:

– La persona empleada podrá trabajar a distancia un máximo de dos días semanales. Los mismos podrán ser disfrutados durante la totalidad de la jornada o parcialmente, si bien en todo caso, indistintamente computará como un día completo a efectos del cómputo semanal.

– Para Territorio, el % mínimo de presencia diaria en el centro de trabajo será del 50% para cada Departamento, contando con el o la responsable / o la persona directiva del mismo. Este límite no será aplicable para los equipos de Central, así como para los puestos que pertenezcan o reporten a Central ubicados en territorio.

En el caso de equipos impares a los que se les aplique el mínimo de presencialidad diaria del 50% en Territorio, el redondeo para el cálculo del número de personas que deben estar presentes en el centro de trabajo cada día se hará a la baja.

– El día de presencia obligatoria en todos los centros de trabajo será, para toda la empresa, el miércoles.

– Para el personal que preste servicios en el Contact Center, se establecen los siguientes días adicionales de teletrabajo a los dos días por semana establecidos:

- Teletrabajo adicional los viernes, para aquellas personas que desempeñen sus funciones con turnos hasta las 17, 18 y 19 horas.
- Teletrabajo adicional los previos a festivos, nacionales y locales, para aquellas personas que desempeñen sus funciones con turnos hasta las 18 y las 19 horas.
- Teletrabajo adicional para las personas empleadas cuando presten servicios en días festivos, con independencia del turno realizado ese día.

La persona trabajadora que preste servicios a distancia no verá modificada su distribución de jornada, respetando en todo momento los límites horarios previstos en el convenio colectivo y en los acuerdos individuales o colectivos que le sean de aplicación.

El control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la Empresa. La persona trabajadora que preste servicios a distancia deberá igualmente registrar su jornada laboral del mismo modo que cuando presta servicios en el centro de trabajo de forma presencial, así como informar puntualmente de los permisos a los que tenga derecho, sean retribuidos o no.

6. Localización y disponibilidad.

Se circunscribe el lugar de prestación de servicios a distancia, al domicilio de la persona empleada.

Asimismo es posible prestar los servicios en remoto desde cualquier lugar. Para ello, se deberán tener en cuenta dos aspectos fundamentales:

– Garantizar que la localización cuenta con las condiciones necesarias para la correcta realización de nuestro trabajo, desde el punto de vista tecnológico, asegurando la correcta conectividad, seguridad informática y de la información, y de seguridad y salud de la persona trabajadora.

– Garantizar la disponibilidad para acudir al centro de trabajo de forma presencial en un plazo máximo de 24 horas, si organizativamente fuese necesario (2 horas en el caso de personal de Contact Center).

La persona trabajadora, en caso de variación de su domicilio, deberá comunicar el nuevo domicilio a la Dirección de la Compañía, procediendo nuevamente el correspondiente proceso de evaluación de riesgos en los mismos términos previstos en el presente documento.

La persona trabajadora se compromete a garantizar su correcta localización y disponibilidad con su responsable jerárquico inmediato, para cualquier tipo de comunicación y contacto con la empresa, dentro de su horario de referencia.

Asimismo, la persona trabajadora se obliga a acudir tanto a las formaciones presenciales, como a las reuniones convocadas por la Compañía, las cuales serán debidamente notificadas a la persona trabajadora.

7. Desarrollo y limitación de actividades.

El desarrollo de la actividad laboral a distancia está sujeto a la previa planificación con cada responsable, y se llevará a cabo a través de los equipos de trabajo móviles facilitados por la Empresa.

La persona empleada que preste actividad laboral bajo esta modalidad debe garantizar un nivel de desempeño similar al del trabajo normalmente realizado en el centro de trabajo.

La persona empleada deberá recibir una formación específica, cuyos objetivos sean la efectiva adecuación al trabajo a distancia y el óptimo desempeño profesional en esta modalidad de prestación de servicios. Adicionalmente, la empresa facilitará la información y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Igualmente, será convocada y mantendrá la asistencia a cursos presenciales y/o distancia que le permitan su permanente actualización profesional.

La persona trabajadora acogida a esta modalidad de prestación de servicios debe realizar la misma en su domicilio habitual o en cualquier otra ubicación siempre que esta sea idónea:

- Para su salud y para la de las otras personas eventualmente presentes en el espacio hábil elegido.
- Para la conexión a red y los programas de la Empresa.
- Para la confidencialidad y la seguridad de la información tratada.
- Para la seguridad de las herramientas asignadas.

8. Equipos de trabajo y obligaciones de las partes.

La persona empleada deberá utilizar los equipos de trabajo móviles puestos a disposición por la Compañía, cuyo inventario será reflejado en el acuerdo individual de prestación de servicios a distancia. La empresa cubrirá los costes originados por esta modalidad de trabajo, en los términos señalados con posterioridad, así como de aquellos ligados al apoyo técnico necesario para el correcto desarrollo de la actividad (ordenador portátil y teléfono o aplicación tecnológica que permita el contacto telefónico).

El sistema informático de la empresa dispone de programa de acceso remoto, el cual, dada la presente modalidad de prestación de servicios, servirá igualmente como herramienta de control del trabajo, manifestando la persona empleada su conformidad al respecto, y respetándose siempre por parte de la empresa las exigencias del derecho de inviolabilidad del domicilio e intimidad personal o familiar.

Como consecuencia de la cesión de los equipos de trabajo móviles, la empresa y la persona empleada pactan expresamente que los medios y equipos citados anteriormente son de uso exclusivamente profesional, no pudiendo utilizarse en ningún caso para fines particulares, estando sujetos a la política de utilización de medios digitales instaurada en la empresa.

Asimismo, la persona empleada asume la obligación de cuidar y de hacer un buen uso de estos equipos y útiles, quedando prohibidas las actuaciones que puedan poner en riesgo la integridad física y lógica de los mismos, pudiendo la empresa exigirle responsabilidades por la utilización inadecuada de los mismos o los desperfectos que pudieran ocasionar imputables a la persona trabajadora. Asimismo, la persona empleada admite que los equipos facilitados por la empresa le sean retirados por indicación de la misma en el caso de que el acuerdo por cualquier causa expire. Del mismo modo, la persona empleada deberá estar disponible en el número de teléfono profesional habitual, así como por las distintas herramientas de comunicación existentes en la Compañía, a lo largo de la jornada laboral pactada.

En la medida en que la persona empleada tenga acceso desde su domicilio a información confidencial tanto de la empresa como de terceros, asume toda la responsabilidad que del mal uso de la misma se pudiese realizar, y se obliga a actuar con la máxima diligencia en el cuidado y custodia de dicha información.

Por otra parte, la persona empleada tendrá la obligación de no divulgar, así como impedir que terceras personas físicas o jurídicas no autorizadas tomen conocimiento de cualesquiera de los procedimientos, métodos, información, datos comerciales y documentos técnicos, pertenecientes a la empresa o de terceros clientes, relativos a la actividad de las mismas, o a sus órganos, que se encuentren en su poder o a los que hubiera tenido acceso a ellos por razón de la prestación de sus servicios, siempre que por su naturaleza se consideren estrictamente confidenciales.

La persona empleada se compromete a proteger debidamente toda información o datos confidenciales que pudieran albergar los medios facilitados por la empresa (por ejemplo, softwares, etc.).

A estos efectos de la seguridad de la información y del equipo informático, se establece el siguiente protocolo de actuación, sin menoscabo de otros protocolos que puedan ser trasladados por la empresa a posteriori de este acuerdo y que persigan el mismo objetivo:

– En caso de robo o extravío, la persona empleada debe ponerse en contacto, en primer lugar y a la mayor brevedad posible, con el Centro de Atención al Usuario, preferentemente por teléfono, y, en caso de ser fuera del horario de atención del CAU, por email, en la siguiente dirección de correo electrónico: cau@reale.es. El CAU iniciará los procedimientos de dotación de nuevos equipos y activará el protocolo de borrado de datos en el caso de robo o extravío.

– A continuación, la persona empleada deberá, también a la mayor brevedad posible (antes de 24 horas), interponer la correspondiente denuncia, identificándose como persona empleada del Grupo Asegurador Reale y al dispositivo como propiedad de Reale ITES España, SL. Además, la persona empleada debe aportar, si dispone de ello, de información relativa a:

- Marca.
- Modelo.
- Número de serie.
- IMEI (en caso de móvil).
- Tipo de información contenida en el dispositivo: datos personales, confidenciales, etc.

Una vez interpuesta la denuncia, deberá informar, por email, a security.center@reale.es, incluyendo una copia de la denuncia, para iniciar el procedimiento de tratamiento de brechas de seguridad de la información.

Es conveniente, a estos efectos, que la persona empleada disponga desde el primer momento de un documento con marca, modelo, número de serie e IMEI de los dispositivos que tenga a su cargo.

9. Compensación económica de comida.

La compensación económica de comida, prevista en el convenio sectorial, se mantendrá en los días en los que la persona trabajadora preste sus servicios a distancia en régimen de jornada partida, siempre que se den las condiciones establecidas al efecto y mientras se mantenga esta regulación en el mencionado convenio.

10. Compensación de gastos por la prestación de servicios a distancia.

Con los medios, equipos y herramientas puestas a disposición para el desarrollo del trabajo, se procede a dar cobertura de las necesidades que el desarrollo de la prestación profesional requiere.

La empresa sufragará adicionalmente a la entrega del equipo/material de trabajo como compensación de gastos derivados de la prestación de servicios a distancia, el importe de 3,75 euros por día de teletrabajo realizado en concepto de liquidación de gastos en la nómina percibida a mes vencido, con la denominación «Compensación Gastos Teletrabajo», proporcional a los días de actividad desarrollada bajo esta

modalidad. Esta cantidad no se abonará cuando no se estén prestando servicios activamente en la modalidad de trabajo a distancia (es decir, no resultará de aplicación en situaciones de IT, vacaciones, etc.). La citada cantidad tendrá naturaleza no salarial con el tratamiento legal que corresponda, teniendo la misma por objeto únicamente compensar a las personas trabajadoras aquellos gastos que pudieran derivarse por su adscripción a la modalidad de trabajo a distancia en el ámbito del presente acuerdo, y consecuentemente, de cesar en la modalidad de prestación de servicios a distancia, la persona trabajadora dejará de percibir el citado importe.

La compensación de gastos se dejará sin efectos ante cualquier regulación que tenga impacto directo o indirecto en el ámbito normativo del mismo, debiendo las partes legitimadas para la negociación del presente acuerdo ajustar el mismo ante posibles regulaciones legales o determinadas por convenio colectivo o norma que le resulte vinculante.

11. Ayuda a la ergonomía.

Con el objetivo de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la Compañía dotará de una «ayuda a la ergonomía» por una cuantía de 550 euros por persona empleada.

La referida ayuda tiene el objetivo de compensar aquellas adecuaciones de carácter ergonómico y de seguridad y salud que la persona trabajadora deba llevar a cabo para adaptar el espacio de trabajo en el domicilio, de conformidad con la información y formación facilitada por el Servicio de Seguridad y Salud de la empresa.

12. Prevención de riesgos laborales.

Las personas empleadas que opten por esta modalidad de prestación de servicios recibirán al efecto formación e información específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Por parte de Reale se realizará una evaluación de riesgos laborales en la zona habilitada por parte de la persona empleada en su domicilio para la prestación de servicios a distancia, debiendo la persona trabajadora facilitar el acceso a la información necesaria a Reale para la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que pueda estar expuesta la persona que trabaja.

Asimismo, la Compañía se reserva el derecho de realizar una evaluación de riesgos de trabajo in situ en el domicilio de la persona empleada, a través de la visita de un técnico de Prevención de Riesgos Laborales, previo consentimiento de la persona trabajadora para poder acceder a su domicilio.

Por otra parte, en caso de accidente laboral la persona empleada deberá informar a su responsable lo antes posible, quien a su vez informará al área de Personas.

13. Control, auditoría y evaluación del desempeño.

La empresa podrá realizar los controles remotos o presenciales oportunos, con objeto de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte de la persona empleada.

Del mismo modo, podrá realizar los análisis que estime oportunos a los efectos de evaluar el desempeño y la productividad durante esta modalidad de prestación de servicios.

Junto con el referido sistema de control, se establecerán una serie de indicadores de actividad, calidad y desempeño, al objeto de garantizar la productividad.

14. Registro de jornada.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia tendrán la obligación de registrar su jornada de trabajo, en los términos establecidos por el acuerdo colectivo de registro de jornada de fecha 18 de junio de 2021.

15. Desconexión digital.

Se reconoce el derecho a la desconexión digital a las personas que presten sus servicios a distancia, en los términos establecidos por el acuerdo colectivo de desconexión digital de fecha 4 de septiembre de 2019.

16. Derechos de representación colectiva.

La prestación de servicios en régimen de distancia no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva de la persona empleada, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (por lo que el día de votación será considerado presencial), así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes de las Personas Trabajadoras, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para las personas trabajadoras que prestan servicios en los centros de la empresa.

17. Acuerdo individual de trabajo a distancia.

Con anterioridad al inicio de la prestación de servicios a distancia, deberá formalizarse con la persona trabajadora un acuerdo individual de trabajo a distancia.

18. Situaciones especiales de teletrabajo.

Para continuar reforzando el compromiso de Reale con la cultura del cuidado de las personas, especialmente focalizada en la conciliación de la vida laboral y personal, se contemplan las siguientes situaciones especiales de teletrabajo para dar respuesta a situaciones de especial necesidad, tanto de las personas empleadas como derivadas del cuidado de sus familiares:

– Enfermedad de empleado/a: Por defecto, debe recurrirse a la baja por enfermedad. No obstante, en los casos que no supongan baja por IT, se facilitará la posibilidad de ampliar el alcance de teletrabajo para aquellas personas empleadas que sufran alguna enfermedad o dolencia puntual, así como para periodos de rehabilitación o reposo tras intervención quirúrgica, siempre que la misma les permita continuar trabajando en remoto sin que ello suponga ningún riesgo para su salud y bienestar. Estas situaciones se prolongarán por el tiempo estrictamente necesario y deberán acreditarse convenientemente.

– Enfermedad oncológica de empleado/a: Se facilitará la posibilidad de prestar servicios en modalidad de teletrabajo durante el 100 % de la jornada a aquellas personas que estén recibiendo tratamiento derivado de una enfermedad oncológica.

– Discapacidad de personas empleadas: En los casos de discapacidad igual o superior al 33 %, se facilitará la posibilidad de ampliar el porcentaje de alcance de teletrabajo, atendiendo a las posibles necesidades especiales derivadas de dicha discapacidad.

– Víctimas de violencia de género, acoso sexual o acoso laboral: Se facilitará la posibilidad de ampliar el alcance de teletrabajo para las víctimas de violencia de género y de acoso sexual o laboral, con el objetivo de asegurar una especial protección de las mismas.

– Empleadas embarazadas: Se facilitará a las empleadas embarazadas el teletrabajo, si así lo solicitan, a partir de la semana veinticuatro de gestación, para evitar riesgos en el desplazamiento, siempre que la empresa tenga establecida esta modalidad de trabajo para su puesto.

– Nacimiento/adopción o acogimiento:

• Se facilitará la posibilidad de ampliar el alcance de teletrabajo al 60 % a los padres y madres durante el primer año de vida de su hijo/hija, extendiéndose hasta el 100 % de la jornada en caso de familias monoparentales.

- Se facilitará la posibilidad de teletrabajo al 100 % de la jornada para los padres y madres cuyo hijo/hija nazca con una discapacidad reconocida igual o superior al 33 %, durante el primer año de vida.
- Se facilitará la posibilidad del teletrabajo al 100 % de la jornada a los padres y madres en caso de partos múltiples durante el primer año de vida de sus hijos/hijas.
 - Tratamientos de fertilidad y reproducción asistida: Se facilitará la posibilidad de teletrabajar a aquellas empleadas que se sometan a tratamientos de fertilidad y de reproducción asistida, durante la duración de los mismos.
 - Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: se dispondrá de hasta dos días de teletrabajo adicionales al alcance habitual, una vez finalizados y a continuación de los permisos por enfermedad grave o accidente de familiar establecidos en convenio colectivo, siempre que se mantenga el hecho causante y se acredite la especial necesidad de cuidado del familiar.
 - Tratamiento oncológico o enfermedades crónicas de especial gravedad de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: Se facilitará la posibilidad de ampliar el alcance de teletrabajo mientras duren dichos tratamientos.
 - Hijos/as con discapacidad: Se facilitará la posibilidad de ampliar el alcance de teletrabajo a los padres y madres con hijos/as con discapacidad reconocida igual o superior al 33 %.
 - Fallecimiento de pariente: se podrá disponer de dos días adicionales de teletrabajo por fallecimiento de pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, una vez finalizados los permisos establecidos en convenio colectivo.

Todas estas situaciones especiales de teletrabajo, contempladas en este punto 18 del artículo 19, aplicables a todas las empresas del Grupo en España a día de hoy, están supeditadas a que la persona trabajadora se encuentre adherida formalmente al acuerdo de teletrabajo en el momento de la solicitud, y a que organizativamente sea posible.

Artículo 20. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de veintiséis días laborables, incluyendo el día de la Festividad del Seguro.

La distribución y organización de los días de vacaciones se efectuará de acuerdo con las necesidades organizativas y de servicio de cada departamento, contando con la aprobación de la persona responsable de quien las solicita, disfrutándose preferentemente durante el período estival. Si por razones justificadas no pudieran disfrutarse las vacaciones dentro del año natural, el plazo máximo para su disfrute será el 31 de marzo del año siguiente.

Cuando el periodo 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 periodo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona empleada 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.

2. Quien ingrese en la Compañía con posterioridad a 1 de enero y quienes cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicios prestados durante el año a que corresponden.

3. Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán festivos en los años de vigencia de este convenio colectivo. Los años en los que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en días no laborables (sábado o domingo), se considerará festivo el día 05 de enero inmediato siguiente.

4. Las personas empleadas que cumplan sesenta años (en el año que cumplan tal edad), verán incrementadas sus vacaciones anuales con arreglo a la siguiente escala:

– Desde que cumplen sesenta años y hasta los sesenta y dos años incluidos: tres días laborables por año de servicio, no acumulables de año en año.

– A partir de los sesenta y tres años y hasta que la persona empleada decida jubilarse: cinco días laborables por año de servicio, no acumulables de año en año.

5. Se podrá solicitar el disfrute del período vacacional de forma continuada a la suspensión del contrato por maternidad o paternidad al que tenga derecho y/o al permiso por lactancia, cuando este se disfrute acumulado en jornadas completas.

6. Siempre que la organización del departamento lo permita, las personas que tengan el domicilio familiar en otro país podrán disfrutar del periodo vacacional de forma continuada.

7. Asimismo, y cuando la organización del departamento lo permita, podrán acumularse los días de vacaciones a los que se tenga derecho con los días de permiso que correspondan o que se soliciten conforme a lo previsto en el artículo 21 de este convenio colectivo.

8. Si las necesidades organizativas y del servicio de su departamento lo permiten, se podrá solicitar el disfrute de días adicionales de vacaciones sin percibo de salario por tales días.

Artículo 21. *Permisos y licencias.*

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) Matrimonio de la persona empleada: quince días naturales, comenzando a contar desde el primer día laborable si el hecho causante se produjera en festivo o no laborable.

También será de aplicación este permiso en el momento de la inscripción como pareja de hecho, acreditada la misma mediante el registro correspondiente de la Comunidad Autónoma. En este caso concreto, el permiso podrá disfrutarse una sola vez por pareja.

b) En caso de nacimiento o adopción de hijo/a, podrá solicitarse hasta un mes de permiso no retribuido a partir de la finalización del permiso por nacimiento o adopción de hijo/a.

c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días laborables, ampliándose en dos naturales más en caso de desplazamiento que obligue al empleado a pernoctar fuera de su localidad de residencia.

Asimismo, a partir de la finalización de dicho permiso, se podrá solicitar hasta dos meses de permiso no retribuido.

d) Fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días laborables, y dos días naturales más en caso de desplazamiento que obligue a la persona empleada a pernoctar fuera de su localidad de residencia.

Asimismo, a partir de la finalización de dicho permiso, se podrá solicitar hasta un mes de permiso no retribuido.

e) Por enfermedad grave, accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad de la persona empleada incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: cinco días laborables, ampliándose en dos días naturales más en caso de desplazamiento que obligue al empleado a pernoctar fuera de su localidad de residencia.

Asimismo, a partir de la finalización de dicho permiso, se podrá solicitar hasta un mes de permiso no retribuido en el caso de familiares segundo grado o dos meses de permiso no retribuido en el caso de familiares de primer grado.

Se permitirá cierto grado de flexibilidad en el disfrute de este permiso de la letra e) siempre que se mantenga el hecho causante del mismo, admitiéndose tanto su disfrute fraccionado como la no coincidencia entre el inicio del disfrute del permiso con el momento del hecho causante e incluso su disfrute por horas siempre y cuando no haya desplazamiento. A estos efectos, cuando se opte por el disfrute por horas de este permiso, la determinación de las horas de presencia en el puesto de trabajo deberá estar consensuada con la persona responsable del área. Asimismo, en el supuesto de hospitalización, el disfrute del permiso podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convenga entre la Dirección de la Compañía y la persona empleada.

La determinación de las horas y días de presencia en el puesto de trabajo mientras dure este permiso, cuando se opte por su disfrute fraccionado (fraccionando por días o fraccionando por horas) deberá estar consensuada con la persona responsable del área o Dpto.

f) Dos días laborables adicionales, en caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica, de persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de la persona empleada, siempre que se mantenga la situación de necesidad, acreditado mediante el correspondiente justificante médico.

Quedarán excluidas de este permiso las intervenciones quirúrgicas que no requieran hospitalización, aun cuando precisen reposo domiciliario.

g) Asimismo, y una vez finalizados los permisos de los apartados e) y/o f), por cada día de vacaciones que se solicitase corresponderá otro día de permiso retribuido, hasta un máximo de cinco días.

h) Matrimonio de hermanos o hermanas, hijos o hijas, hijos o hijas del cónyuge o pareja de hecho, padre y madre de la persona empleada o del cónyuge o pareja de hecho: un día laborable, o dos días laborables cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su residencia. En caso de producirse el evento en día no laborable, un día laborable a disfrutar con antelación o posterioridad al evento.

i) Cumplimiento inexcusable de deberes públicos o sindicales, por el tiempo indispensable para realizar dicho cumplimiento.

j) Traslado del domicilio habitual: dos días laborables.

k) Las empleadas en período de gestación podrán solicitar dos semanas de permiso retribuido anteriores a la fecha estimada de parto.

l) Por el tiempo indispensable para la asistencia médica por tratamientos de fertilidad y reproducción asistida para empleadas, así como para acompañamiento del/de la cónyuge o pareja de hecho, con un máximo de dieciséis horas retribuidas anuales.

Asimismo, se facilitará el teletrabajo a las empleadas en tratamientos de fertilidad y de reproducción asistida, en los días posteriores al sometimiento a las intervenciones médicas, siempre y cuando se acredite la necesidad y el puesto desempeñado sea compatible con la modalidad de trabajo en remoto y sujeto a las necesidades organizativas.

m) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, y por el tiempo indispensable para ello.

n) Para acompañar a la pareja en situación de embarazo de riesgo, en las revisiones médicas correspondientes, por el tiempo imprescindible, debiendo recuperar las horas. El citado permiso se podrá disfrutar siempre y cuando se acredite la necesidad, encontrándose sujeto su concesión, además de lo señalado anteriormente, a las necesidades organizativas.

o) En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo y acreditando la necesidad.

p) Adopción internacional: hasta sesenta días de permiso no retribuido.

q) La persona empleada, previo aviso y siempre que las necesidades organizativas lo permitan, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares, hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veinticuatro horas.

A estos efectos y en el caso del disfrute por horas de este permiso, en un máximo de quince horas de las veinticuatro totales, la persona empleada puede reducir su jornada laboral en una hora diaria suprimiendo por parte de la Compañía la hora establecida como de comida, siendo el horario de salida a partir de las 15:00 horas.

En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán: (i) a cambio de recuperación, (ii) a cuenta de vacaciones, (iii) o sin derecho a remuneración.

Cualquiera de estas opciones, habrá de ser acordada con la Dirección de la Compañía.

r) Para la realización de exámenes, se tendrá derecho a un día de permiso por examen en cada una de las asignaturas en las que la persona empleada esté matriculada, debiendo justificar su asistencia a los mismos.

s) Por el tiempo necesario para acudir al examen teórico del permiso y/o práctico de conducir, debiéndose recuperar las horas.

t) Por el nacimiento, adopción o acogimiento de nieto o nieta: dos días laborables, siendo recuperable uno de ellos, estando sujeto el segundo de los días a las necesidades organizativas.

u) Por asistencia a tutorías de hijos o hijas, o de hijos o hijas de cónyuge o pareja de hecho, de hasta dieciséis años de edad, hasta dos días al año o dieciséis horas en total, debiendo recuperarse las horas y acreditar la tutoría. Si se trata de una familia monoparental, el permiso será de hasta veinticuatro horas anuales, recuperables.

v) Para acompañar a visitas médicas a hijos o hijas de hasta dieciséis años de edad, de la persona empleada o de su cónyuge o pareja de hecho, o ascendientes, por el tiempo necesario para ello, y debiendo recuperarse las horas y acreditarse el permiso. Si se trata de una familia monoparental, el permiso será retribuido hasta un máximo de dieciséis horas anuales.

2. La recuperación de horas en los supuestos previstos en este artículo habrá de realizarse antes del 31 de marzo del año siguiente y previo consenso con la persona responsable.

Artículo 22. *Excedencias.*

1. El personal tendrá derecho al siguiente régimen de excedencias:

a) Quien cuente con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin reserva de puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) El personal tendrá 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 guarda con fines de adopción o acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En este supuesto, durante la totalidad del período de excedencia, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

c) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas empleadas para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o 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/a, y no desempeñe actividad retribuida.

En este caso, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando la persona empleada forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial, o si se trata de una familia monoparental.

Las excedencias contempladas en los apartados b) y c), cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas empleadas. No obstante, si dos o más personas de la Compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona empleada permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en estos apartados será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación se le deberá convocar, especialmente con ocasión de su reincorporación.

d) El personal tendrá derecho a un período de excedencia en caso de formación de hasta un año, sin que suponga reserva de puesto de trabajo, salvo que se trate de una formación relacionada con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como su proyección profesional en la misma, en los términos previstos en el artículo 63.6.b) del convenio colectivo del sector.

e) El personal tendrá derecho a un período de excedencia en caso de voluntariado de hasta un año, sin que suponga reserva de puesto de trabajo. A la citada situación de excedencia le corresponderá reserva de puesto de trabajo cuando el voluntariado se realice en un Estado extranjero y tenga una duración mínima de un año. La reserva del puesto de trabajo queda limitada a una duración máxima de un año.

Los derechos recogidos en los apartados d) y e) no podrán superar el límite del 2 % de la plantilla.

2. Procedimiento de solicitud y comunicación de finalización de excedencia:

a) Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona empleada que reúna los condicionantes para acceder a la misma, 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, con la excepción de la excedencia contemplada en el artículo 22. 1 letra b del convenio, será preciso un preaviso, por escrito, de quince

días para el ejercicio del correspondiente derecho de reincorporación o preferente reincorporación en su caso.

b) Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si este no ha sido solicitado por el interesado o la interesada con la antelación prevista en el párrafo anterior sobre la fecha de finalización del plazo que fue concedido.

Artículo 23. *Medidas de ayuda a la dependencia o discapacidad de personas empleadas y familiares.*

A los efectos de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas con un familiar dependiente a su cargo, se establecen una serie de medidas para su atención según las necesidades específicas, y que son las siguientes:

1. Jornada y horario:

a) Si las necesidades organizativas y del servicio del departamento así lo permiten, quienes convivan en el domicilio familiar con su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con dependencia reconocida, podrán solicitar una reducción de jornada, sin reducción de salario, en los siguientes términos y condiciones:

– 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes. Con posibilidad de aplicar el siguiente régimen de flexibilidad:

(i) horario de invierno: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida de 14:30 a 16:30 horas.

(ii) horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

– Esta reducción de jornada podrá disfrutarse durante todo el año en el caso que la persona empleada tenga a más de una persona dependiente de cualquier grado (gran dependiente, dependiente severo o dependiente moderado) a su cargo.

– Si la persona dependiente a su cargo tiene reconocida una gran dependencia, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta cuatro meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.

– Si la persona dependiente a su cargo tiene reconocida una dependencia severa, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta tres meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.

– Si la persona dependiente a su cargo tiene reconocida una dependencia moderada, esta jornada y horario podrá disfrutarse hasta dos meses al año, que serán adicionales a la jornada de verano.

La solicitud de esta jornada y horario se deberá realizar con una antelación de quince días a su fecha de efectos, adjuntando a la misma el documento oficial sobre reconocimiento del grado de dependencia, así como la acreditación de que la persona dependiente se encuentra a su cargo durante al menos seis meses al año en el domicilio familiar, ya sea a través de una declaración jurada, certificado de empadronamiento, domicilio consignado en el documento nacional de identidad, o cualquier otra certificación de un organismo oficial de servicios sociales.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de diez años, con un porcentaje de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, podrá realizar una jornada laboral de 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, sin reducción de salario, siempre que no existan causas organizativas que impidan poder disfrutar de tal jornada.

Las personas empleadas, por cuidado de un hijo/a, con un porcentaje de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, que conviva en el domicilio familiar y

no realice actividad retribuida, podrán solicitar aumentar el alcance de teletrabajo, siempre que organizativamente sea posible.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años, con un porcentaje de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %, podrá realizar jornada continuada, supeditado a necesidades organizativas y de servicio, previo consenso con la persona responsable.

d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de quince años, con un porcentaje de discapacidad reconocido igual o superior al 45 %, podrá realizar jornada continuada, supeditado a necesidades organizativas y de servicio, previo consenso con la persona responsable.

2. Flexibilidad horaria:

a) Cuando las necesidades organizativas y de servicio del departamento así lo permitan, las personas trabajadoras con discapacidad igual o superior al 33 % o que tengan un hijo o hija con una discapacidad igual o superior al 33 % y hasta que cumplan dieciocho años, o tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, podrá disfrutar del siguiente régimen de flexibilidad horaria especial, dentro de la jornada y horario general:

(i) Horario de invierno: hora de entrada de 7:00 a 10:00 horas y hora de salida de 16:00 a 19:00 horas.

(ii) Horario de verano: hora de entrada de 7:00 a 10:00 horas y hora de salida de 14:00 a 17:00 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

(iii) Mediante acuerdo con la dirección de la Compañía podrán acordarse la realización de horarios específicos, atendiendo a circunstancias excepcionales.

b) Asimismo, y siempre que las necesidades organizativas y del servicio del departamento así lo permitan, las personas que presten servicios en el Contact Center y tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a su cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, podrán solicitar la permuta del turno que les corresponda.

3. Permisos: Será de aplicación el siguiente régimen especial de permisos:

a) Por el tiempo indispensable y necesario durante la jornada ordinaria de trabajo, para atender situaciones de urgencia del/de la cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento de algún grado de dependencia o discapacidad, acreditado mediante el correspondiente certificado médico.

b) Por el tiempo indispensable y necesario, para la realización de gestiones administrativas y médicas de reconocimiento o revisión de una situación de discapacidad, incapacidad o dependencia de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con el correspondiente justificante del organismo competente, debiendo recuperarse las horas.

Para la persona empleada con discapacidad igual o superior al 33 %, para la realización de gestiones administrativas, relativas a la solicitud del certificado de discapacidad, o para su revisión, aportando el correspondiente justificante del organismo competente, se concederá un permiso máximo anual de doce horas recuperables.

c) Para la persona empleada con discapacidad igual o superior al 33 %, por el tiempo indispensable y necesario para visitas y pruebas médicas, tratamientos de rehabilitación u otros tratamientos relacionados con su discapacidad, acreditando la circunstancia, y con un máximo de dieciséis horas retribuidas.

d) Por el tiempo indispensable y necesario, para el acompañamiento a la pareja de hecho, cónyuge, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento de algún grado de dependencia o discapacidad a visitas y pruebas médicas, rehabilitación o tratamientos necesarios, con el correspondiente justificante médico y debiendo recuperarse las horas.

e) La persona empleada con discapacidad igual o superior al 33% podrá disfrutar de las veinticuatro horas por asuntos particulares contemplado en la letra q) del artículo 21 en régimen de jornada continuada, reduciendo su jornada laboral en una hora diaria, suprimiendo por parte de la Compañía la hora establecida como de comida, siendo el horario de salida a partir de las 15:00 horas y siempre que las necesidades organizativas y de servicio lo permitan.

La recuperación de horas en los supuestos previstos en este apartado 3 habrá de realizarse antes del 31 de marzo del año siguiente y previo consenso con la persona responsable.

4. Excedencias:

Podrá solicitarse una excedencia de hasta un máximo de tres años, con reserva del puesto de trabajo durante la duración de la misma, para atender situaciones de dependencia o discapacidad de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad justificadas por edad avanzada, accidente o enfermedad que le impida valerse por sí mismo, y siempre que el familiar no desempeñe una actividad remunerada.

Esta excedencia podrá solicitarse de forma fraccionada, con el límite temporal total indicado anteriormente.

En caso de que dos o más personas empleadas solicitasen dicha excedencia para el mismo sujeto causante, la Compañía podrá limitar su disfrute por sólo una de ellas. No obstante, si dos o más personas de la Compañía generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 se produzca una nueva situación que dé lugar a la solicitud de una excedencia en los términos indicados anteriormente, se interrumpirá el período de tres años máximo anterior, computándose a partir de ese momento, y de nuevo, el límite máximo de tres años.

La excedencia que se disfrute por esta causa y por el tiempo de su disfrute computará como antigüedad a todos los efectos laborales.

5. Ayudas económicas:

a) Se estipula el siguiente régimen de ayudas económicas consecuencia del reconocimiento oficial correspondiente de una situación de dependencia, a favor de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad en los siguientes importes según situaciones reconocidas:

- Gran dependencia: 3.000 euros.
- Dependencia severa: 2.000 euros.
- Dependencia moderada: 1.500 euros.

Estas ayudas se abonarán anualmente mientras persista la situación, y se abonará con efectos retroactivos desde la fecha de su solicitud a la Compañía, una vez que la misma se haya concedido. El abono de las cantidades percibidas por estos conceptos es de devengo anual (enero-diciembre), por lo que el abono será proporcional al tiempo de solicitud y duración de la situación de dependencia en cada uno de los grados.

El importe de las ayudas anteriores no será acumulable a las que tenga derecho el empleado/a por causa de hijo/a con discapacidad previsto en el artículo 38 de este convenio colectivo.

b) Adicionalmente a las ayudas anteriores, se abonará un importe anual de 1.000 euros, no acumulable a las ayudas económicas por hijo/a con discapacidad del artículo 38 del presente convenio colectivo, para sufragar la ayuda asistencial o residencial de cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con reconocimiento oficial de dependencia, toda vez que se acredite el justificante del pago al centro asistencial, o la persona cuidadora profesional, que atienda tal circunstancia. El abono de la cantidad percibida por este concepto es de devengo anual (enero-diciembre), por lo que el abono será proporcional al tiempo de solicitud y duración de la situación asistencial.

Asimismo, esta ayuda adicional se reconocerá en los casos en los que la persona familiar dependiente sea atendida en su domicilio o en el domicilio de la persona empleada por un cuidador/a profesional, debiendo aportar en este caso la documentación que acredite dicha circunstancia.

6. Préstamos:

Para quienes tengan a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia o discapacidad reconocida, tendrán derecho a:

a) La concesión del préstamo del Fondo Social para situaciones de extrema gravedad previsto en el artículo 34.6 de este convenio colectivo, tanto cuando el motivo sea el cuidado de dicho familiar, como para sufragar los gastos derivados de un tratamiento oncológico.

b) La suspensión de las cuotas de amortización del préstamo que tenga concedido durante el primer año en el que se encuentre en la situación de excedencia por cuidado de familiar del apartado 4 del presente artículo.

7. Excepción a la movilidad geográfica:

Salvo acuerdo con la Dirección de la Compañía o petición expresa, quien tenga a su cargo a su cónyuge, pareja de hecho, persona a cargo en situación de guarda legal o familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con un grado de dependencia reconocida, tendrá derecho a que no se le traslade a otro centro de trabajo que implique movilidad geográfica, aun cuando existan razones objetivas para ello.

Artículo 24. *Discapacidad sobrevenida.*

En caso de producirse la discapacidad sobrevenida de una persona empleada (incluida la derivada de enfermedad o accidente profesional) que le permita seguir prestando servicios en la Compañía, se le reubicará en otro puesto para el cual esté correctamente capacitada de acuerdo a su nueva condición, siempre que organizativamente fuese posible.

Artículo 25. *Víctimas de violencia de género, violencia sexual y de terrorismo.* .

Las personas empleadas que:

(i) que sean objeto de violencia de género, siempre que la misma esté acreditada mediante una denuncia del afectado/a o de oficio, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, y durante el tiempo en el que se sustancie el procedimiento judicial correspondiente. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los

servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

(ii) que tengan la consideración de víctimas del terrorismo.

(iii) que hayan sido objeto de violencias sexuales, acreditado mediante la correspondiente sentencia judicial.

Tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, si así lo solicitan, a:

a) La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

b) Ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

c) Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, por un plazo máximo de 12 meses, que podrá ser ampliable, por decisión judicial.

d) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

e) Realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 26. *Retribuciones.*

1. Los incrementos salariales a aplicar serán los que se determinan en el convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, para el mismo periodo de vigencia del presente convenio.

2. Para que se produzca incremento salarial tendrá que constatarse un crecimiento positivo del PIB, y acorde también con la evolución del índice de Precios al Consumo, referidos ambos indicadores a cada uno de los años 2022, 2023 y 2024, tal y como se establece en el convenio sectorial.

3. Los incrementos salariales serán abonables en el primer trimestre de cada año, y serán aplicables sobre los conceptos salariales de naturaleza no compensable y no absorbible que, en la actualidad, son los siguientes:

- Salario base.
- Complemento de experiencia.
- Complemento *ad personam*.
- Plus de inspección.

4. El personal podrá solicitar un anticipo anual por un importe de hasta tres pagas extraordinarias.

5. En relación con los sistemas de incentivos existentes en la Compañía, cualquier revisión del mismo será objeto de información y consulta de la representación de los trabajadores.

6. Asimismo, la Dirección de la Compañía podrá desarrollar un sistema de retribución flexible, que tendrá carácter voluntario y al que podrán adherirse quienes así lo consideren en los términos y límites que se estipule en su reglamento.

Artículo 27. *Participación en primas.*

El abono de este concepto salarial se continuará efectuando mensualmente y consistirá en la doceava parte de dos mensualidades compuestas por todos los conceptos salariales que la persona empleada tenga reconocidos a fecha 1 de enero del año de su devengo.

Artículo 28. *Pagas extras.*

1. Anualmente se abonarán tres pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas en los conceptos salariales fijos reconocidos al 1 de enero del año en curso, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y noviembre. El concepto de participación en primas señalado en el artículo anterior no estará incluido en estas pagas.

2. El personal presente el 1 de enero percibirá la totalidad de dichas tres pagas extraordinarias.

3. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante dicho año.

4. En razón a lo expuesto en los números 2 y 3 anteriores, que constituyen fiel reflejo de lo establecido en el Convenio del Sector de Seguros, al personal que cese antes de finalizado el año natural de que se trate, se le practicará la liquidación final descontándose de la misma la parte proporcional de las pagas extras que hubiera percibido en exceso por corresponder su abono al año completo, tal y como refieren los números citados anteriores.

5. En el ámbito de empresa podrá acordarse con la representación legal de las personas trabajadoras el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Artículo 29. *Dietas y gastos de desplazamiento.*

En sustitución de lo previsto en el Convenio del Sector de Seguros, los gastos de desplazamiento y dietas se compensarán de acuerdo con la política interna existente al respecto en Reale, debidamente publicada en la intranet de la Compañía.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 30. *Ayuda de estudios para personas empleadas.*

Se establece un Fondo de Ayuda de estudios que estén vinculados a la actividad de la Compañía de 100.000 euros, que podrá ser solicitado con un límite de 1.000 euros por persona empleada y año.

En atención a la actividad de la empresa tendrán la consideración de estudios vinculados a la actividad de la Compañía el estudio del idioma tanto inglés como italiano.

Si la persona empleada a la que se le haya concedido una ayuda de estudios causara baja voluntaria en el año en que se haya concedido la ayuda, se le practicará en la liquidación la regularización de la ayuda de estudios de forma proporcional al tiempo restante para finalizar el año.

Artículo 31. *Ayuda de estudios para hijos e hijas de personas empleadas.*

a) Se facilitará una ayuda en los casos de titulaciones académicas oficiales de hijos e hijas de personas empleadas o de sus cónyuges o parejas de hecho por los siguientes importes:

– 300 euros anuales para el período de Segundo Ciclo de Educación Infantil, Educación Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio, con el límite de dieciocho años, o veinticinco años en caso de hijos/as con discapacidad de la persona empleada o de su cónyuge o pareja de hecho. En este caso de hijos/as con discapacidad, la ayuda de estudios se concederá también para la realización de cursos formativos equivalentes homologados.

– 500 euros anuales, para los cursos de Formación Profesional de Grado Superior y estudios universitarios, hasta el límite de veinticinco años, o treinta años en caso de hijos/as con discapacidad de la persona empleada o de su cónyuge o pareja de hecho. En este caso de hijos/as con discapacidad, la ayuda de estudios se concederá también para la realización de cursos formativos equivalentes homologados.

Las edades anteriores se computarán a fecha 31 de diciembre del año en el que comience el curso correspondiente.

En cualquier caso, los estudios habrán de ser debidamente justificados.

b) Asimismo, se concederá una ayuda de 800 euros anuales para el pago de guardería a hijos e hijas de las personas empleadas o de sus cónyuges, menores de tres años, con la debida justificación. Este abono se prorrateará por once meses.

Artículo 32. *Fondo social de ayuda a la escolaridad.*

1. Se establece un Fondo de Ayuda de estudios a favor de los hijos o hijas de personas empleadas de la Compañía que, estando vigente su relación laboral, hayan fallecido por cualquier circunstancia.

Estas ayudas tienen como objetivo sufragar los gastos que suponga la enseñanza reglada de los beneficiarios hasta que cumplan la edad de veinticinco años, o de treinta años si el beneficiario tiene una discapacidad igual o superior al 33 %.

Deberá presentarse la documentación acreditativa necesaria que justifique la realización de los correspondientes estudios.

2. Las cuantías de las ayudas serán para el año 2023, de 217,26 euros mensuales. Esta cantidad se revalorizará anualmente conforme al interés técnico previsto en la póliza suscrita a estos efectos, que es del 1% en la actualidad pero que podrá sufrir modificaciones.

Artículo 33. *Ayudas económicas.*

Con motivo de los acontecimientos que se citan a continuación, el personal, previa presentación de los documentos justificativos, percibirán como pago único la cuantía que a continuación se señala:

– Matrimonio de la persona empleada o pareja de hecho (tras la inscripción en el Registro de la Comunidad autónoma correspondiente): una paga extraordinaria.

Este importe sólo se abonará en la primera inscripción como pareja de hecho, no siendo posible que se abone este mismo concepto por uniones, ya sean matrimoniales o de hecho, con la misma persona.

– Nacimiento, adopción de hijo o hija o acogimiento con carácter permanente de menor: 300 euros.

– Permanencia en la Compañía: a) una paga extraordinaria a los veinticinco años de antigüedad, y b) una paga extraordinaria a los treinta y cinco años de antigüedad. Esta paga no tendrá carácter retroactivo.

Artículo 34. *Fondo préstamo.*

1. Se constituye un Fondo para atender las solicitudes de préstamo por un importe de 1.000.000 de euros.
2. Las cantidades máximas que se podrán solicitar como préstamo serán de 12.000 euros por cada persona empleada.
3. El interés aplicable será el Euribor del mes anterior a la concesión más 0,50 %, con un mínimo resultante del 0,50 %. Dicho interés se mantendrá durante la vigencia del mismo.
4. Para acceder a este préstamo será requisito indispensable que la persona empleada carezca de préstamos pendientes de amortizar y que tenga como mínimo una antigüedad en la empresa de dos años.
5. La extinción del contrato de la persona empleada, sea cual fuere su causa, producirá la cancelación anticipada del préstamo a la fecha en que el cese se produzca, debiendo proceder la persona afectada a la devolución de la cantidad del préstamo que restare por liquidar a dicha fecha. La Compañía descontará de la liquidación final el importe del préstamo que restare por devolver y, si no alcanzara, la diferencia no compensada con la liquidación se abonará de inmediato.
6. Se creará un Fondo Social para situaciones de extrema gravedad, debidamente justificadas, de hasta 300.000 euros, cuyo tipo de interés en la concesión de préstamo será del 0 %, con independencia de los efectos fiscales.
7. El plazo máximo de amortización de los préstamos será de cinco años.

Artículo 35. *Seguro de accidente y seguro complementario.*

- a) Seguro de Accidentes: Se suscribirá, a favor de las personas empleadas una póliza de seguros de accidentes con las garantías de fallecimiento e incapacidad permanente en los grados de permanente total, permanente absoluta y gran invalidez, con un capital de 105.000 euros para cada una de ellas. Este seguro será complementario al del convenio colectivo del sector.
- b) Seguro Complementario: La Compañía aumentará y sustituirá el actual seguro de vida, establecido en el Convenio del Sector de Seguros, de forma que la garantía será de 35.000 euros, ampliable en 7.500 euros por cónyuge o pareja de hecho y por cada hijo o hija menor de veinticinco años que conviva con la persona empleada.
- c) Estas garantías se encuentran articuladas en el «Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados/as de Grupo Asegurador Reale».

Artículo 36. *Comisión de Gestión.*

La gestión de lo dispuesto en los artículos 30,31 y 34 se llevará a cabo por una comisión formada por una persona perteneciente a la Dirección de Personas, una persona que represente a la Dirección de Administración y una persona representante de las personas trabajadoras.

Artículo 37. *Compensación por traslado.*

Se entregará a la persona empleada que haya sido trasladada por decisión de la Compañía la cantidad de 9.000 euros brutos. La citada compensación sustituye a cualquier otra compensación que por este concepto pueda contemplarse en el convenio sectorial u otra norma.

Artículo 38. *Ayuda económica por empleado/a discapacitado/a o por hijo/a discapacitado/a.*

1. Se concederán anualmente ayudas al personal con hijos o hijas con una discapacidad reconocida por los siguientes importes:

- Discapacidad del 33 % al 50 %: 1.650 euros.
- Discapacidad del 51 % al 74 %: 2.200 euros.
- Discapacidad igual o superior al 75 %: 3.300 euros.

En el caso de nacimiento de un hijo o hija de persona empleada con un grado de discapacidad superior al 33 %, se abonará una ayuda por una sola vez de un capital de 6.000 euros.

2. En caso de discapacidad igual o superior del 33% de una persona empleada, se abonarán por una única vez 2.500 euros en concepto de ayuda por tal circunstancia, toda vez que la persona empleada haya acreditado a la empresa la discapacidad.

Artículo 39. *Asistencia sanitaria complementaria.*

Como asistencia sanitaria complementaria a la que se viene prestando por parte de la Seguridad Social, hay suscrita una póliza de asistencia sanitaria individual para cada persona empleada con una entidad privada especializada, siempre que la persona reúna los requisitos de acceso a las coberturas que se establezcan.

Esta asistencia sanitaria será gratuita para cada persona empleada, y la Compañía subvencionará el 80 % del coste para su cónyuge o pareja de hecho, hijos e hijas menores de veinticinco años.

La asistencia sanitaria en los términos anteriores se aplicará igualmente, tanto para la persona empleada como para sus familiares asegurados, en el supuesto de personal en situación de excedencia por cuidado de hijo o hija, durante el primer año de la misma.

Derivado de que durante esta situación de excedencia, y concretamente durante el primer año en la que se mantiene la asistencia sanitaria complementaria, la empresa no puede instrumentar en la nómina de la persona empleada el 20% del coste de la póliza de salud de los familiares asegurados, ni los posibles efectos fiscales que el importe del seguro pudiera conllevar, ese coste que la empresa deba asumir en su totalidad durante el primer año de excedencia y el posible impacto fiscal que de dicho coste se derivase, serán regularizados en la nómina de la persona empleada una vez se reincorpore de la excedencia.

Artículo 40. *Descuento especial para personal del área comercial.*

El personal comercial que, para su actividad laboral habitual realice desplazamientos con vehículo de su propiedad asegurado en esta entidad, tendrá derecho a una bonificación del 90 % de la prima del seguro, en las garantías de daños propios, incendio, robo y lunas, con franquicia de 60.10 euros en daños propios e incendio.

Artículo 41. *Obsequio Navidad.*

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a cada persona empleada de una cesta o un cheque regalo por valor de 175 euros.

Artículo 42. *Compensación por comida.*

El personal con jornada partida, tendrá como compensación por comida el importe que por tal concepto se estipule en el convenio colectivo del sector, con los incrementos que el mismo contemple.

El abono de esta compensación por comida será incompatible con el abono de dietas previsto en la política interna a la que se refiere el artículo 29 del presente convenio colectivo.

En jornadas continuas se tendrá derecho a la compensación por comida los días en que por necesidades del servicio acreditadas y autorizadas se deba prolongar la jornada al menos dos horas.

Artículo 43. *Plan de Pensiones.*

El sistema de previsión social de la Compañía se instrumentará en el actual «Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados/as del Grupo Asegurador Reale», con el régimen de aportaciones y prestaciones previsto en sus especificaciones.

En este sentido, se establece una aportación empresarial anual para la cobertura de la prestación de jubilación del 3 % del salario bruto anual de la persona empleada.

Asimismo, en dicho plan de pensiones se articulan las prestaciones en caso de fallecimiento e incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez que se establecen en el artículo 33 del presente convenio.

El régimen de aportaciones previsto en este artículo se suspenderá al alcanzar el cumplimiento de la edad legal de jubilación.

Este sistema de previsión social tiene carácter sustitutivo en virtud de lo estipulado en el artículo 68 del Convenio del Sector de Seguros.

CAPÍTULO VIII

Igualdad de oportunidades

Artículo 44. *Igualdad de oportunidades.*

1. De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. La Comisión de Igualdad u Órgano de Vigilancia, Seguimiento y Evaluación Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria por la representación de la Empresa y de las Organizaciones Sindicales firmantes, con un total de 8 participantes, 4 por cada una de las partes. del presente Acuerdo, con un total de 8 participantes, 4 por cada una de las partes.

3. La Comisión de Igualdad u Órgano de Vigilancia, Seguimiento y Evaluación del IV Plan de Igualdad del Grupo Asegurador Reale contará con las competencias y funciones atribuidas en el plan de igualdad:

1. Vigilar y velar por el cumplimiento de los objetivos y medidas incluidas dentro del Plan de Igualdad durante toda la vigencia del mismo.

2. Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos para el año anterior.

3. Informar a las Direcciones correspondientes acerca del contenido y alcance del Plan de Igualdad, así como sus términos facilitando las recomendaciones que sean pertinentes para su cumplimiento.

4. Garantizar que se promueve una cultura organizativa fundamentada en la igualdad entre mujeres y hombres.

5. Realizar el seguimiento y evaluación de la puesta en marcha de las medidas previstas en el plan de igualdad de forma periódica, revisando el contenido y efectos de estas cuando sea pertinente, y en todo caso cuando concurren las circunstancias a las que hace referencia el apartado 2 del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

6. Aprobar, cuando así se estime conveniente, y tras el análisis de la información y documentación pertinente, la inclusión de nuevas sociedades pertenecientes al Grupo empresarial dentro del ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad único de Empresas del Grupo mercantil Reale.

7. Levantar y aprobar el contenido de las Actas de las reuniones que celebre la Comisión en las que se dejará constancia de los asuntos y materias tratados durante la celebración de sus sesiones.

8. Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

9. La Comisión de Seguimiento, una vez se produzca la firma del Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, fijará los indicadores de seguimiento de las medidas relativas a: (i) conciliación y corresponsabilidad y (ii) violencia de género. Los citados indicadores formarán parte del plan de igualdad.

10. Interpretar el contenido del IV Plan de Igualdad.

11. La Comisión de Igualdad podrá comprobar que la valoración de puestos de trabajo instaurada en la compañía se encuentra dentro de los parámetros recogidos en el artículo 4 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para realizar la citada labor de comprobación, la Comisión de Igualdad podrá solicitar a la Dirección de la Empresa la descripción existente de los puestos de trabajo tipo, poniendo a disposición por parte de la Dirección de la Empresa las citadas descripciones de puestos de trabajo. La revisión por la Comisión de Igualdad se llevará a cabo en el plazo de un año desde la firma del Plan de Igualdad.

4. El Plan de Igualdad vigente será objeto de actualización en el año 2026.

Artículo 45. *Supuestos especiales de movilidad geográfica.*

Se establece la imposibilidad de proceder al traslado de las empleadas en situación de embarazo, así como de las personas empleadas en situación de lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, prevista en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, o de reducción de jornada por cuidado de hijo o hija prevista en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, o víctimas de violencia de género, salvo que medie acuerdo entre las partes o que el traslado se produzca a petición de la persona interesada.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si prestase servicios en la Compañía, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

La empleada víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional que la Compañía tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Compañía comunicará a la empleada las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales se le reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la empleada.

Terminado este período, la empleada podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada reserva.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 46. *Salud laboral.*

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo con mención específica de cuanto afecte a la vigilancia del estado de salud de los empleados/as en función de los riesgos inherentes al trabajo, y en materia de representación del personal, en cuanto a los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

El personal tendrá derecho a una revisión médica periódica a cargo de la Compañía, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, que se efectuará dentro del horario laboral y en el centro médico más cercano posible y correspondiente a la entidad que se haga cargo en cada momento de la vigilancia de la salud. En caso de desplazamiento, la empresa debe asumir los gastos que el mismo suponga.

Artículo 47. *Seguridad y Salud en el trabajo.*

1. Disposiciones generales: En materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y en el Convenio colectivo del Sector de Seguros. La Política de Seguridad y Salud Laboral de la Compañía se basa en los valores «Personas» y «Ética empresarial» y se encuentra ligada al avance en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de Responsabilidad Social Corporativa.

La Dirección de Reale tiene el firme compromiso de continuar desarrollando el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Basado en los Principios de la Acción Preventiva, el Sistema de Gestión de la Prevención, requiere la participación de todos los departamentos de la empresa para su implantación y desarrollo, garantizando un ambiente de trabajo sano, seguro y eficiente.

2. Comité de Seguridad y Salud: El Comité Estatal de Seguridad y Salud tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados/as incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo.

El Comité Estatal estará formado por dos miembros por parte de la Dirección de la Compañía y dos representantes de las personas trabajadoras, siendo estos últimos designados/as entre los delegados o delegadas de prevención de las dos secciones sindicales más representativas en la Empresa.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud se regirá por su reglamento de actuación y se reunirá con una periodicidad trimestral.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 48. *Derechos sindicales y representación colectiva.*

Sin perjuicio de los derechos y competencias atribuidos por la Ley a la representación unitaria del personal de la Empresa, la Dirección de la misma reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de las personas trabajadoras de la Compañía, de acuerdo con lo estipulado en los arts. 82.4 y 83 del Convenio del Sector de Seguros, a la vez que como interlocución válida de cara a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Dichas Secciones Sindicales tendrán derecho a:

1. Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector, situación de la producción y de la siniestralidad, y evolución probable del empleo en la Compañía.

2. Conocer el balance y la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer al accionariado de la Compañía y en las mismas condiciones que a este.

3. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que utilice la Compañía, así como los modelos de documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

4. Emitir informe previo a la adopción de las medidas que se acometan en las siguientes materias:

- Reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, traslado total o parcial de instalaciones e implantación y revisión de sistemas de organización y de control de trabajo.

- Revisión de sistemas organizativos.

- Fusiones, absorciones o modificaciones del status jurídico de la Compañía, cuando las mismas impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen global de empleo.

- Absentismo y sus causas.

- Estudios de tiempos y establecimiento de nuevos sistemas de primas y/o incentivos y de valoración de puestos de trabajo.

5. Ser informadas por la Compañía de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

6. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo.

7. Constituir las Comisiones y Comités paritarios en los términos previstos en este convenio.

La Compañía sufragará los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones paritarias existentes en cada momento, para aquellas personas que formen parte de las mismas.

Artículo 49. *Tablones de anuncio y utilización de herramientas telemáticas.*

En todos los centros de trabajo se colocarán en lugares adecuados tablones de anuncios a fin de ser utilizados por las Secciones Sindicales. Dichos tablones quedarán a disposición de la representación de los trabajadores localmente constituida. Se definen también como tablones de anuncios los medios cualificados por parte de la Empresa.

La Compañía dotará, cuando así lo soliciten, de una cuenta de correo electrónico a las Secciones Sindicales representadas en la Empresa, así como de un «tablón en soporte digital», a fin de que puedan a través de estos medios, informar y comunicarse con las personas empleadas, en los términos que a continuación se indican:

1. Las Secciones Sindicales designarán las personas autorizadas para incluir y/o modificar la información contenida en sus respectivas cuentas y buzones de correo electrónico, dando cuenta de ello a la Dirección de Personas.

a) Las Secciones Sindicales serán responsables del contenido de sus envíos, del buen uso de ambos instrumentos, y normas generales en materia de utilización de correo electrónico que habrán de sujetarse en todo caso a las establecidas con carácter general en la Compañía. Asimismo serán responsables de los ficheros que la Empresa pudiera haberles puesto a su disposición, asumiendo enteramente la responsabilidad en cuanto a la observancia de las medidas de seguridad que existan en relación con la información, a efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, así como de cualquier otra disposición legal relativa a la confidencialidad de la información y del derecho a la intimidad de las personas, a quienes dicha información afecte.

b) Las comunicaciones emitidas desde los correos de las Secciones Sindicales podrá llevar el logo de su federación si así lo decidiesen, obteniendo previamente la aprobación técnica para su configuración, emitida por el Departamento Informático correspondiente.

c) La comunicación vía correo electrónico entre las Secciones Sindicales y el personal se hará necesariamente desde los respectivos Buzones Funcionales y la cuenta de correo personal de la persona empleada, puesta a su disposición por la Compañía, ajustándose a los criterios marcados por la jurisprudencia y respetando el buen funcionamiento organizativo de la Empresa y las normas establecidas para los usos informáticos en la misma.

d) El personal podrá hacer uso de su cuenta de correo particular para comunicarse con las Secciones Sindicales, con destino a sus respectivos Buzones Funcionales, siempre que no afecte a su normal desarrollo del trabajo.

e) La Compañía se compromete a reservar la confidencialidad de las comunicaciones efectuadas mediante los medios telemáticos mencionados en el presente acuerdo.

El servicio de mantenimiento técnico y de seguridad será efectuado por los servicios de la Compañía, sin que ello pueda suponer un menoscabo de los derechos sindicales.

Artículo 50. *Tiempo sindical.*

En cuanto al crédito horario de los Delegados y Delegadas de Personal y miembros de Comité de Empresa, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se constituirá una bolsa de horas sindicales con la totalidad de los créditos horarios de Delegados y Delegadas de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados y Delegadas LOLS por cada uno de los sindicatos presentes en Reale.

La Sección Sindical Estatal de dichos sindicatos comunicará semestralmente a la Dirección de Personas las personas que van a utilizar las horas sindicales y el monto que utilizará cada una de estas personas. En el caso que no se comuniquen en dicho periodo de tiempo, se entenderán prorrogadas las ya comunicadas en el período anterior.

La utilización de las horas sindicales habrá de comunicarse con la mayor antelación posible.

Artículo 51. *Labor sindical.*

La Compañía asume que la labor sindical, dentro de sus garantías y límites legalmente establecidos, es el medio más idóneo para canalizar el diálogo entre sus empleados/as y la Dirección de la Empresa, y por tanto forma parte importante de su proceso productivo. El ejercicio de las funciones sindicales no supondrá menoscabo del desarrollo profesional de las personas empleadas.

Artículo 52. *Asamblea de trabajadores/as.*

El personal de los distintos centros de trabajo, podrá celebrar asambleas dentro de la jornada laboral, previa comunicación y autorización por escrito de la Dirección de Personas, siempre que la misma sea convocada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y que no será sustituible por actividad distinta a aquella para la cual fue convocada la asamblea.

Disposición derogatoria única.

El presente convenio colectivo deroga y sustituye cualquier convenio colectivo o pacto anterior suscrito por la Compañía con la representación de los trabajadores.