

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

25957 *Resolución de 2 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo AXA.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo AXA (código de convenio n.º 900006353011984), que ha sido suscrito con fecha 29 de septiembre de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas afectadas, en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales CCOO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 2 de diciembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AXA 2022-2025

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Funcional y Personal de Aplicación.*

El presente convenio será de aplicación a todo el personal en plantilla de las siguientes empresas:

- AXA SEGUROS GENERALES, SA.
- ALPHA SCALE SAS SUCURSAL EN ESPAÑA.
- ASOC AXA TODO CORAZON.
- AXA AURORA VIDA, SA.
- AXA EXCLUSIV AGENCIA DE SEGUROS.
- AXA GROUP OPERATIONS SPAIN, SA.
- AXA INVESTMENT MANAGERS PARIS SUC. EN ESPAÑA.
- AXA MEDITERRANEAN HOLDING, SA.
- AXA PENSIONES.
- AXA PEOPLE PROTECTOR SERVICES, SA.
- AXA REAL ESTATE INVESTMENT MANAGERS.
- AXA REGIONAL SERVICES SA SDAD UNIPERS.

- FUNDACIÓN AXA FUNDACIÓN PRIVADA.
- GIE AXA SUCURSAL EN ESPAÑA.

Con carácter general, para referirse a las empresas relacionadas se utilizará como denominación genérica la de «AXA, la empresa o la empleadora».

En caso de que en un futuro se crearan nuevas sociedades mercantiles participadas con personal procedente de AXA España, la empresa se compromete a tratar con la representación legal de los trabajadores las condiciones laborales de la plantilla.

Además de las exclusiones previstas en el Convenio Colectivo General del Sector, se considera expresamente excluido de la aplicación del presente convenio: (i) en lo relacionado con los artículos 9 y 11 y el capítulo VI del presente convenio al personal adscrito a AXA EXCLUSIV AGENCIA DE SEGUROS se regirá por el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados; (ii) el personal perteneciente al Comité Ejecutivo así como; (iii) a la plantilla de trabajadores y trabajadoras que presten servicios para entidades o áreas cuya actividad principal tenga cabida en el ámbito funcional del Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este convenio colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, con las salvedades y efectos específicos para determinadas materias que venga a regular.

El convenio se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia en forma por cualquiera de las partes, que deberá producirse entre el 1 y el 31 de diciembre del año de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que proceda a denunciar este convenio en el plazo anteriormente indicado, deberá comunicar por escrito simultáneamente a la otra parte la promoción de un proceso de negociación de un nuevo convenio, todo ello en los términos y plazos que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el presente convenio, el mismo mantendrá su vigencia durante el período de negociación y prórroga que a continuación se regula. En concreto, dicho período comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que se sitúa a los 45 días desde su denuncia. Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio, se prorrogará por 6 meses adicionales el citado período de negociación. Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de Mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el mencionado ASAC.

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

No obstante, lo anterior, las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de ciertos preceptos que, pese a los efectos de la ultraactividad del convenio denunciado, sean precisos para la continuidad y desarrollo de la actividad. En este sentido, dichos acuerdos parciales tendrán la vigencia temporal que las partes negociadoras establezcan.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las mejoras y retribuciones que, sobre los mínimos viniera en la actualidad satisfaciendo

AXA, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras y retribuciones, valoradas también en su conjunto, salvo que expresamente hubieran sido calificadas como no absorbibles.

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, serán absorbidas o compensadas, por las establecidas en conjunto y cómputo anual en este convenio.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Coordinación normativa.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo tendrán prioridad aplicativa respecto de otras contenidas en el convenio Colectivo General De Ámbito Estatal Para El Sector De Entidades De Seguros, Reaseguros Y Mutuas Colaboradoras Con La Seguridad Social (en adelante, el Convenio colectivo sectorial) en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Convenio colectivo sectorial y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

Artículo 7. *Comisión Mixta.*

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este convenio colectivo se constituye una Comisión Mixta integrada por siete representantes de la parte empresarial y siete representantes pertenecientes a la representación sindical firmante del presente convenio, con la proporción derivada de su representatividad.

La Comisión quedará válidamente constituida con la presencia de, al menos, tres representantes de AXA y tres representantes por la parte social con representación de todos los sindicatos firmantes. La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones en proporción a la representatividad que cada una ostente. En caso de no llegar a ningún acuerdo, las partes de común acuerdo podrán decidir someter la discrepancia para la mediación de la cuestión no resuelta por la Comisión a la Fundación SIMA.

Son funciones de la Comisión las siguientes:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente convenio.
- b) Seguimiento y desarrollo de su contenido.
- c) Conocer las reclamaciones que se produzcan sobre las materias reguladas en este convenio.
- d) Analizar y debatir las cuestiones que libremente las partes sometan a su consideración.
- e) Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo por las partes.

En los supuestos de desacuerdo en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo, según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y si dicha discrepancia hubiera sido sometida a la Comisión, ésta vendrá obligada a pronunciarse en el plazo de siete días laborables, extendiendo al efecto la correspondiente acta.

Artículo 8. *Regulación de los supuestos de inaplicación del presente convenio.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes legitimadas según lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 de la referida norma legal, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Concluido dicho período de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días laborables para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de dicha Comisión, ambas partes deberán recurrir al procedimiento de Mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) y, de no ser posible la resolución de la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio situadas en el territorio de más de una Comunidad Autónoma o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás casos.

CAPÍTULO II

Sistema de clasificación profesional

Artículo 9. *Clasificación Profesional.*

El sistema de clasificación del personal se estructura según los principios y aspectos básicos y régimen jurídico establecidos en los de los artículos 15 al 17 (sección 2.ª, área de seguros) del Convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros y reaseguros vigente en el momento de la firma del presente convenio.

Queda expresamente excluido de este capítulo el personal comercial de AXA Exclusiv, cuya clasificación se regulará por lo dispuesto en el Convenio de Mediación de Seguros.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.2. d) del Estatuto de los Trabajadores en materia de adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras, el Grupo Profesional IV aglutinará, exclusivamente, a aquellos trabajadores y trabajadoras que se incorporen a AXA mediante un contrato formativo, concretamente, el contrato de formación en alternancia o el destinado a adquirir una práctica profesional o contrataciones equivalentes vigentes en cada momento.

Artículo 10. *Promoción profesional para equipos no comerciales.*

Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional, se producirán aplicando un Sistema de Méritos basado en los principios de universalidad, objetividad y participación en las condiciones recogidas en esta norma convencional.

Con este sistema de promoción profesional la empresa pretende, en su constante adaptación a la evolución del negocio, fomentar el desarrollo personal y profesional de su plantilla.

Los criterios de promoción se regirán en base a los siguientes aspectos:

- Experiencia;
- Formación y Habilidades;
- Polivalencia (movilidad geográfica y funcional), y;
- Nivel de Desempeño Profesional.

El sistema de promoción profesional para el colectivo de personal no comercial queda regulado como sigue:

Anualmente la empresa comunicará el número de plazas a las que podrán participar todos los trabajadores y trabajadoras de perfil administrativo del Grupo AXA hasta el Grupo Profesional II Nivel retributivo 5 que cumplan con los siguientes requisitos:

- Antigüedad de tres años en la empresa para las personas trabajadoras incluidas en el Grupo Profesional III para acceder al Grupo Profesional II Nivel 6.
- Permanencia de dos años en el nivel retributivo 6 para acceder al Grupo Profesional II y Nivel retributivo 5.
- Permanencia de cinco años en el nivel retributivo 5 para acceder al Grupo Profesional II y Nivel retributivo 4.

Para las promociones al Grupo Profesional II nivel retributivo 6, AXA convocará un número de plazas equivalente al 5 % del número de las personas trabajadoras que a 1 de enero figuren en dicho nivel retributivo. Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 6 las personas trabajadoras que a 1 de Enero figuren en el Grupo Profesional III (excluido personal comercial).

Para las promociones al Grupo Profesional II Nivel retributivo 5, AXA convocará un número de plazas equivalente al 5 % de las personas trabajadoras que a 1 de enero figuren en dicho Nivel. Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 5 las personas trabajadoras que a 1 de Enero figuren en el Grupo Profesional II nivel 6 (excluido personal comercial).

Para las promociones al Grupo Profesional II Nivel Retributivo 4, AXA convocará un número de plazas equivalente al 4 % de las personas trabajadoras que a 1 de enero figuren en dicho Nivel. Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 4 las personas trabajadoras que a 1 de Enero figuren en el Grupo Profesional II nivel 5 (excluido personal comercial).

En todos los casos el efecto del ascenso será 1 de enero del año de la convocatoria.

Corresponde la garantía de aplicación y desarrollo de este sistema a la Comisión Mixta.

Censo: El censo estará formado por todas las personas trabajadoras administrativas del Grupo AXA hasta el Grupo Profesional II nivel retributivo 5.

El personal administrativo susceptible de promoción se diferenciará entre Técnicos Especialistas de Negocio y resto del colectivo elegible.

Se consideran "Técnicos Especialistas de Negocio" las siguientes familias profesionales:

- Product Manager.
- Carrera Técnica: Suscriptores.
- Especialistas Siniestros Complejos: Empresas, Fraude, Recobros, Corporales o puestos itinerantes de negocio (gestor de calidad, gestores de redes y proveedores, inspector de seguimiento y apoyo a la inspección, inspector de siniestros de verificación).
- Técnicos analistas de negocio.

Dichas familias profesionales serán objeto de revisión anual pudiendo ampliar o reducir el alcance del colectivo de acuerdo a la evolución de las necesidades del negocio.

Distribución de plazas a promocionar: El número de plazas se repartirá entre el colectivo de Técnicos Especialistas y No Especialistas de Negocio de acuerdo con las siguientes reglas:

Una vez calculado el porcentaje de personal Técnico Especialista de Negocio sobre el total del colectivo Técnico No especialista de Negocio de cada uno de los niveles retributivos, a dicho ratio se le incrementará un 5 % (redondeando por enteros) a fin de determinar el número de plazas promocionales de dicho colectivo. A su vez, el número

de plazas equivalente a ese 5 % se detraerá de las plazas promocionales correspondientes al colectivo de Técnicos No Especialistas de Negocio.

Criterios y ponderaciones: La promoción profesional se realizará conforme a los siguientes criterios y ponderaciones:

Antigüedad en la empresa	8%	≥25 años = 100 % de 8 %
Antigüedad en Grupo/ Nivel	10 %	≥15 años = 100 % del 10 %
Desempeño de últimos 3 años	25 %	A=10; B=9; C=7; D=2.5; E=1. Los años no evaluados tendrán consideración de "C" Ponderación: Año N: 15 % Año (N-1): 10 % Año (N-2): 5 %
Movilidad geográfica	3% 3%	Si hay movilidad = 100 % de 3 % La movilidad funcional y geográfica a tener en cuenta será la existente en los últimos 5 años contados desde la fecha de efectos de la promoción.
Movilidad funcional		Obtenida una promoción, la misma movilidad no podrá ser tenida en cuenta para un ascenso posterior.
Formación reglada	10 %	FP/BUP/Escuela del Seguro=1; FP2 = 1,5; Diplomatura = 2. Licenciatura/ Grado=2,5; Doctorado/Postgrado=3. Únicamente será válido el master con una titulación universitaria previa acreditada. Master válido de 500 horas o más o su equivalente 50 créditos o más.
Experiencia previa	1%	≥40 años = 100 % del 1 % (el resto a proporción). No se considerará como experiencia previa a AXA el tiempo de prestación de servicios realizado en alguna de las Compañías del Grupo AXA o en empresas que se hayan integrado al mismo como consecuencia de un proceso de fusión empresarial.
Formación	40 %	n.º horas = 100 % de 40 % (el resto en proporción). El n.º de horas se decidirá anualmente por la Comisión Mixta.

En caso de coincidencia de resultados entre dos o más personas candidatas, los criterios a aplicar serán los siguientes:

1.º criterio: En primer lugar, el número de Movilidades Funcionales que cada persona candidata haya tenido durante los últimos 5 años contados a partir de la fecha de efecto de la promoción. Se adjudicará la plaza a quien más movilidades funcionales tenga durante el período indicado.

2.º criterio: Si se mantuviera el empate entre las personas candidatas, intervendrá en segundo lugar, la Antigüedad en el Grupo y Nivel. Se adjudicará la plaza al más antiguo en el Grupo y Nivel.

Definiciones:

– Se entenderá por movilidad funcional cualquier cambio de funciones, responsabilidades o puesto de trabajo dentro del Grupo AXA, ya sea por bolsa de trabajo o por asignación directa por parte de la Empresa en los últimos 5 años a contar desde el 1 de enero del año de la promoción.

Igualmente, se considerará movilidad funcional las comisiones de servicio cuando sean para desarrollar un trabajo distinto al que venía ejerciendo hasta el momento y con una duración mínima de doce meses.

A partir de la firma del presente convenio, la empresa comunicará por escrito a cada persona trabajadora la movilidad funcional que se lleve a cabo.

– No tendrán consideración de movilidad funcional el cambio de nombre o puesto y/o atribución a otro Departamento o Unidad Organizativa, que no implique una modificación de las funciones y de la naturaleza de las responsabilidades.

Tampoco tendrán consideración de movilidad funcional los apoyos puntuales a otros equipos, las demociones, ni el cambio de puesto de trabajo por no adaptación al mismo.

– Se considerará Movilidad Geográfica el traslado de una persona trabajadora de un centro de trabajo a otro en provincia/isla distinta, siempre que conlleve variación de residencia habitual.

También tendrán consideración de movilidad geográfica las comisiones de servicio que supongan un cambio de centro de trabajo a otra provincia distinta en la que radica su centro de trabajo habitual, siempre que tenga una duración mínima de 12 meses.

No se considerará movilidad geográfica el cambio de centro de trabajo por reubicación de la Compañía en una nueva dirección.

Las movilidades funcionales y/o geográficas producidas con ocasión de una comisión de servicio no serán acumulativas a efectos de méritos computándose únicamente la puntuación relativa a la de mayor valor.

Procedimiento:

1.º Anualmente se publicarán el número de plazas y número de horas de formación obligatoria y complementaria acordados por la Comisión Mixta, así como el plazo para solicitar y cumplimentar los requisitos necesarios.

2.º El proceso de promociones se gestionará a través de la aplicación informática creada al efecto.

3.º La asignación de plazas se realizará a las personas con más puntuación global por orden decreciente.

4.º Asignación de plazas dentro del colectivo "Técnico Especialista de Negocio": Si una vez aplicado el sistema de méritos se produjeran vacantes en las plazas a asignar al grupo profesional II nivel retributivo 6, el número de plazas no asignadas serán automáticamente de aplicación para el nivel superior.

El acceso a estos puestos de trabajo será universal y accesible a todas las personas trabajadoras de la Compañía vía bolsa de trabajo.

5.º Una vez aplicado el sistema de méritos y firmada el acta por los miembros de la Comisión Mixta, la empresa hará pública la adjudicación provisional de las plazas, a través de comunicado interno, haciendo constar el número de empleado, ordenados por orden creciente.

6.º El plazo de reclamación en cualquier fase del proceso, (censo a tener en cuenta, adjudicación tanto provisional como definitiva de las plazas, etc.) se establece en dos días contados a partir de su publicación y de otros dos para que la Comisión se pronuncie respecto de dicha reclamación. Para el cómputo de los plazos siempre se tomarán como referencia días hábiles de ámbito nacional.

7.º Las incidencias que se produzcan se harán constar en la correspondiente acta.

Atendidas las reclamaciones planteadas se procederá a la asignación definitiva de las plazas.

Artículo 11. *Ascensos y promociones de equipos comerciales.*

Los equipos comerciales del canal Agentes y Corredores se regirán por el siguiente sistema de ascensos y promociones:

El personal que desempeñe las funciones de Ejecutivo de Negocio y Conductas de mercado, Ejecutivo de Pequeños Corredores, Especialista de Negocio, Manager de Negocio y Conductas de mercado, Manager Desarrollo de Red, Responsable de Marketing Operacional Territorial se encuadrarán en las siguientes categorías profesionales.

Grupo II, nivel 06: Es la categoría de ingreso para un gestor/a recién incorporado/a a tareas comerciales.

Grupo II, nivel 05: Alcanzarán esta categoría tras el transcurso de dos años en el Grupo II, Nivel retributivo 06, con resultados mínimos en las evaluaciones de su desempeño de «C».

Grupo II, nivel 04: Ascenderán a esta categoría quienes encontrándose integrados en el Grupo II, Nivel retributivo 05, cumplan las tres condiciones siguientes:

- Evaluación de desempeño durante 3 años con resultado de «C», o 1 año «A» y 1 año «C».
- Haber alcanzado el año inmediatamente anterior a la promoción un % individual de cumplimiento de objetivos comerciales igual o superior a la media de los objetivos obtenidos por el total del colectivo de gestores comerciales.
- Superación de la formación obligatoria establecida por la Empresa para el acceso a la carrera comercial así como de la formación continua exigible por normativa IDD o normativa equivalente vigente en cada momento que para cada ejercicio se determine.

Las posiciones comerciales serán objeto de actualización por parte de la empresa con carácter anual, cuando sea necesario y previa comunicación a la parte social firmante, pudiendo adaptarse las denominaciones y posiciones a las condiciones y criterios del sistema de incentivos comerciales vigente en cada momento.

La fecha de efecto será 1 de enero del año en que se hayan producido los ascensos.

Los equipos comerciales del canal AXA Exclusiv se regirán por el siguiente sistema de ascensos y promociones:

Los responsables de equipo comercial (REC) de AXA Exclusiv se encuadrarán en las siguientes categorías profesionales:

Grupo 3, subgrupo 3C: Es la categoría de ingreso para un REC recién incorporado en la gestión.

Grupo 3, subgrupo 3A: Alcanzarán esta categoría los REC, tras el transcurso de dos años en el subgrupo 3C, con resultados mínimos en las evaluaciones de desempeño de «C».

Grupo 2, subgrupo 2B: Ascenderán a esta categoría los REC, con subgrupo 3A, que cumplan las tres condiciones siguientes:

- Evaluación de desempeño durante 3 años con resultado de «C», o 1 año «A» y 1 año «C».
- Haber alcanzado el año inmediatamente anterior a la promoción un % individual de cumplimiento de objetivos comerciales igual o superior a la media de los objetivos obtenidos por el total del colectivo de gestores/as comerciales.
- Superación de la formación obligatoria establecida por la Empresa para el acceso a la carrera comercial así como de la formación continua exigible por normativa IDD o normativa equivalente vigente en cada momento que para cada ejercicio se determine.

La fecha de efecto será 1 de enero del año en que se hayan producido los ascensos.

La Comisión Mixta tratará, igualmente, las cuestiones relacionadas con los ascensos y promociones de los equipos comerciales. Anualmente se facilitará información a la Comisión Mixta sobre las promociones realizadas en estos equipos.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y nuevas tecnologías

Artículo 12. Organización del trabajo.

Compete a la Dirección de cada una de las empresas firmantes del presente convenio la organización del trabajo. Es expresa voluntad de las partes negociadoras

que cualquier proceso de reorganización de las plantillas se lleve a cabo agotando todas las posibilidades de diálogo que posibilite la negociación colectiva.

En cualquier momento de la vigencia de este convenio, en el contexto de una política de empleo adecuada a la situación en que pudiera encontrarse AXA, se podrán establecer los acuerdos marco que resulten necesarios.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjera compra, venta, fusión o absorción, la empresa se compromete a tratar con la representación legal de las personas trabajadoras las condiciones de integración de la plantilla.

Artículo 13. *Prestación laboral en la modalidad de trabajo a distancia.*

Se entiende por prestación de trabajo a distancia el desempeño de la actividad laboral fuera de los centros de trabajo de las personas trabajadoras, durante, al menos, un 30 % de la jornada de trabajo habitual en un período de tres meses.

La prestación del trabajo en régimen de trabajo a distancia no supone variación alguna respecto a la adscripción del centro de trabajo al que pertenezca la persona trabajadora, estando sometida, igualmente, al poder de organización y dirección de AXA, resultando de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de AXA sujetos al ámbito personal del presente convenio colectivo, con excepción de las personas trabajadoras sometidas al «Acuerdo de Tecnológicos» y que presten sus servicios, con carácter general, fuera del centro de trabajo, así como aquellos trabajadores y trabajadoras cuyas funciones principales deban realizarse de forma presencial, circunstancia que deberá ser debidamente acreditada.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente en materia de prestación laboral en régimen de trabajo a distancia, son de aplicación a las personas trabajadoras los siguientes principios:

1.º Principio de igualdad. Las personas trabajadoras que opten por realizar su prestación laboral en régimen de trabajo a distancia, según se regula en el presente convenio, dispondrán de los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen sus servicios con carácter presencial en sus centros de trabajo y no podrán sufrir perjuicio o menoscabo en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

2.º Principio de universalidad. Con carácter general, todas las personas trabajadoras de AXA podrán desempeñar sus funciones en el régimen de trabajo a distancia en los términos regulados en el presente convenio.

En los supuestos de incorporación reciente a la empresa, a un nuevo puesto de trabajo en la empresa o por necesidades organizativas u otras análogas, se podrá suprimir o limitar temporalmente esta modalidad de prestación de servicios a distancia por el tiempo mínimo imprescindible, siendo éste como máximo de seis meses.

3.º Principio de voluntariedad. Será la persona trabajadora la que de forma voluntaria solicite desarrollar sus funciones en régimen de trabajo a distancia, requiriéndose la formalización de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

4.º Principio de reversibilidad. El ejercicio del derecho de reversión podrá ser efectuado por la persona trabajadora con motivo de la renovación anual del acuerdo individual de trabajo a distancia. No obstante, podrá solicitarse la reversión antes del plazo indicado de existir causa justificada.

Se establecen dos días laborables a la semana en los que las personas trabajadoras podrán realizar sus funciones en régimen de trabajo a distancia. La determinación de dichos días deberá estar consensuada previamente con el superior jerárquico de la persona trabajadora a fin de garantizar la correcta organización del servicio y de los propios miembros del equipo. En caso de que la persona trabajadora, por causa justificada, necesite cambiar el día asignado para realizar su trabajo a distancia, podrá acordarlo con su mánager siempre que sea compatible con la organización del departamento, siendo necesario que la denegación esté justificada.

Sin perjuicio de los dos días semanales en los que las personas trabajadoras desempeñen sus funciones en régimen de trabajo a distancia, se establece una flexibilidad para seguir desempeñando las tareas laborales en el referido régimen de hasta un total de tres días adicionales en el mes natural. Dicha flexibilidad: (i) no requerirá consenso con su *mánager*, salvo lo dispuesto en los acuerdos de equipos, y; (ii) no podrá acumularse a meses naturales posteriores, salvo respecto a los meses de julio y agosto en los que dicha flexibilidad podrá ser objeto de acumulación (esto es, podrán acumularse hasta seis días laborables). Como medidas de flexibilidad adicionales se podrán contemplar las siguientes:

i. Las personas trabajadoras podrán prestar sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia los sábados y festivos que deban trabajar, salvo que sea imprescindible la presencia en el centro de trabajo por causa justificada.

ii. Las personas trabajadoras podrán prestar sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia los días que presten sus servicios sin que estos estuvieran previstos en el calendario laboral («*Task forcé*»), salvo que sea imprescindible la presencia en el centro de trabajo por causa justificada.

iii. Las trabajadoras embarazadas a partir de la semana vigésimocuarta de gestación podrán solicitar trabajar a distancia para evitar riesgos en el desplazamiento, acudiendo un día, como máximo, presencial.

iv. Las personas trabajadoras cuya jornada laboral se realice en turno de tarde podrán prestar sus servicios laborales en el régimen de trabajo a distancia las vísperas de festivos así como un viernes laborable al mes.

v. AXA facilitará el cambio de los días fijos (2 días semanales) para facilitar a las personas trabajadoras el seguimiento de los distintos procesos médicos en caso de someterse a un tratamiento de Fecundación In Vitro (FIV).

vi. AXA facilitará el cambio de los días fijos (2 días semanales) para facilitar a las personas trabajadoras el seguimiento de los distintos procesos médicos por patologías diagnosticadas y asociadas a enfermedades menstruales y/o síntomas graves derivados de menopausia y/o andropausia.

vii. AXA procurará ampliar la frecuencia de los días de flexibilidad o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de trabajo a distancia siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita a las personas trabajadoras que padezcan graves problemas de salud y/o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuges o parejas de hecho por causa de enfermedad grave.

Salvo por incidencia técnica que no pueda ser resuelta por el servicio de AXA Service Desk, no podrá compatibilizarse o hacer coincidir en una misma jornada de trabajo la prestación laboral en régimen presencial y en régimen de trabajo a distancia. Las jornadas trabajadas en régimen presencial deberán realizarse de forma íntegra en el centro de trabajo de acuerdo con el horario que tenga reconocido cada trabajador o trabajadora. En ningún caso podrá compensarse el defecto de horas trabajadas de la jornada laboral correspondiente en régimen presencial para cubrir la jornada laboral completa diaria correspondiente con horas trabajadas en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia.

Para garantizar el adecuado funcionamiento de la actividad y el trabajo en equipo, se alcanzarán acuerdos de equipo que determinarán: (i) la forma de hacer el trabajo en presencial o en remoto; (ii) momentos de presencia obligatoria de todos los miembros del equipo para actividades que requieran la presencia de todos los miembros, y; (iii) cuando proceda, la posibilidad de cambiar el día de trabajo fijo a distancia o el de flexibilidad. Los acuerdos de equipo cumplirán, en todo caso, lo previsto tanto en el convenio colectivo como en la normativa de aplicación vigente en cada momento.

Los días en que sea necesaria la presencia obligatoria, cuanto ésta no se encuentre contemplada en los acuerdos de equipo y coincida con un día de trabajo fijo a distancia o de flexibilidad, se comunicará esta situación a la persona trabajadora con suficiente

antelación, pudiendo elegir ésta, con acuerdo de su mánager, si realiza el trabajo posterior desde el centro de trabajo o desde el domicilio. En caso de optar por continuar la prestación de servicios desde el centro de trabajo, la persona trabajadora podrá cambiar el día de trabajo fijo a distancia o el día de flexibilidad.

Ante motivos de fuerza mayor debidamente justificados se podrá requerir a la persona trabajadora que preste sus servicios en su centro de trabajo a la mayor brevedad posible. Dicha comunicación se hará con la mayor antelación posible. Asimismo, la Empresa se reserva la posibilidad de suspender temporalmente con carácter general o por departamentos, el trabajo a distancia en días puntuales, previa justificación y preavisando con la mayor anticipación posible a la representación legal de las personas trabajadoras, si se dan circunstancias que así lo aconsejen por necesidades del negocio. Los días de trabajo a distancia y/o flexibilidad no disfrutados por motivos de estas causas (esto es, fuerza mayor y situaciones excepcionales) no podrán ser recuperados.

Asimismo, ante situaciones de crisis sanitarias, climatológicas, u otras de fuerza mayor, la empresa podrá conceder días adicionales de trabajo a distancia a fin de garantizar la seguridad de las personas trabajadoras y la continuidad del servicio.

La compensación por los gastos derivados por la efectiva prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia, por lo que respecta tanto a días fijos como flexibles y/o excepcionales, queda establecida en 28 euros brutos mensuales.

La compensación mensual pactada no resultará de aplicación en situaciones de suspensión de contrato, incapacidad temporal por cualquier contingencia o situaciones análogas que impliquen la no prestación de trabajo efectivo en el régimen de trabajo a distancia. Asimismo, la persona trabajadora dejará de percibir el citado importe si deja de realizar su actividad en este régimen.

La persona trabajadora cuando preste sus servicios en régimen de trabajo a distancia no verá modificada su distribución de jornada, debiendo respetar en todo momento los límites horarios y descansos previstos en el presente convenio y en los acuerdos individuales o colectivos que puedan ser de aplicación, con el debido cumplimiento de las normas de registro horario establecidas en la empresa.

Como norma general, se circunscribe el lugar de prestación de servicios a distancia al domicilio de la persona trabajadora que es la informadora de su situación personal a través del portal del empleado ESS.

La empresa adicionalmente pondrá a disposición de la persona trabajadora, y se encargará de la revisión cuando corresponda, de los equipos y herramientas de comunicación y de trabajo móviles (entre otros, ordenador portátil, monitor, ratón, teclado, cascos, etc.) suficientes para un buen desarrollo de la actividad, quedando la persona trabajadora obligada a custodiar y dar un uso profesional adecuado a los mismos de acuerdo a las políticas de seguridad de la información y protección de datos. En caso de robo o extravío la persona trabajadora deberá interponer denuncia y comunicar esta situación a la Empresa a la mayor brevedad posible.

La dotación ergonómica se realizará para el lugar de teletrabajo habitual, siendo responsabilidad de la persona trabajadora la dotación para la segunda residencia. Serán los Servicios de Prevención de AXA quienes validen qué requerimientos son precisos para desarrollar el trabajo a distancia en el caso de que una persona requiera medidas adicionales de adecuación de puesto.

Con el objetivo de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la Empresa sufragará los medios ergonómicos necesarios para el desarrollo de las funciones propias de cada puesto: (i) silla ergonómica: 200 euros; (ii) mesa de trabajo: 100 euros, y; (iii) monitor: 100 euros. La Empresa se compromete a revisar, a los 5 años de su entrega, el estado de la dotación tecnológica por si fuera necesaria su renovación guiándose en todo caso por criterios de sostenibilidad que recomendarán la renovación únicamente cuando la dotación no se adecue a los estándares de salud y calidad necesarios para el desarrollo de la propia actividad. Si, antes de vencer el plazo de 5 años, la dotación no permitiera el buen desarrollo de la actividad profesional, la Empresa

sustituirá la dotación en caso de que la misma no fuera adecuada, salvo que la inadecuación de la dotación sea consecuencia de un mal uso por parte de la persona trabajadora.

La persona trabajadora que preste sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia debe garantizar, mediante declaración responsable, que el lugar de trabajo escogido a tal efecto es idóneo: (i) Para su salud y para la de las otras personas eventualmente presentes en el espacio elegido; (ii) Para la conexión a red acorde a la actividad profesional que realice la persona trabajadora; (iii) Para la confidencialidad y la seguridad de la información tratada; (iv) Para la seguridad de las herramientas asignadas.

Asimismo, las personas trabajadoras que opten por la modalidad de prestación de servicios a distancia recibirán al efecto formación e información específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de que la persona trabajadora, por motivo de convenio regulador o sentencia judicial de custodia de menores a su cargo o por tener personas dependientes que convivan con la misma, se vea en la necesidad de cambiar de domicilio, se establece que ambos domicilios podrán tener la consideración de lugares designados de trabajo a distancia, previa justificación de dicha circunstancia y notificación de ese segundo domicilio.

También tendrá la consideración de lugar designado de trabajo a distancia las segundas residencias siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. La persona trabajadora garantizará que el lugar de trabajo cuenta con conectividad y dotación tecnológica suficiente y cumple con la normativa de prevención de riesgos laborales, siendo responsabilidad de la persona trabajadora el abono de los gastos de desplazamiento en caso de necesidad de incorporación al centro de trabajo por cualquier motivo.
2. La persona trabajadora informará a la empresa de la dirección de la segunda residencia y mantendrá actualizada dicha información.
3. La persona trabajadora garantizará que el trabajo pueda realizarse en el modelo híbrido establecido con asistencia al centro de trabajo los días que le correspondan o para cualquier actividad que requiera de su presencia.

En todo caso, la persona trabajadora se obliga a garantizar su correcta localización y disponibilidad para cualquier tipo de comunicación y contacto con su empleadora, dentro de su horario de trabajo.

Asimismo, se obliga a acudir a las formaciones y reuniones presenciales convocadas por la empresa cuando así lo decida ésta. A estos efectos, deberá serle notificada la correspondiente convocatoria con antelación suficiente.

Es responsabilidad de la persona trabajadora contar con los medios de conexión necesarios para poder desempeñar el trabajo a distancia, por lo que si durante el tiempo que esté en la modalidad de trabajo en remoto sufre alguna incidencia técnica o telefónica que no pueda ser resuelta por el servicio técnico de AXA Service Desk, con carácter general deberá continuar con su jornada acudiendo a su centro de trabajo. No se tendrá que recuperar el tiempo de desplazamiento salvo que el mismo exceda de 2 horas.

Por causas justificadas, la persona trabajadora podrá optar por no acudir al centro de trabajo. No obstante, excepcionalmente cuando las necesidades del servicio así lo requiriesen, la empresa podrá exigir la presencia en el centro de trabajo, previo consenso con la parte social firmante del presente convenio.

La prestación de servicios de trabajo a distancia no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva de la persona trabajadora, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales, así como el acceso a las comunicaciones con la representación legal de lo/as trabajadores/as, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para las personas trabajadoras que prestan servicios en los centros de la empresa. Deberá garantizarse

que las personas trabajadoras a distancia puedan participar de manera efectiva en las actividades organizadas por la representación legal, así como los procesos electorales.

Atendidas las especiales circunstancias (actividad de carácter internacional, viajes frecuentes al extranjero, línea de reporte internacional, etc.), las personas trabajadoras adscritas a AMIH, GIE y AXA GO continuarán con el régimen de trabajo a distancia en los mismos términos que venían disfrutando con anterioridad a la firma del presente convenio.

En lo no previsto en el presente precepto se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento, correspondiendo a la Comisión Mixta velar por el cumplimiento y/o interpretación del presente precepto. Las partes firmantes se comprometen a reunirse, cada tres meses, para el adecuado seguimiento de lo acordado en este precepto.

Artículo 14. *Derecho a la desconexión digital.*

En materia de desconexión digital se estará a lo regulado en el artículo 10 del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Empresas de Seguros y Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social vigente en el momento de la firma del presente convenio, así como al Protocolo de Desconexión Digital firmado con la parte social y vigente en cada momento.

Artículo 15. *Uso de las herramientas tecnológicas.*

En relación con la utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por AXA, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición del personal y para garantizar un uso adecuado de las mismas, se establecen las siguientes normas para su correcta utilización:

Las personas trabajadoras deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas puestas a su disposición. La utilización excepcional de las mismas para fines personales de carácter absolutamente necesario y perentorio no supondrá incumplimiento laboral.

Los sistemas y equipos informáticos de la empresa son de uso exclusivamente profesional.

El acceso a Internet se encuentra limitado a quienes, por sus responsabilidades, precisen de su utilización por el tiempo necesario de consulta.

En el uso de correo electrónico no será posible acceder a los e-mails de otros usuarios sin su autorización, enviar e-mails de contenido ofensivo o utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos de aquéllos para lo que hayan sido asignados.

AXA podrá realizar excepcionalmente, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de una persona trabajadora, las comprobaciones oportunas y necesarias (entre ellas, controles periódicos o realización de auditorías), en la medida de lo posible en presencia del usuario afectado o usuaria afectada y contando con un representante legal de las personas trabajadoras.

Los sistemas de control utilizados por AXA, en la medida de lo posible, deberán ser acordados con la parte social y en todo caso ser conocidos previamente por ésta.

Artículo 16. *Uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales.*

La empresa se compromete a informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. La empresa velará por que, en la utilización de estos modelos digitales, no se incluyan sesgos por condición de sexo, género, edad, etc. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Excedencias

Artículo 17. *Excedencias.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en las diversas clases de excedencia que se regulan en el Convenio Colectivo Sectorial general de ámbito estatal para las entidades de seguros y reaseguros vigente.

17.1 Excedencia Voluntaria AXA.

De conformidad con lo establecido en el punto 6.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento, se acuerda el reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria «AXA» para aquellos empleados y empleadas con tres años de prestación efectiva de servicios, por un período mínimo de tres meses y máximo de cinco años, solicitando la misma con un mes de antelación, con el alcance, limitaciones e incompatibilidades que se establecen en el presente convenio.

El período mínimo de tres meses podrá reducirse a un mes y con un máximo de hasta dos meses condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) No podrá acumularse a vacaciones ni a ningún otro tipo de excedencia previa disfrutada durante el año inmediatamente anterior a su inicio.
- b) Su disfrute no podrá coincidir con el período estival, esto es, entre el mes de junio y el mes de septiembre, ambos inclusive.

El disfrute de la excedencia voluntaria «AXA» queda condicionado a:

1. Que hayan transcurrido más de cinco años desde el término de una última situación de excedencia reconocida por cualquier causa, a excepción de la excedencia por cuidado de hijos. En este último caso el disfrute acumulado de la excedencia voluntaria «AXA» y la excedencia por cuidado de hijos no podrá exceder de 5 años.

2. En ningún caso, la excedencia voluntaria «AXA» podrá ser objeto de más de tres prórrogas a contar desde la conclusión del término temporal solicitado en su inicio y sin que el período total de disfrute, incluidas las prórrogas o disfrute acumulado a la excedencia por cuidado de hijos, supere los cinco años.

3. No podrá ser utilizada esta excedencia para el desempeño de actividad profesional o laboral por cuenta propia o ajena, excepción hecha de prácticas laborales ligadas a estudios reglados o trabajos en negocios familiares por situaciones de necesidad de los mismos (concretamente, necesidades derivadas de circunstancias médicas debidamente acreditadas) y, en todo caso, y previa autorización expresa de AXA. El trabajo en negocios familiares podrá ser considerado como excepción siempre que el negocio familiar sea titularidad de un familiar de primer grado y la excedencia solicitada sea inicialmente de, al menos, 12 meses. El incumplimiento de esta condición situará a la persona trabajadora bajo la aplicación de la excedencia regulada en el artículo 63.5 del Convenio Sectorial General De Ámbito Estatal Para Las Entidades De Seguros Y Reaseguros vigente en el momento de la firma del presente convenio, en concreto, conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que tuviera o se produjera en su empresa empleadora.

En los casos de reconocimiento del disfrute de la excedencia voluntaria «AXA», concluida ésta, la reincorporación al trabajo se producirá automáticamente en el mismo nivel que ostentaba la persona trabajadora a la fecha de inicio de la excedencia y en la misma provincia siempre que el período total de la excedencia voluntaria «AXA» no haya superado los tres años, quedando regulada la reincorporación para aquéllas que superen los tres años de duración por lo previsto en el artículo 63.5 del Convenio Sectorial general de ámbito estatal para las entidades de seguros y reaseguros vigente en el momento de la firma del presente convenio (esto es, un derecho preferente al reingreso

en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa empleadora).

El período en el que se permanezca en situación de excedencia voluntaria «AXA» no será computable a efectos de antigüedad.

Queda expresamente excluido de esta excedencia el personal incluido en el Grupo Profesional 0.

17.2 Excedencia Solidaria AXA.

Las personas trabajadoras podrán solicitar la «Excedencia Solidaria AXA» en los siguientes términos:

Para fines de carácter solidario, debidamente acreditados, aquellos empleados y empleadas con más de tres años de antigüedad, que no la hayan disfrutado en los últimos 5 años anteriores, tendrán derecho a solicitar dicha excedencia solidaria por un período máximo de doce meses.

17.3 Requisitos excedencias AXA.

Para cualquiera de las excedencias AXA reguladas en los anteriores apartados 17.1 y 17.2 son de aplicación las siguientes normas y criterios:

Cualquier periodo de excedencia inferior al periodo máximo pactado podrá ser prorrogado sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el periodo máximo de cinco años o doce meses, respectivamente.

La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar el periodo de excedencia con el mismo Nivel Retributivo que ostentaba la persona trabajadora y en la misma provincia siempre que dicho período no sea superior a tres años, quedando regulada, en tales casos, la reincorporación de acuerdo con lo previsto en el Convenio Sectorial General de Ámbito Estatal Para Las Entidades De Seguros Y Reaseguros vigente en el momento de la firma del presente convenio o, en su caso, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores una vez superado dicho periodo.

El personal en situación de excedencia «AXA» contemplado en este artículo, en concreto, en los supuestos regulados en los apartados 17.1 y 17.2 no podrá exceder del 5 % de la plantilla de cada una de las entidades empleadoras incluidas en el ámbito de aplicación de la presente norma convencional.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria, se deberá cubrir un nuevo periodo de al menos cinco años de servicio efectivo en el Grupo AXA.

17.4 Pago o reconocimiento de deuda.

Exclusivamente al personal que se le reconozca en situación de excedencia forzosa o excedencia por guarda legal y resulten deudores de la empresa como consecuencia de un préstamo o anticipo concedido, no se requerirá la cancelación anticipada de su deuda. En tales casos, la persona trabajadora solicitante de la excedencia deberá formalizar un reconocimiento de deuda autorizando a la empresa a proceder al cargo de su cuota de amortización contra la cuenta bancaria que a estos efectos indique.

CAPÍTULO V

Movilidad geográficaArtículo 18. *Movilidad geográfica.*

1. Definiciones:

Se entenderá que existe traslado cuando la persona trabajadora sea destinada a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que le exija cambios de residencia de forma definitiva.

Se considerará desplazamiento cuando el cambio de centro trabajo que implique cambio de residencia no exceda de doce meses en un período de tres años.

2. Regulación:

2.1 Desplazamientos: En lo que respecta a los desplazamientos se estará a lo previsto en el artículo 32 del Convenio Colectivo Sectorial vigente en cada momento.

2.2 Traslados:

– Los traslados interprovinciales e interinsulares de las personas trabajadoras serán voluntarios.

– Los traslados que se produzcan dentro de la misma provincia tendrán lugar, preferentemente, mediante acuerdo voluntario. De no producirse dicho acuerdo se estará a lo acordado con la representación de las personas trabajadoras para estos casos.

Los traslados con cambio de residencia se realizarán conforme a las siguientes condiciones:

– Se concederá un permiso máximo retribuido de 10 días naturales consecutivos, así como el abono de dietas y alojamiento en hotel tanto de la persona interesada como de su pareja y descendientes que convivan, que deberán ser justificados mediante factura.

– Dicha estancia estará regulada según política de gastos de AXA.

– Abono de los gastos de locomoción de la persona trabajadora y familiares que convivan con la misma, así como de los gastos que se deriven del transporte del mobiliario y enseres, de conformidad con la política de AXA vigente en cada momento.

– Préstamo: Para la compra de la vivienda de residencia habitual del centro de trabajo de destino o, en su defecto, en el lugar de prestación de servicios destino (que, en ningún caso, podrá encontrarse en un radio del centro de trabajo destino o lugar de prestación de servicios mayor a 90 kilómetros), la empleadora podrá conceder un préstamo de hasta 90.000 euros, previa presentación de la copia del contrato de compraventa privada o escritura pública y siempre que la persona trabajadora solicitante ostente, al menos, dos años de antigüedad.

Desde la fecha del traslado se establece un tiempo máximo de tres años para la solicitud del préstamo.

La devolución del préstamo se establece en amortizaciones mensuales durante quince años, devengando un interés anual equivalente al interés anual del dinero fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Si el préstamo excede de 60.000 euros, se establecerá garantía hipotecaria, asumiendo el coste la Compañía.

La persona trabajadora deberá amortizar íntegramente y de una sola vez el préstamo concedido en caso de rescisión de su contrato laboral, pudiéndose descontar la cantidad pendiente que restare de amortización, tanto de principal como de intereses, de la liquidación, saldo y finiquito y en su caso de la indemnización compensatoria que pudiera serle reconocida por la empleadora o por los Tribunales del orden jurisdiccional social.

– Indemnización por traslado: Se establece una indemnización por traslado del 50 % del salario bruto anual con un límite de 12.000 euros. Dicha indemnización podrá percibirse, a voluntad de la persona trabajadora, de una sola vez o en cinco anualidades.

Estas condiciones están vinculadas a una permanencia mínima en el nuevo puesto y localización de cinco años. En caso contrario, dicha persona trabajadora deberá reembolsar el 50% de la indemnización recibida por este concepto, salvo en los supuestos cuya causa de no permanencia no sea imputable a la persona trabajadora trasladada.

En todo caso, si existiera una normativa más ventajosa emitida por parte de la Empresa, la persona trabajadora podrá optar entre lo establecido en este artículo y dicha normativa.

CAPÍTULO VI

Estructura retributiva

Queda expresamente excluido de la aplicación del presente capítulo el personal comercial perteneciente a AXA Exclusiv, SA cuya estructura retributiva se regulará por lo dispuesto en el Convenio Colectivo para las Empresas de Mediación de Seguros Privados. Sin perjuicio de la exclusión efectuada, los artículos 23 y 24 del presente convenio serán de plena aplicación a este colectivo.

Artículo 19. Principios generales y condiciones económicas para los sucesivos años de vigencia del convenio.

La estructura retributiva del personal afectado por el presente convenio será la que resulta del convenio Colectivo General del Sector, además de los siguientes complementos salariales:

- Complemento Salario Base.
- Complemento Compensación por primas.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio serán de aplicación los incrementos y criterios establecidos en los artículos 43, 44 y 45 del Convenio Sectorial General De Ámbito Estatal Para Las Entidades De Seguros Y Reaseguros vigente en el momento de la firma del presente convenio.

Además de lo ya previsto para el año 2025 en el ámbito sectorial y a la firma del presente convenio, se estará a cuanto sobre esta materia se establezca en el Convenio Sectorial una vez se acuerde, tras su denuncia, el nuevo texto normativo o se establezcan nuevos incrementos en caso de prórroga del mismo.

Como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 44 del Convenio Sectorial General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros y Reaseguros vigente en el momento de la firma del presente convenio, la empresa anticipará un incremento del 1% adicional al 0,8% ya anticipado. Como máximo, esta cantidad se abonará al mes siguiente de la firma del presente convenio. Si, una vez conocidos los datos definitivos de IPC y PIB del año 2023, el porcentaje de incremento a aplicar resultante fuera inferior al 1,8% global ya anticipado, la diferencia entre este porcentaje y el porcentaje resultante podrá ser compensada con cargo al incremento a aplicar en 2024 (artículo 45 del Convenio Colectivo del Sector).

Artículo 20. Complemento Salario Base y Complemento Compensación por primas.

Quedan reconocidos al personal de AXA los siguientes conceptos:

1.º Complemento Salario Base, de carácter no absorbible que se devenga en las doce mensualidades ordinarias. La cuantía mensual de este complemento se establece en 3/15 partes del salario base mensual.

2.º Complemento de Compensación por Primas, equivalente a cinco pagas de participación en primas, que se distribuirán en las doce mensualidades ordinarias. Los conceptos retributivos que integran cada una de dichas pagas son los siguientes: sueldo

base de nivel retributivo, complemento de experiencia y antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

El personal incorporado a partir del 4 de julio de 2013 generará los referidos conceptos con arreglo a la siguiente escala progresiva para su percepción:

1.º En el primer año de prestación efectiva de servicios: tres pagas de participación en primas en concepto de Complemento de Compensación por Primas y 1/15 de salario base de nivel retributivo en concepto de Complemento Salario Base.

2.º En el segundo año de prestación efectiva de servicios: cuatro pagas de participación en primas en concepto de Complemento de Compensación por Primas y 2/15 de salario base de nivel retributivo en concepto de Complemento Salario Base.

3.º En el tercer año de prestación efectiva de servicios: cinco pagas de participación en primas en concepto de Complemento de Compensación por Primas y 3/15 de salario base de nivel retributivo en concepto de Complemento Salario Base.

Artículo 21. *Plus de Inspección.*

Podrán disfrutar de este plus las personas trabajadoras cuando, habitualmente, desempeñen sus funciones fuera del centro de trabajo y sin sujeción al horario prefijado (por ejemplo, verificadores de riesgos o inspectores de siniestros) como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes. Por tanto, este plus dejará de percibirse cuando dejen de concurrir las circunstancias que dan lugar a su abono.

La cuantía de este Plus durante la vigencia del presente convenio será de 2.200 euros brutos anuales, para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual y 1.200 euros brutos anuales para el que realice su función en el lugar de residencia habitual. En caso de que el Convenio Colectivo Sectorial recoja importes superiores se estará a lo dispuesto en el mismo.

El importe percibido por este concepto de Plus de Inspección sólo podrá absorber mejoras voluntarias.

Artículo 22. *Plus de turnos.*

Disfrutarán del mismo las personas trabajadoras que de acuerdo con el calendario laboral previamente pactado en la unidad correspondiente realicen su jornada de trabajo en turnos rotatorios de mañana, tarde y/o noche, tanto los días laborables como los sábados y festivos. Este Plus se abonará en las 12 mensualidades ordinarias del año.

La cuantía de este Plus se fija en el 20 % del salario base mensual.

El devengo de este Plus se encuentra condicionado a la realización efectiva de las funciones inherentes a la posición en régimen de trabajo a turnos, por lo que dejará de percibirse si se dejan de realizar los mismos.

Artículo 23. *Retribución flexible.*

Las personas trabajadoras, con carácter voluntario y reversible, podrán optar por sustituir parte de la retribución fija que tengan reconocida por las retribuciones en especie que disfruten de un tratamiento fiscal favorable. Los productos susceptibles de sustitución serán aquéllos que para tal fin ofrezca la empresa y que a estos efectos se encuentren reconocidos por disposición legal de ámbito nacional o de Comunidad Autónoma, no pudiendo suponer alteración alguna de la retribución anual bruta reconocida y siempre dentro de los límites establecidos legalmente para la percepción de salario en especie.

Los productos seleccionados pasarán a engrosar la retribución en especie figurando en el recibo de salarios con la identificación del concepto a que se corresponda cada uno de ellos.

Artículo 24. *Gratificación especial AXA FLEX.*

Con carácter excepcional, y exclusivamente para los años 2023, 2024 y 2025, la empresa pagará, adicionalmente al salario fijo, un importe equivalente a 200 euros brutos anuales destinados a la adquisición de productos de la bolsa de retribución flexible AXA. Esta cantidad se pagará en cada uno de los ejercicios, preferentemente, durante el primer trimestre del año natural (con la salvedad del año 2023 que se abonará no más tarde del mes siguiente de la firma del presente convenio) a todas las personas trabajadoras que se encuentren en activo en el momento del pago. En caso de que a la persona trabajadora no le interesara adquirir productos de la bolsa de retribución flexible AXA podrá optar, de forma subsidiaria, por percibir la cantidad de 200 euros brutos anuales en metálico a través de nómina. El tratamiento fiscal aplicable a la cantidad percibida por las personas trabajadoras variará dependiendo de si optan por destinar esta cantidad en productos de la bolsa de retribución flexible AXA o por percibir la cantidad en metálico, siempre de acuerdo con lo dispuesto en la legislación fiscal vigente en el momento de abono de la cantidad.

Artículo 25. *Periodicidad del pago del salario.*

El salario anual se percibirá en doce mensualidades. Quedan exceptuados de esta norma general, quienes a fecha 31 de diciembre de 2016 estuvieran percibiendo su salario en quince mensualidades, salvo que expresamente soliciten el percibo de su salario en la forma establecida con carácter general.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 26. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo efectiva, en cómputo anual, será de 1.642 horas y 30 minutos.

Anualmente se fijarán los correspondientes calendarios laborales de cada centro de trabajo, así como de las áreas que por su actividad disponen de horarios de trabajo distintos al establecido con carácter general. Dichos calendarios deberán estar elaborados antes del 31 de enero de cada año. Antes de dicha fecha, AXA informará a la representación legal de las personas trabajadoras del calendario previsto para ese año.

Artículo 27. *Horario.*

A. Horario general.

Con carácter general, el horario de AXA es el que a continuación se indica:

De lunes a viernes en jornada de 7 horas y media diarias con hora de entrada a partir de las 7:45 horas y hora máxima de salida a las 18:15 horas, estableciéndose como horario de coincidencia de todo el personal entre las 9:00 y las 14:00 horas.

El cómputo de horas efectivas se realizará del 1 al 15 y del 16 al último día del mes, sin perjuicio de que las horas de exceso o defecto resultantes de este cómputo podrán compensarse durante periodos bimensuales de referencia, a saber, enero/febrero, marzo/abril, mayo/junio, julio/agosto, septiembre/octubre, noviembre/diciembre. Llegado el último día del segundo mes natural del periodo de referencia para la compensación, las horas que no hayan sido debidamente compensadas, salvo situaciones excepcionales autorizadas, no podrán ser objeto de compensación pasado dicho plazo.

En casos excepcionales se podrá pactar, durante el establecimiento de los calendarios anuales correspondientes, que el tiempo de presencia obligatoria sea hasta las 13:00 horas, siempre que se mantenga el cómputo anual de horas.

La formación deberá realizarse, preferentemente, dentro del horario comprendido entre las 7:45 horas y las 18:15 horas, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

B. Horarios especiales para equipos de Siniestros, Atención al Cliente, Distribuidor y Retención.

Las especiales características de ciertos servicios prestados por AXA requieren de la implantación de una serie de horarios propios de su actividad, que permitan cubrir la franja de atención temporal necesaria a los clientes y asegurados.

Principios básicos:

– Las personas actualmente integrantes de estos equipos continuarán adscritos a los horarios que vinieran realizando y les fueran exigibles hasta la firma del presente convenio.

No obstante, cuando con posterioridad a la firma del presente convenio se incorporasen personas distintas a las actualmente integrantes en estos departamentos, corresponderá a la empresa asignar, a las personas trabajadoras que se incorporen, el horario a realizar de entre los señalados a continuación, según el equipo de destino o, cualquier otro, que se pudiera determinar por necesidades del servicio (ejemplo: horario origen trabajador), comprometiéndose a tratar con la parte social las condiciones a aplicar en cada caso.

– Para las nuevas incorporaciones a estos equipos en jornada partida (por movimientos o bolsa interna o por bolsa externa), la compensación de comida será, independientemente del equipo destino (excepto para las nuevas incorporaciones en Protección Jurídica), la regulada en el artículo 47 Convenio Sectorial. Esta compensación se abonará mediante tarjeta comida por tarde efectivamente realizada.

– Los trabajadores de Front Corporales, CISS, Protección Jurídica o trabajadores de origen AXA Service mantendrán, a título personal, el horario que a fecha de la firma del convenio anterior (2017-2020) vinieran realizando, esto es el horario flexible AXA o el intensivo de mañana con jornada diaria de 7 horas y media de lunes a viernes, en tanto en cuanto permanezcan en dichos equipos.

Igualmente, el personal proveniente del departamento de Puntos Azules que a fecha de la firma del convenio anterior (2017-2020) prestaban sus servicios a jornada completa y que no realizaban festivos no nacionales por motivos históricos, no estarán obligados a realizarlos, en tanto en cuanto permanezcan en dicho departamento.

– Se establece una flexibilidad a la entrada de 30 minutos para personas sujetas a horarios especiales por no resultarles de aplicación el horario flexible del artículo 27.A a partir de la hora de inicio de la jornada, debiéndose recuperar en el mismo día, siempre y cuando se garantice la presencia de todo el personal en el momento del inicio de la actividad telefónica.

En el ámbito del presente convenio se regulan los siguientes horarios especiales vigentes a día de la firma:

1. Equipos de Siniestros.
2. Equipos de Atención al Cliente y Distribuidor y Retención.
3. Protección Jurídica.

1. Equipos de Siniestros.

Los equipos de siniestros desempeñan sus funciones de lunes a viernes, siete horas y media diarias, de acuerdo con los siguientes horarios de trabajo:

- a) Horario flexible AXA de 7:45 a 18:15 horas.
- b) Horario flexible AXA de 7:45 a 18:15 horas, realizando dos tardes al mes.
- c) Tarde con hora de entrada desde las 13:30 horas.
- d) Jornada Irregular (i): Tres días a la semana en horario flexible AXA y dos días en régimen de jornada partida de 9:30 a 18:00 o de 10:00 a 18:30.

e) Jornada Irregular (ii): Tres días a la semana con jornada de mañana intensiva de 7:45 a 15:15 horas y dos días en régimen de jornada partida de 9:30 a 18:00 o de 10:00 a 18:30 horas.

f) Jornada irregular (iii): Dos días en jornada partida de 9:00 a 18:30, dos días de 9:00 a 16:30 y un día de 9:00 a 14:30 horas.

Para las personas adscritas a la jornada irregular (i, ii y iii), siempre que formaran parte del colectivo origen Siniestros Prestaciones Auto y Multis y Aperturas Empresas y les resultara de aplicación el acuerdo de fecha 24 de febrero de 2016, del 1 de julio al 15 de septiembre, la frecuencia semanal establecida para la realización de jornada partida se ajustará a la baja a un único día a la semana, garantizándose siempre unos servicios mínimos en este régimen horario, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras.

Solo las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del presente convenio vinieran percibiendo la compensación diaria por comida equivalente al 20 % del salario base diario (sueldo base mensual según tabla del Convenio Sectorial) del Grupo Profesional II Nivel Retributivo 5, por realizar los regímenes horarios en jornada partida de las jornadas irregulares (i)(ii)(iii), continuarán percibiendo la compensación que venían cobrando por tarde efectivamente realizada mientras sigan realizando ese horario. Para el resto de personas trabajadoras, la compensación de comida será la regulada en el artículo 47 Convenio del Sectorial. Esta compensación se abonará mediante tarjeta comida por tarde efectivamente realizada.

g) En régimen de jornada partida de lunes a viernes de 9:30 a 18:00 o de 10:00 a 18:30 horas.

En este caso la compensación de comida será la regulada en el artículo 47 Convenio del Sectorial. Esta compensación se abonará mediante tarjeta comida por tarde efectivamente realizada.

Voluntariamente las personas trabajadoras de los equipos de siniestros, previa aceptación de la empresa, podrán pasar al horario partido regulado en la letra g) anterior.

A las personas integrantes de estos equipos que, a la fecha de la firma de este convenio, por necesidades del servicio, les fuera exigible el trabajo en festivos no nacionales, lo harán en la misma medida que les venía siendo exigible hasta la fecha, esto es, un máximo de 3 festivos locales al año o, en su caso, cada dos años. Cada festivo trabajado se compensará con su precio día ordinario y un día de descanso a disfrutar en los 4 meses siguientes, determinándose dicho día entre la persona trabajadora y su manager.

2. Equipos de Atención al Cliente (incluido CISS) y Distribuidor y Retención.

2.1 Personas trabajadoras con jornada completa.

Los equipos de Atención al cliente y distribuidor y retención desempeñarán sus funciones de lunes a viernes, de acuerdo con los siguientes horarios de trabajo:

a) Jornada de 7 horas y media en horario flexible AXA de 07:45 a 18:15 horas.

b) Jornada de 7 horas y media en régimen de jornada partida de lunes a viernes de 9:30 a 18:00 o de 10:00 a 18:30 horas.

La compensación de comida para los días de turno partido será la regulada en el artículo 47 Convenio del Sectorial. Esta compensación se abonará mediante tarjeta comida por tarde efectivamente realizada.

c) Jornada irregular: 4 días a la semana en horario flexible AXA o con jornada de mañana intensiva de 7:45 a 15:15 horas y 1 día en régimen de jornada partida de 9:30 a 18:00 o de 10:00 a 18:30 horas.

Para las personas adscritas a la jornada irregular arriba descrita, siempre que formaran parte del colectivo origen Emisión IARD y Gestión Vida y les resultara de aplicación el acuerdo de fecha 24 de febrero de 2016, del 1 al 31 de julio se garantizará

el servicio ajustándose a la baja la permanencia en tardes, realizándose 2 tardes en ese mes, sin que en este caso una de ellas tenga que ser necesariamente viernes; durante el mes de agosto no se realizarán tardes y del 1 al 15 septiembre la frecuencia semanal establecida para la realización de jornada partida se ajustará a la baja, garantizándose unos servicios mínimos en este régimen horario previa información a la representación legal de las personas trabajadoras y sin que en este caso una de ellas tenga que ser necesariamente un viernes. El número máximo de viernes trabajados no podrá superar los 7 anuales.

Las personas trabajadoras que a la fecha de la firma del presente convenio vinieran percibiendo la compensación diaria equivalente al 20 % del salario base diario (sueldo base mensual según tabla del Convenio Sectorial) del Grupo Profesional II Nivel Retributivo 5, por realizar los regímenes horarios en jornada partida de la jornada irregular, continuarán percibiendo la compensación que venían cobrando por tarde efectivamente realizada mientras sigan realizando ese horario. Para el resto de personas trabajadoras, la compensación de comida será la regulada en el artículo 47 Convenio del Sectorial. Esta compensación se abonará mediante tarjeta comida por tarde efectivamente realizada.

- d) Tarde con hora de entrada desde las 12:00 horas.
- e) Jornada de 7 horas con bolsa de media hora acumulable:
 - Turno de mañana con hora de entrada a las 8:00 o 9:00.
 - Turno de tarde con hora de entrada desde las 12:30.

El equipo de Planificación y Performance en todo caso organizará los calendarios laborales de tal manera que, para alcanzar el cómputo anual de las jornadas, se tengan en cuenta los siguientes criterios a los efectos de compensación horaria:

- Completar la jornada hasta alcanzar las 7 horas y media.
- Recuperaciones intersemanales.
- Sábados.
- Festivos locales.

La necesidad y planificación de la realización de sábados y/ festivos no nacionales se comunicará siempre antes del 31 de enero del año en curso, siendo susceptible de modificarse, tanto a petición de la persona trabajadora como de la empresa, cuando concurren circunstancias justificadas y/o sobrevenidas. Durante los días de recuperación en horario partido, el tiempo de descanso retribuido será de 35 minutos en vez de los 20 minutos establecidos.

Al personal del equipo mencionado en este apartado e se le podrá exigir trabajar hasta un máximo 4 festivos locales al año. En todo caso, las personas integrantes de estos equipos (apartado e) continuarán realizando el mismo número de sábados y festivos que, los que le fueran exigibles hasta la fecha de la firma del presente convenio.

Cada festivo trabajado que exceda de la jornada anual se compensará con su precio día ordinario, y un día de descanso a disfrutar en los 4 meses siguientes, determinándose dicho día entre la persona trabajadora y su manager.

2.2 Personas trabajadoras con jornada parcial:

Las personas trabajadoras que desempeñen sus funciones en jornada parcial se regirán por los siguientes horarios:

- i. Horarios en régimen de jornada continuada parcial en turno de mañana de lunes a viernes en jornadas de 6 horas, con entrada desde las 9:00.
- ii. Horarios en régimen de jornada continuada parcial en turno de tarde con entrada desde las 15:00.

En todos los casos la persona trabajadora trabajará anualmente hasta un máximo de 6 sábados y 3 festivos no nacionales. En todo caso, las personas integrantes de estos

equipos continuarán realizando el mismo número de sábados y festivos que, los que le fueran exigibles hasta la fecha de la firma del presente convenio.

El equipo de Planificación y Performance en todo caso organizará los calendarios laborales de tal manera que la prestación del servicio en sábados y festivos no nacionales, máximos fijados en convenio, se compensarán por ajuste de horas en el calendario laboral anual.

3. Protección Jurídica.

– La jornada de los equipos de protección jurídica será de lunes a viernes de 7 horas y media diarias con horario de 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 18:00 horas con flexibilidad de 30 minutos que se podrá disfrutar en la hora de entrada, en la hora de salida o en el descanso de comida.

Durante los meses de julio y agosto se establece un horario continuado de 7 horas y media con entrada a partir de las 7:45 y horario de coincidencia de todo el personal entre las 9:00 y las 14:00 horas. Se garantizarán las necesidades de servicio en horario de tarde de 16:00 a 18:00 horas con unos servicios mínimos en función de las necesidades de la actividad.

Quienes realicen este horario tendrán derecho a la compensación por comida o, en su defecto, a un plus equivalente al 20 % del salario base, a elección de la persona trabajadora.

– Quienes, prestando sus servicios en este equipo, vengán realizando el horario flexible AXA (artículo 27.1) por motivos históricos, lo continuarán realizando a título personal en tanto en cuanto permanezcan en dicho equipo.

Con carácter excepcional y siempre y cuando existan razones acreditadas de carácter organizativo y/o productivo que lo aconsejen, las personas trabajadoras, de común acuerdo con la empresa y previa su solicitud, podrán pasar a realizar el horario recogido en el punto 1 del artículo 27 del presente convenio. El paso a este horario implicará la pérdida de la compensación por comida o del plus equivalente al 20 % del salario base.

C. Registro horario:

La jornada regular ordinaria diaria de cada persona trabajadora será la que corresponda al horario que le resulte de aplicación de conformidad con lo establecido en este artículo 27.

Todas las personas trabajadoras están obligadas a cumplir con el registro diario de jornada implantado en la empresa, debiendo registrar como hora de inicio de la jornada la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral encontrándose en su puesto de trabajo y como hora de finalización la hora concreta en la que concluya su jornada de trabajo.

Dichas obligaciones resultan de obligado cumplimiento tanto se realice la prestación en régimen presencial como en régimen de trabajo a distancia.

Con carácter general, no se podrá iniciar la jornada laboral con anterioridad a la hora de inicio de la jornada que corresponda a la persona trabajadora ni se podrá finalizar dicha jornada con posterioridad a la hora de finalización establecida, salvo autorización previa y expresa del superior jerárquico o acuerdos vigentes negociados con la representación legal de las personas trabajadoras en la materia. Consecuentemente, los tiempos registrados que excedan por anticipación de inicio de la jornada o alargamiento con posterioridad a su finalización, no se considerarán tiempo efectivo de trabajo, salvo expresa autorización previamente concedida por el superior jerárquico.

En esta materia serán de aplicación los criterios establecidos sobre registro horario en el Acuerdo Colectivo de fecha 19 de diciembre de 2019 o Pacto que en el futuro pueda establecerse.

Las partes firmantes se comprometen a convocar a la Comisión Mixta cada tres meses para el adecuado seguimiento de lo acordado en este precepto.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

La regulación de las horas extraordinarias será la que determina el artículo 57 del Convenio Colectivo Sectorial general de ámbito estatal para las entidades de seguros y reaseguros vigente. La persona trabajadora podrá elegir entre que sean compensadas económicamente, en cuyo caso se pagarán al mismo precio que su hora ordinaria, o canjearlas por tiempo de descanso, de forma que por cada hora extraordinaria trabajada será compensada con dos horas de descanso.

Artículo 29. *Días de libranza.*

Los días 24 o 31 de diciembre serán considerados como días de libranza. Cada departamento se organizará de manera que su personal pueda disfrutar de uno de los dos días. En aquellos servicios que por las especiales características de su actividad resulte imposible disfrutar del permiso durante uno de esos días o que dichos días coincidan en festivo o día no laborable, el día de libranza se disfrutará el primer día laborable inmediatamente siguiente. Todo ello, salvo que por circunstancias organizativas del servicio requiera que el día disfrutado sea otro diferente en cuyo caso, el día será determinado de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 30. *Descansos.*

Dentro de la jornada laboral, se realizará una interrupción de trabajo de 20 minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo. A tal fin, en los centros de trabajo de más de 25 empleados con presencia ininterrumpida durante la jornada, se habilitarán áreas adecuadas para ello y dotadas de los medios necesarios, siempre que dicho local pueda reunir unas condiciones mínimas aceptables. En cada centro se realizarán los turnos adecuados para garantizar la correcta continuidad del servicio, preferiblemente, entre las 10 horas y las 12 horas.

Con independencia de lo anterior, en las plataformas telefónicas se adecuarán los descansos teniendo en cuenta las exigencias previstas en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 31. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente convenio, las personas trabajadoras disfrutarán de 25 días laborables en concepto de vacaciones dentro del propio año en que se devenguen.

Anualmente, AXA comunicará el calendario de vacaciones estivales antes del 1 de abril y las no estivales antes del 30 de septiembre de cada año.

El personal contratado con posterioridad al 1 de enero o que cese antes del 31 de diciembre, tendrá derecho a la parte proporcional de los días de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el propio año de que se trate.

El personal que en el transcurso del año de que se trate cumpla 60 o más años, y hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente, verán incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala: 60, 61 y 62 años de edad, 2 días laborables; 63 o más años, 4 días laborables.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico, excepto en el supuesto de extinción del contrato.

Las normas para la fijación del período de vacaciones serán las siguientes:

a) El personal ausente no rebasará en ningún caso el 50 % del personal que compone el servicio, salvo autorización expresa del responsable del mismo. En los equipos de atención al cliente (antiguo AXA Service y CISS) y para las personas trabajadoras pertenecientes a la antigua Dirección Operativa de Direct Seguros y retención, dicho porcentaje no podrá superar el 25 % de sus respectivas plantillas

durante los meses de julio y agosto, salvo autorización expresa del responsable del mismo.

b) El período de vacaciones podrá fraccionarse en la siguiente forma:

b.1) Un período mínimo de 10 días laborables consecutivos al año. Estos días podrán disfrutarse preferentemente en los meses de julio y agosto o durante el periodo comprendido entre el 20 y el 31 de diciembre.

b.2) El resto de los días hasta alcanzar los señalados como período vacacional, podrán disfrutarse de forma discontinua, debiéndose convenir entre la empresa y la persona trabajadora las correspondientes fechas.

AXA sólo podrá excluir períodos vacacionales por necesidades reales de producción, previo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras.

En caso de falta de acuerdo entre las personas trabajadoras para el disfrute de sus vacaciones en supuestos tales como existencia de necesidad de su suplencia mutua en el trabajo, el criterio de prioridad en la elección será el siguiente:

1. Personas trabajadoras que no hubieran sido priorizadas el año anterior en idéntico periodo vacacional.

Se entenderá a estos efectos como periodo vacacional verano, Navidad, Semana Santa y puentes.

2. Por antigüedad en la empresa.

Artículo 32. *Licencias.*

La Empresa concederá las licencias retribuidas que se soliciten, previa justificación y acreditación, en los supuestos y con los límites que se exponen a continuación:

a) Quince días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho, pudiéndose acumular a éstos parte de las vacaciones anuales sin que con dicha acumulación pueda superarse un máximo total de treinta y cinco días naturales. El personal podrá anticipar el disfrute de este permiso hasta un máximo de 5 días naturales inmediatamente anteriores al hecho causante. Se entiende por hecho causante el acto formal de celebración del matrimonio ante la autoridad civil o religiosa correspondiente o la fecha de inscripción en el pertinente registro en los supuestos de parejas de hecho.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de nietos y/o nietas, un día laborable, salvo que exista hospitalización en cuyo caso se estará a lo previsto en el apartado c) de este artículo.

c) Cinco días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización por cualquier causa, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En caso de hospitalización, el disfrute de los días de licencia, o en su caso, de las horas equivalentes, se podrá realizar a elección de la persona trabajadora, de forma alternativa durante todo el periodo hospitalario o de reposo domiciliario. Estos días de permiso serán ampliables a tres días más naturales en caso de ingreso en UCI y mientras el paciente permanezca en dicha unidad.

d) Doce días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos o hijas propios/as o del cónyuge o pareja de hecho. Para el caso de que el fallecimiento coincida con periodo vacacional, las vacaciones quedarán en suspenso durante la vigencia del presente permiso.

e) Cinco días naturales por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de progenitor, los cinco días se computarán como laborables.

f) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual, ampliándose a cinco en caso de traslado interprovincial o interinsular.

g) El día que tenga lugar la ceremonia de matrimonio de progenitor, hijos, hijas, nietos y nietas, si éste fuera laboral para la persona trabajadora.

h) Por el tiempo necesario para acudir al examen teórico del permiso de conducir y para realizar el examen práctico. Dicho permiso podrá disfrutarse hasta un máximo de tres convocatorias.

i) La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo para la atención de asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, 24 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o sin derecho a remuneración, según opte la persona trabajadora. Estos días y horas no serán acumulables a las vacaciones. En caso de que la solicitud sea superior a un día laborable el preaviso deberá efectuarse con una antelación de dos días.

En la recuperación se acumulará el tiempo de permiso disfrutado bimensualmente, siendo obligatoria su recuperación en los dos meses siguientes al bimestre computado. Esta norma sólo se modificará en los meses de noviembre y diciembre de cada año en los que el tiempo de permiso solicitado deberá recuperarse antes del 31 de diciembre de ese año.

Adicionalmente, para el caso de consulta médica para atención de hijos, hijas, progenitores hermanos/as y cónyuge o pareja de hecho, debidamente acreditada, las horas de asuntos propios se ampliarán en 15 horas anuales, que serán recuperables o no causarán derecho a remuneración, a elección de la persona trabajadora.

j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, podrá sustituirlo por un permiso retribuido de 16 días laborables con la misma finalidad para el supuesto de un solo hijo o hija y de 16 días laborables más por cada hijo o hija en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación de la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, cuando dos personas trabajadoras de AXA ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso, la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, en tanto en cuanto perdure esta situación. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En los casos anteriormente mencionados se estará, para su disfrute a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica para atención de la persona trabajadora. La asistencia que deberá ser debidamente justificada.

l) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica para atención de hijos, hijas, progenitores, hermanos/as y cónyuge y/o pareja de hecho, debidamente justificada. El tiempo total anual de disfrute no podrá exceder de 12 horas al año.

m) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes oficiales con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico avisando al efecto con una antelación de 48 horas.

n) Por el tiempo necesario para la realización de trámites y procedimientos derivados de su situación para las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual acreditada.

ñ) Hasta 60 días por adopción internacional, sin remuneración.

o) Por el tiempo imprescindible para acudir a las pruebas diagnósticas de donación de órganos.

p) Las personas trabajadoras, incluyendo ambos progenitores en el caso de que los hubiera, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo para: (i) la realización de exámenes prenatales; (ii) la asistencia a técnicas de preparación al parto y/o; (iii) en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en todo caso, siempre que tengan lugar durante la jornada de trabajo, por el tiempo que resulte necesario y previa justificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

q) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor 4 días al año o su equivalente en horas cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata y en todo caso, debiendo ser debidamente acreditado. El cómputo del plazo para los permisos contemplados en este artículo se iniciará, como regla general, el mismo día en que se produzca el hecho causante, salvo cuando el mismo se produzca una vez iniciada la jornada o en día festivo o no laborable en cuyo caso el cómputo se iniciará al día inmediatamente siguiente laborable.

Los derechos enumerados y referidos al cónyuge son extensivos a la pareja de hecho.

CAPÍTULO VIII

Acción social

Artículo 33. *Anticipos.*

El personal con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa podrá obtener hasta un máximo de tres anticipos sin interés por una cuantía máxima, en el total de los tres, igual a tres mensualidades ordinarias brutas a devolver en las mensualidades pendientes de cobro del año natural en que se solicite. En todo caso, cada anticipo solicitado deberá amortizarse en el plazo máximo de un año por lo que si dicha amortización se produce transcurrido el año fiscal en el que fue concedido, a partir del día 1 de enero del nuevo año siguiente devengará un interés anual equivalente al interés legal del dinero por el principal que restará por amortizar y hasta su completa amortización.

Los anticipos se descontarán mensualmente en la nómina habitual, así como, en caso de cese en la empresa, de la liquidación final de saldo y finiquito. De no alcanzarse dicha liquidación para amortizar el importe adeudado, procederá el descuento pendiente de amortización del capital derivado de la póliza colectiva de seguro de vida y/o accidentes contratada por la empresa, así como de cualquier otro importe que deba percibir la persona trabajadora.

Artículo 34. *Préstamo vivienda.*

AXA concederá préstamos al personal que acredite la compra de una vivienda para constituir su residencia habitual, adquisición de mobiliario o la reforma del inmueble que constituya su domicilio habitual. La concesión de estos préstamos requerirá ostentar una antigüedad mínima de dos años de prestación efectiva de servicios en la empleadora. Dichos préstamos devengarán un interés anual equivalente al interés legal del dinero.

Los préstamos concedidos con anterioridad a la firma del presente convenio se regirán por la normativa vigente en la fecha de su concesión.

Los préstamos a conceder para adquisición de vivienda serán necesariamente destinados para la compra del inmueble que vaya a constituir la residencia habitual de la persona trabajadora. Se concederá una cuantía máxima de 24.000 euros que deberán amortizarse en un plazo máximo de 12 años, incluyendo tanto el principal del préstamo como los intereses devengados. Los préstamos para mobiliario o reformas se concederán por una cuantía máxima de 6.000 euros que deberán amortizarse en un plazo máximo de 5 años, incluyendo tanto el principal como los intereses devengados.

El pago de la amortización por principal del préstamo concedido más los intereses que correspondan serán descontados en los recibos mensuales de haberes.

Los préstamos para adquisición de vivienda, mobiliario y/o reforma del domicilio de la persona trabajadora serán incompatibles entre sí.

Mensualmente se establecerá una cuenta global de préstamos para vivienda, mobiliario y/o reforma, cuyo saldo, incluidos los pendientes de amortizar, no podrá exceder de 4.000.000 de euros.

Para anualidades sucesivas dicho importe global será aumentado en el mismo porcentaje de incremento que tenga la tabla salarial de sueldos base del Convenio sectorial del año en que se trate con respecto al año anterior. Aquellas solicitudes que se realicen con motivo de traslado por AXA, serán atendidas, sin ser incluidas en la cuenta establecida en el apartado anterior.

Las personas trabajadoras en activo, que se encuentren en situación de necesidad extrema, previa solicitud y acreditación, tendrán derecho a que se paralice temporalmente la devolución del capital del préstamo concedido para adquisición de vivienda durante el tiempo necesario hasta superar la antedicha situación y, en todo caso, por un período máximo de 3 años, devengándose tan sólo los intereses derivados del capital no amortizado. La paralización temporal contemplada por esta situación será de aplicación, igualmente, a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por guarda legal o excedencia forzosa.

En el caso de baja en la empresa por cualquier motivo, los préstamos concedidos se considerarán vencidos a todos los efectos y por lo tanto líquidos y exigibles, tanto el capital pendiente de amortización como los intereses devengados hasta la fecha de su total amortización. AXA podrá deducir las cantidades pendientes tanto de la liquidación final de haberes como, en su caso, del capital del seguro de vida e indemnizaciones que puedan corresponder a la persona trabajadora por cualquier razón y de cualquier naturaleza.

No se podrá solicitar otro préstamo sin cancelar el anterior.

Artículo 35. *Préstamo adquisición de vehículo.*

Los trabajadores y trabajadoras que desempeñen funciones de carácter itinerante y precisen de vehículo para la realización de su actividad laboral, podrán solicitar un préstamo para adquisición de vehículo por una cuantía máxima de 12.000 euros a devolver en cuatro años a la que se aplicará el interés legal del dinero. El reconocimiento del préstamo para adquisición de vehículo queda condicionado a que en el momento de la solicitud del préstamo la persona trabajadora no tenga pendiente de amortizar una cantidad superior a 18.000 euros derivados de la solicitud de cualquier otro de los préstamos previstos en el presente convenio. Para poder solicitar este préstamo la persona trabajadora no deberá disponer de vehículo de empresa.

Artículo 36. *Premio de permanencia.*

La persona trabajadora que cuente con una prestación de servicios en AXA de 25 años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio de 1.250 euros brutos y un (1) día de vacaciones adicional, y por una sola vez, a disfrutar en ese año.

La persona trabajadora que cuente con una prestación de servicios en AXA de 35 años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio de 2.500 euros brutos y dos (2) días de vacaciones adicionales, por una sola vez, a disfrutar en ese año.

CAPÍTULO IX

Previsión social

Artículo 37. *Fondo de ayuda para la diversidad funcional y/o enfermedad grave.*

Se establece un fondo de ayuda por un importe total de 60.000 euros anuales destinado a contribuir, previa acreditación, a los gastos ocasionados a los trabajadores y trabajadoras: (i) como consecuencia del propio reconocimiento a la persona trabajadora de, al menos, una discapacidad Grado 2, siempre y cuando dicha discapacidad sea igual o superior al 33 %; (ii) que deriven de necesidades de atención asistencial a hijos o hijas de personas trabajadoras como consecuencia del reconocimiento de, al menos, una discapacidad Grado 2, siempre y cuando dicha discapacidad sea igual o superior al 33 %, o; (iii) que deriven de necesidades de atención asistencial a hijos o hijas menores afectados por una enfermedad grave que se encuentre incluida en el anexo I de la Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio y regulación contenida en el Real Decreto 677/2023 de 18 de abril de 2023.

La Comisión Mixta estudiará los casos que ante la misma se presenten a fin de determinar la dotación económica que proceda de conformidad con los criterios y ponderaciones utilizadas en el baremo que dicha Comisión dispone para estos supuestos o pueda establecer en el futuro.

Artículo 38. *Seguro de vida y accidentes.*

AXA otorgará a su exclusivo cargo para su personal en activo un seguro de vida grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por los siguientes capitales: 100.000 euros con garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo.

Igualmente se establece para todas las personas trabajadoras en activo, un seguro de accidentes por un importe de 100.000 euros, cubriendo las garantías de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y asistencia médico-farmacéutica, siempre que exista intervención quirúrgica. A este efecto tanto el infarto como el derrame cerebral quedarán incluidos en las garantías contratadas a efectos del seguro de accidentes.

La empresa anticipará el capital asegurado cuando se declare la invalidez permanente, entendiéndose cumplida esta obligación de aseguramiento respecto de la persona trabajadora declarada en situación de invalidez y con independencia de que pueda producirse en los siguientes dos años revisión de la misma por la autoridad competente. En el supuesto de que revisado el reconocimiento de incapacidad permanente, la persona trabajadora pudiera reintegrarse en la plantilla de su empleadora, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto a la persona trabajadora que hubiera percibido el capital asegurado.

Asimismo, para los trabajadores y trabajadoras que pasen a situación de jubilación ordinaria y hasta que cumplan la edad de setenta años, la empresa garantiza la

cobertura de un seguro de vida por riesgo de muerte de acuerdo con los capitales y porcentajes reconocidos para estos supuestos en el artículo 66 del Convenio Colectivo del sector vigente en el momento de la publicación del presente convenio.

Artículo 39. *Prestación complementaria por incapacidad temporal.*

A partir de la finalización de la incapacidad temporal y hasta la fecha en que la autoridad laboral resuelva sobre el reconocimiento de invalidez solicitado por la persona trabajadora, AXA abonará en un pago único a la fecha de la resolución que recaiga en el expediente administrativo, la diferencia existente entre la prestación recibida del Régimen General de la Seguridad Social y la retribución que le hubiera correspondido de haber estado prestando sus servicios en activo durante ese período de tiempo.

Artículo 40. *Reconocimiento de situación de discapacidad.*

A los trabajadores y trabajadoras en activo que no encontrándose en situación de incapacidad laboral les sea reconocida y acrediten una discapacidad, al menos, de Grado 2, siempre y cuando dicha discapacidad sea igual o superior al 33 %, percibirán por una única vez los siguientes importes en función a su grado de discapacidad:

Discapacidad Grado 2 igual o superior al 33 %: 1.500 euros.

Discapacidad Grado 3: 1.750 euros.

Discapacidad Grado 4: 2.000 euros.

El importe que corresponda no será compensable ni absorbible y será abonado en el recibo de haberes del mes siguiente a la fecha de acreditación de dicha discapacidad.

Artículo 41. *Fallecimiento de la persona trabajadora.*

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora en activo, la empresa abonará a sus causahabientes el importe equivalente a dos (2) mensualidades ordinarias de la retribución fija bruta que se hará efectiva junto al recibo de saldo y finiquito.

Artículo 42. *Plan de Pensiones del sistema de empleo de aportación definida.*

El Plan de Pensiones de Empleo del Grupo AXA, se regirá por los siguientes criterios y en función a la normativa legal vigente en cada momento.

AXA y las personas trabajadoras realizarán aportaciones al Plan de Pensiones calculadas como un porcentaje del salario pensionable. Se entenderá por salario pensionable el que reciba la persona trabajadora por los conceptos retributivos recogidas en el presente convenio más la mejora voluntaria. Quedan expresamente excluidas de dicho salario pensionable las percepciones que correspondan a salario variable, rappel por ventas y comisiones o cualquier otro concepto que se encuentre condicionado al cumplimiento de objetivos.

Durante la vigencia del presente convenio, las aportaciones al Plan de Pensiones se realizarán conforme a la regulación vigente en la materia y a la siguiente tabla:

Salario pensionable	% Empresa	% Persona trabajadora
Menos de 40.000 euros.	3	0,5
Entre 40.001 y 55.000 euros.	4	1
Más de 55.001 euros.	4,5	2

CAPÍTULO X

Igualdad de Oportunidades

Artículo 43. *Igualdad de Oportunidades.*

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a seguir promoviendo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Dicho compromiso tuvo su primer hito con la firma el 15 de diciembre de 2009 del I Plan de Igualdad del Grupo AXA, renovado el 5 de julio de 2022 con la formalización del II Plan de Igualdad confirmando así la total implicación de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras en garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral y fomentar una presencia equilibrada de género en los diferentes niveles dentro de la organización.

El II Plan de Igualdad contempla los siguientes objetivos:

- Promover el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral, prevención de riesgos y procedimiento de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
 - Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
 - Garantizar la equidad retributiva.
 - Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
 - Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Promover mediante acciones de comunicación y formación, la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de AXA.
 - Fomentar medidas que favorezcan el ejercicio corresponsable de los derechos de la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras.

En cumplimiento de dichos objetivos, el II Plan de Igualdad contempla medidas en materia de:

1.º Proceso de selección basado en los principios de igualdad y no discriminación; denominación neutra y no sexista en los procesos de selección; compromiso AXA con la Igualdad en los procesos de selección y Ofertas de Empleo. Acción positiva en los procesos de selección; ampliación de las fuentes de reclutamiento y, en materia de procesos internos, indicación del horario en los puestos de bolsa interna.

2.º Promoción e infrarrepresentación femenina reconociendo a las personas trabajadoras que ocupen puestos de jefe o jefa de equipo en el Contact Center de atención, de ventas o de tramitación de siniestros el Grupo Profesional 2, Nivel retributivo 5; incrementar el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad; priorizar la cobertura de vacantes mediante promoción interna; revisar desde la perspectiva de género el sistema de evaluación del desempeño; equilibrar la presencia de hombres y mujeres en los programas formativos de Talento.

3.º Velar por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades y no discriminación en el Plan de Formación; fomentar acciones formativas que sensibilicen en materia de igualdad al personal responsable y a toda la plantilla; facilitar formación en igualdad a los integrantes de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad de la empresa; elaborar un registro de acciones formativas desagregadas por sexo; facilitar el acceso a los cursos formativos a distancia en situaciones de conciliación.

4.º En materia retributiva proceder a una dotación económica de hasta 1,5 millones de euros para paliar las inequidades salariales; efectuar una política de revisión salarial con perspectiva de género; revisión anual por la Comisión de Seguimiento de Igualdad del registro salarial.

5.º Incrementar las medidas de conciliación y corresponsabilidad mediante la reducción de la jornada en el caso de trabajadoras a partir de la semana trigésimo cuarta semana de gestación; facilitar la prestación laboral mediante la modalidad de teletrabajo hasta cuatro días por semana para las trabajadoras embarazadas; reconocer permisos retribuidos para trabajadoras embarazadas para la realización de técnicas de preparación al parto y para acompañamiento de la pareja de la persona trabajadora para la asistencia a exámenes prenatales y/o de preparación al parto; reducción de jornada remunerada tras procesos de baja de larga duración; reconocimiento de un permiso retribuido de hasta doce horas para acompañamiento de hijos a consulta médica; flexibilidad de entrada y salida de 30 minutos diarios para los trabajadores/as pertenecientes a hogares monoparentales o personas trabajadoras con hijos con discapacidad del 33% o superior; o de las personas con reducción de jornada por circunstancias familiares, adaptación de jornada por enfermedad grave de cónyuge o familiar de primer grado; adaptación de las reuniones de trabajo a la jornada laboral no interfiriendo con las medidas de conciliación que puedan estar disfrutando las personas trabajadoras.

6.º En materia de acoso sexual y por razón de sexo realizar un reporte anual de dichas situaciones; diferenciar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo del protocolo de acoso laboral; llevar a cabo acciones de formación y/o sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

7.º Incluir la perspectiva de género en la política de salud laboral; fomento y prevención de enfermedades con perspectiva de género; reducción de jornada remunerada para la persona trabajadora víctima de violencia de género; disponibilidad de permiso retribuido para la realización de trámites como consecuencia de la condición de víctima de violencia de género; realización de campañas de sensibilización y concienciación para la eliminación de la violencia de género; seguimiento de medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

8.º Fomentar acciones de divulgación y sensibilización del Plan de Igualdad; fomentar el compromiso de la Dirección con la igualdad de género, creación de un espacio de igualdad en la intranet de la empresa y elaboración de una guía de buenas prácticas de lenguaje inclusivo.

9.º Protocolo de Desconexión Digital.

CAPÍTULO XI

Derechos Sindicales y de Representación Colectiva

Artículo 44. *Órganos de representación de los empleados.*

Serán los Delegados y Delegadas de Personal, Comités de Centro de Trabajo y Secciones Sindicales.

a) Delegados y Delegadas de Personal y Comités de Centro de Trabajo. Son la representación colectiva y unitaria de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo, siendo elegidos y elegidas conforme a la legislación vigente.

Todos los Delegados y Delegadas de Personal, miembros de los Comités de Centro de Trabajo y Delegados y Delegadas Sindicales podrán celebrar una reunión anual de dos días de duración realizándose la convocatoria por la Organización Sindical a la que pertenezca el delegado, la delegada o miembro del Comité de Empresa, previa comunicación a su respectiva empresa.

b) Secciones Sindicales.–Están constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Representación Empresarial reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de las personas trabajadoras, en general, y de los afiliados y afiliadas, en particular, en AXA de acuerdo con lo estipulado en el capítulo XIII del Convenio General Sectorial General De Ámbito Estatal Para Las Entidades De Seguros Y Reaseguros vigente en el momento de la firma del presente convenio.

c) Mesa de Diálogo Social.–Estará compuesta por 13 miembros, elegidos entre los Delegados y Delegadas de Personal, miembros de Comités de Centro de Trabajo y Delegados y Delegadas Sindicales, en base a la proporcionalidad que cada Sindicato obtenga en las Elecciones Sindicales. El voto será ponderado de acuerdo a la representatividad que ostente cada opción sindical.

Los miembros de la Mesa de Diálogo Social elegirán, de entre sí, un miembro que ostentará la Presidencia y otro que ostentará la Secretaría.

Esta Mesa de Diálogo Social se reunirá una vez al trimestre, realizándose la convocatoria con una antelación mínima de siete días. Así mismo podrá reunirse con carácter extraordinario cuatro veces más al año, siempre que lo soliciten, al menos, el 50% de sus miembros, y la convocatoria se realice con una antelación mínima de siete días, con independencia de las reuniones que convoque AXA.

Artículo 45. *Funciones.*

1. Comités de Centro de Trabajo y Delegados y Delegadas de Personal. En sus respectivos centros de trabajo, como órganos representativos y unitarios de las personas trabajadoras de AXA, tendrán las funciones establecidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

2. Secciones Sindicales. Cada Sección Sindical, como órgano representativo de las personas trabajadoras en general y de los afiliados y afiliadas en particular, tiene como funciones fundamentales la defensa, representación y negociación individualizada de los intereses de los afiliados y afiliadas, e igualmente la representación, negociación y defensa colectiva de las personas trabajadoras ante AXA. Para desarrollar las funciones anteriormente descritas, en concreto, defensa de intereses, capacidad de representación y negociación, se creará una comisión bilateral que tratará los temas en general, puntuales o de seguimiento relacionados con sus afiliados y afiliadas, a través de la cual se canalizarán previamente a la vía jurisdiccional o administrativa, todos aquellos temas que puedan ser motivo de controversia.

Además de las funciones anteriormente enunciadas y demás previstas en la L.O.L.S., tendrán las siguientes competencias:

2.1 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de AXA de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a) Modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en AXA, así como los modelos de los documentos a la terminación de la relación laboral.

b) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

c) En caso de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de AXA.

d) Movilidad de personal en los supuestos de cambio de centro de trabajo.

e) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

f) Modificaciones sustanciales de la jornada de trabajo, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

g) Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.2 Ser informadas por AXA de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave.

2.3 Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la misma y/o los Organismos o Tribunales competentes.

2.4 Negociar, prorrogar o denunciar convenios colectivos, elaborando la relación de materias objeto de la negociación colectiva.

2.5 Participar en la elaboración y seguimiento de los Planes de Formación Profesional.

3. Mesa de Diálogo Social. Integrada por las Secciones Sindicales legalmente constituidas en AXA, que serán representadas por un total de trece miembros, tendrá atribuciones en las siguientes materias:

3.1 Recibirá información, que será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector de seguros, sobre la situación de la producción y siniestralidad y evolución probable del empleo en AXA Asimismo será informada previamente de la política y estrategia comercial de AXA.

3.2 Conocerá el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.

3.3 Recibirá información trimestralmente en materia de personal sobre las siguientes materias:

Relación completa de personal, preferiblemente en soporte informático, en la que figuren el código del empleado o empleada, su fecha de ingreso en la empresa y Grupo Profesional y Nivel Retributivo que tengan asignado.

3.4 Recibirá anualmente el Balance Social de AXA con estudios sobre plantilla por edad, sexo y antigüedad, gastos de personal, de seguridad social y prestaciones complementarias. La Mesa de Diálogo Social podrá solicitar información parcial sobre los datos básicos del Balance Social durante el ejercicio.

3.5 Será punto de encuentro para tratar la puesta en común y criterios generales concernientes a Salud Laboral, Protección del Medio Ambiente y Sostenibilidad.

Artículo 46. *Derechos.*

1. Locales y Tablones de Anuncios. AXA facilitará locales adecuados a la Representación Sindical de las personas trabajadoras que hayan constituido un Comité de Empresa, en sus respectivos centros de trabajo, dotados de medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical. Igualmente, para las Secciones Sindicales AXA facilitará locales adecuados y medios técnicos suficientes para el desarrollo de su actividad sindical.

Al propio tiempo colocará, en sitio accesible durante toda la jornada laboral, un tablón de anuncios que pueda ser utilizado por los distintos órganos de representación en todos los centros de trabajo de menos de 30 trabajadores; se colocará un tablón a disposición de los Delegados y Delegadas de Personal y Comités de centro de trabajo y otro para cada Sección Sindical legalmente constituida. La empresa facilitará un tablón virtual para que pueda ser utilizado por las secciones sindicales legalmente constituidas en la misma.

2. Tiempo Sindical. Cada uno de los Delegados y Delegadas de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo dispondrá de 360 horas en cómputo anual, con un máximo de 40 horas mensuales, para desarrollar las funciones de su cargo sindical.

El crédito horario de cada Delegado o Delegada de Personal, miembro de Comité de centro de Trabajo o Delegado o Delegada Sindical podrá ser acumulable al de otro u otra Delegado o Delegada de Personal, miembro de Comité de centro de trabajo o Delegado o Delegada Sindical del mismo centro de trabajo, previa comunicación a la Empresa.

También podrá ser acumulable previa comunicación a la Empresa el crédito horario de representantes sindicales de otros centros de trabajo, aunque en este caso el tiempo cedido por cada Delegado o Delegada de Personal o miembro de Comité de centro de trabajo no podrá ser superior a 30 horas mensuales.

3. Asambleas. Los Delegados y Delegadas de personal, miembros de Comités de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, salvo lo establecido en el artículo 78.2.b) que queda estipulado como sigue: «Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada».

Excepcionalmente, la Empresa podrá autorizar asambleas dentro del horario de trabajo, cuando la importancia del asunto a tratar lo requiera.

4. Gastos:

4.1 Con el fin de sufragar los gastos que se ocasionen con motivo de la organización de actividades sindicales, la Empresa destinará un fondo de 25.000 euros anuales para uso exclusivo de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, que pondrá a disposición de cada Sección Sindical en la proporción de su representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

4.2 Los gastos de desplazamiento, estancia y dietas de los representantes de los trabajadores, con motivo de las reuniones pactadas en este convenio, correrán a cargo de AXA, de acuerdo con las normas vigentes en la misma.

Artículo 47. *Garantías y Deberes.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los Delegados y Delegadas de Personal así como los miembros Comités de Centro de Trabajo deberán observar el correspondiente deber de sigilo y confidencialidad respecto de la información a la que pudiera tener acceso como consecuencia de su cargo, subsistiendo estos deberes tras la expiración del mandato.

A los Delegados y Delegadas de personal y miembros de Comité de Empresa que sean trasladados a otro centro de trabajo dentro de la misma provincia, se les reconoce dicha condición de representante de los trabajadores a todos los efectos.

Artículo 48. *Representantes Sindicales con alta dedicación.*

La complejidad de las relaciones laborales exige que algunos de los representantes sindicales deban dedicar muchas horas a su labor, acumulando crédito horario de otros representantes.

Para evitar que esta dedicación produzca perjuicios en la formación y carrera profesional de estos representantes sindicales, se acuerda:

1. Revisar el censo de los representantes sindicales que dedique el 75 % o más de su horario laboral a actividades sindicales.

2. Revisar las carreras profesionales de los empleados de dicho censo que lleven más de seis años en dicha situación, clasificándolos en el grupo y nivel equivalente a la media de su promoción, en el caso de que el suyo sea menor, con el límite del Grupo II Nivel 4, salvo la Secretaría General de la Sección Sindical legalmente constituida en AXA, cuyo límite sería Grupo I Nivel 3. A estos efectos se considerará su promoción a las personas trabajadoras con fecha de ingreso en la Empresa comprendida entre los tres años anteriores y los tres años posteriores a su propia fecha de ingreso.

3. Asignar a estos trabajadores y trabajadoras en la sección presupuestaria creada al efecto.

4. Posibilitar el acceso directo a estas personas trabajadoras a todos los cursos de formación profesional de la empresa, sin menoscabo de plazas para el resto de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 49. *Representantes Sindicales de alta responsabilidad.*

En reconocimiento de la función de representación social y para evitar que la dedicación a la función sindical produzca perjuicios en la formación y carrera profesional de los representantes sindicales, los representantes sindicales de las Secciones Sindicales que tengan más del 10 % de representatividad, durante el tiempo que, efectivamente, desempeñen funciones de alta responsabilidad en sus respectivas organizaciones, a nivel de estructura o de empresa, en base a certificación de la misma y siempre que cumplan los requisitos que a continuación se indican, tendrán derecho a percibir, en concepto de plus de puesto de trabajo, el 20 % del salario base anual correspondiente al nivel que ostenten, prorrateado en 12 pagas.

Esta previsión será aplicable a un máximo de 5 representantes por cada organización sindical, debiendo acreditarse una dedicación efectiva del 100 % a responsabilidades sindicales y ostentar nivel profesional inferior al 1.2. Corresponderá a las organizaciones sindicales respectivas comunicar a la empresa por escrito la relación de personas, las funciones de alta responsabilidad desempeñadas a nivel de estructura o de empresa, así como la acreditación de su elección y/o nombramiento.

Artículo 50. *Ámbitos de representación.*

Con la finalidad de mantener una estructura de representación de las personas trabajadoras que garantice un diálogo social eficaz, se acuerda que el ámbito de elección de los Delegados y Delegadas de Personal se ajuste a la nueva realidad empresarial.

De conformidad con lo indicado en el párrafo anterior, en aquellas provincias que tengan dos o más centros de trabajo y en las que, sumadas todas las personas trabajadoras alcancen o superen el número de seis, con independencia de que en alguno de ellos no se llegue a este número, la elección de los Delegados y Delegadas de personal, o en su caso de los miembros del Comité de Empresa, se realizará siempre en el ámbito provincial, determinándose su número de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Los Delegados y Delegadas de Personal elegidos según lo establecido anteriormente, ejercerán mancomunadamente la representación para la que fueron elegidos.

CAPÍTULO XII

Bienestar y Sostenibilidad

Artículo 51. *Compromiso con el bienestar de las personas trabajadoras.*

En AXA, empresa pionera del bienestar, se promueve la existencia de un entorno de trabajo seguro y saludable. Lo que se materializa en una política activa de bienestar (Plan Wellness AXA) cuyo eje principal es el cuidado físico, mental y emocional y la promoción activa de la salud de todas las personas trabajadoras y que recoge numerosas acciones, campañas, servicios de carácter puntual o permanente. Estas acciones y servicios podrán ir variando a criterio de la empresa pero siempre adaptándose a las circunstancias y condiciones de la plantilla en cada momento.

En materia de bienestar físico, sin perjuicio de todas las medidas preventivas que, en virtud de la legislación vigente, se implementen, AXA, como empresa pionera en el cuidado del bienestar de sus personas trabajadoras se compromete a lanzar campañas y poner en marcha acciones y servicios que fomenten la actividad física regular y hábitos de alimentación y vida saludable entre sus trabajadores y trabajadoras. En este sentido, además de las acciones puntuales vinculadas con días clave relacionados con el bienestar físico (por ejemplo, Programa de estiramientos, seminarios web sobre melanoma o sobre cáncer de próstata, taller de cáncer de mama), existen diversos acuerdos con entidades externas que ponen a disposición de las personas trabajadoras,

en los centros de trabajo o en centros asociados, la realización de actividad física regular, que acercan a los trabajadores y trabajadoras hábitos de vida saludable y técnicas de nutrición, etc.

En lo que respecta a bienestar mental y emocional, de acuerdo con el Plan Wellness AXA, se continúa abogando por promover, como parte de la cultura de trabajo, un entorno de trabajo saludable tanto mental como emocionalmente. Así, las personas trabajadoras tienen a su disposición un programa holístico y muy completo para cuidar su salud mental y emocional. Entre los servicios o iniciativas que ponen el foco en el cuidado de la salud emocional se encuentran la inclusión de pruebas específicas en el reconocimiento médico para valorar la salud mental, sesiones de sensibilización con grandes líderes inspiracionales, servicio de coaching interno, servicio telefónico de apoyo psicológico, etc.

AXA promueve activamente la salud de sus trabajadoras y trabajadores y para ello pone a su disposición una amplia oferta de servicios y acciones que son revisadas, adaptadas, modificadas y/o sustituidas periódicamente. Entre otras, y vigentes a la firma del convenio:

- Servicio de Segunda Opinión médica por enfermedad grave.
- Campaña de Vacunación antigripal.
- Revisión médica en distintos momentos de la trayectoria laboral (en la incorporación, de forma periódica, tras una baja de larga duración o por necesidad de adaptación del puesto de trabajo) cuyo contenido mejora de forma sustancial el reconocimiento previsto por la normativa de prevención vigente en el momento de la firma de este convenio con pruebas tales como: TSH (hormona tiroidea), PSA para hombres mayores de 50 años, sangre oculta en heces para personas mayores de 45 años o con carga genética, electrocardiograma, ferritina, diabetes o pruebas de salud emocional.
- Protocolo específico para la reincorporación de la persona trabajadora tras una baja por enfermedad de larga duración.
- Servicio de medicina general, presencial o en remoto.
- Campañas recurrentes de promoción del cuidado de la Salud.

Artículo 52. *Compromiso con la protección del Medio Ambiente y la Sostenibilidad.*

Se destaca la apuesta de AXA por un nuevo modelo de desarrollo, que incluye el modelo productivo y de consumo, y que tiene como prioridades la sostenibilidad medioambiental, el respeto a los Derechos Humanos y el fortalecimiento de nuestro Estado del Bienestar que garantice una protección social a todas las personas.

AXA reconoce a la Representación Social de su plantilla como grupo de interés, junto a accionistas, empleados, clientes, proveedores, y comunidad, para colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de esta sostenibilidad, promoviendo y fomentando la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medio ambiental y la mejora de las condiciones socio-laborales.

Para ello, entre las funciones atribuidas a la Mesa de Dialogo Social, se encuentra la colaboración de sus miembros para alcanzar objetivos de sostenibilidad, equilibrio entre la visión y objetivos económicos, ambientales y sociolaborales, con especial incidencia en los objetivos de economía baja en carbono, eficiencia energética y economía circular.

La Mesa de Dialogo Social tratará cuestiones en materia de sostenibilidad, al menos, una vez al año.

Disposición transitoria primera. *Sistema temporal de méritos.*

Exclusivamente para los procesos correspondientes a los años 2024 y 2025, el sistema de méritos recogido en el artículo 10 del presente convenio se aplicará íntegramente a excepción de lo siguiente:

En cuanto a los requisitos de acceso al sistema:

- Como requisito previo y para todos los Grupos y Niveles, se establece la exigencia de antigüedad de 3 años en la empresa a 1 de enero del año de la promoción.
- Permanencia de 3 años en el Grupo Profesional III para acceder al Grupo Profesional II Nivel 6.
- Permanencia de 2 años en el nivel retributivo 6 para acceder al Grupo Profesional II y Nivel retributivo 5.
- Permanencia de 5 años en el nivel retributivo 5 para acceder al Grupo Profesional II y Nivel retributivo 4.

En cuanto a la forma de determinar el número de plazas a cubrir por promociones, los porcentajes de aplicación durante este periodo serán los siguientes:

Para las promociones al Grupo Profesional II nivel retributivo 6, AXA convocará un número de plazas equivalente al 5 % del número de las personas trabajadoras que, a 1 de enero del año de la celebración del proceso de méritos, figuren en Grupo Profesional II nivel retributivo 4. Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 6 las personas trabajadoras que, a 1 de enero del año de la celebración del proceso de méritos, figuren en el Grupo Profesional III (excluido personal comercial).

Las plazas resultantes de la aplicación de este 5 % serán distribuidas como sigue: (i) el 30 % de las mismas serán vacantes para las personas trabajadoras del 3.8 y; (ii) el 70 % de las vacantes resultantes serán destinadas a personal proveniente del 3.7.

Para las promociones al Grupo Profesional II Nivel retributivo 5, AXA convocará un número de plazas equivalente al 5 % de las personas trabajadoras que, a 1 de enero del año de la celebración del proceso de méritos, figuren en dicho Nivel. Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 5 las personas trabajadoras que, a 1 de enero del año de la celebración del proceso de méritos, figuren en el Grupo Profesional II nivel 6 (excluido personal comercial).

Para las promociones al Grupo Profesional II Nivel Retributivo 4, AXA convocará un número de plazas equivalente al 5 % de las personas trabajadoras que, a 1 de enero del año de la celebración del proceso de méritos, figuren en Grupo Profesional II Nivel retributivo 6. Podrán optar a las plazas convocadas para el Nivel 4 las personas trabajadoras que, a 1 de enero del año de la celebración del proceso de méritos, figuren en el Grupo Profesional II nivel 5 (excluido personal comercial).

Se elimina, de forma temporal y para los procesos de 2024 y 2025, la distinción entre «Técnicos Especialistas de Negocio» y «Técnicos no Especialistas de Negocio». Por lo que, en consecuencia, tampoco será de aplicación en estos dos procesos las reglas de distribución de plazas a promocionar.

Los criterios y ponderaciones a aplicar serán los siguientes:

Criterios	Ponderaciones	
Antigüedad en la empresa.	8%	≥25 años= 100 % de 8 %
Antigüedad G/N.	10 %	≥15 años= 100 % de 10 %

Crterios	Ponderaciones	
Desempeño de los 3 últimos años.	20 %	A=10; B=9; C=7; D=2.5; E=1 Los años no evaluados tendrán consideración de «C» Ponderación: Año N: 12 % Año (N-1): 6 % Año (N-2): 2 %
Movilidad funcional de los 5 últimos años.	5%	Si hay movilidad: 100 % de 5 % La movilidad funcional y geográfica a tener en cuenta será la existente en los últimos 5 años contados desde la fecha de efectos de la promoción.
Movilidad geográfica de los 5 últimos años.	5%	Obtenida una promoción, la misma movilidad no podrá ser tenida en cuenta para un ascenso posterior.
Formación reglada.	10 %	FP/BUP/Escuela del Seguro=1; FP2/COU/Bachillerato/Aprobado acceso a la universidad para mayores de 25 años=1,5; Diplomatura=2. Licenciatura/Grado=2,5; Doctorado/Postgrado=3. Únicamente será válido el master con una titulación universitaria previa acreditada. Máster válido de 500 horas o más o su equivalente 50 créditos o más.
Experiencia previa.	2%	≥40 años=100 % del 2 % (el resto a proporción). No se considerará como experiencia previa a AXA el tiempo de prestación de servicios realizado en alguna de las Compañías del Grupo AXA o en empresas que se hayan integrado al mismo como consecuencia de un proceso de fusión empresarial.
Formación.	40 %	N.º horas = 100 % del 40 % (el resto en proporción). N.º de horas se decidirá anualmente por la Comisión Mixta.

En el caso de quedar plazas vacantes en el Grupo Profesional II Nivel retributivo 6, las mismas serán sumadas a las plazas resultantes para el Grupo Profesional II Nivel retributivo 5. De igual forma, en caso de quedar plazas vacantes en el Grupo Profesional II Nivel retributivo 5, las mismas serán sumadas a las plazas resultantes para el Grupo Profesional II Nivel retributivo 4.

Disposición transitoria segunda.

Si bien el régimen de trabajo contenido en el artículo 13 de este convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de aplicación del mismo, incluido el personal adscrito al Programa Piloto de Siniestros, con carácter transitorio y hasta el 31 de diciembre de 2023, las personas trabajadoras de estos equipos, a su elección, podrán mantener, exclusivamente, el número de días de trabajo a distancia fijo y su correspondiente contraprestación, siendo, en todo caso, de plena aplicación el nuevo régimen del trabajo a distancia a partir del 1 de enero de 2024.

La decisión (de adherirse, o no, al contenido de esta Disposición Transitoria Segunda) deberá ser comunicada, por la persona trabajadora, en el momento de la recepción del nuevo acuerdo individual remitido por la empresa. En defecto de contestación, se entenderá que permanece en el régimen transitorio hasta el 31 de diciembre de 2023.