

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

18253 *Resolución de 2 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Generali Seguros y Reaseguros, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Generali Seguros y Reaseguros, SAU (código de convenio núm. 90101962012014), que fue suscrito con fecha 22 de abril de 2024, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., USO y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante actas de 8 y 11 de julio de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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 septiembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE GENERALI SEGUROS Y REASEGUROS, SAU

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto del convenio y legitimación.*

El presente convenio colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto regular las relaciones laborales de Generali Seguros y Reaseguros, SAU (en adelante Generali SAU), que se detallan en el siguiente artículo.

El convenio ha sido suscrito, de una parte, por la representación de la Dirección de Generali SAU y, de otra, por las secciones sindicales de las representaciones de los trabajadores y las trabajadoras de CC.OO., USOC y UGT.

Las partes se reconocen recíprocamente como interlocutoras válidas que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente convenio colectivo con validez y eficacia general.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal de aplicación.*

El presente convenio será de aplicación a todo el personal en plantilla de Generali SAU que presta sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente convenio se contempla.

El presente convenio está negociado para la realidad empresarial actual de Generali SAU.

En supuestos de fusiones o incorporaciones de otros colectivos de personas empleadas a Generali SAU o a alguna de sus sociedades, el presente convenio no será de aplicación a dichos colectivos. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la nueva realidad económica empresarial de Generali SAU.

Exclusiones. El presente convenio no será de aplicación:

1. A las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

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

2.1 Los mediadores y mediadoras de seguros privados y sus auxiliares, cualquiera que fuese la denominación o forma jurídica de unos y otros, sometidos a la Ley 26/2006, de 17 de julio de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados, así como las personas que los mismos pudieran tener a su servicio.

2.2 La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter las personas empleadas de las Entidades Aseguradoras a favor de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

2.3 Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otras, los peritos tasadores de seguros, los comisarios y liquidadores de averías o los cobradores.

2.4 Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetos al ámbito de aplicación del R.D. 1382/85, de 1 de agosto.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación a todo el territorio español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. Duración.

La duración del convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2027.

2. Vigencia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2024 con independencia de su publicación en el BOE.

3. Prórroga y denuncias.

a) El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociar el convenio colectivo mediante comunicación por escrito con un plazo

de preaviso de un mes antes de la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

b) En caso de no mediar denuncia, se entenderá prorrogado en idénticas condiciones, por períodos anuales. Denunciado el convenio se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación y prórroga que se regulan en este apartado.

c) El periodo de negociación comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los 45 días desde que el convenio fuera denunciado.

d) Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio se prorrogará por seis meses adicionales el citado periodo 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 citado ASAC. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 5. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos viniera en la actualidad satisfaciendo Generali SAU, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este convenio absorberán hasta donde alcancen cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

Artículo 6. *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 jurisdicción social, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera, expresamente, con la finalidad de restablecer el equilibrio de condiciones pactadas en el presente convenio.

Artículo 7. *Sometimiento normativo.*

En todas aquellas materias que no estén previstas específicamente en el presente convenio colectivo de Generali SAU será de aplicación el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social (en adelante, Convenio del Sector Seguros), o en su defecto el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se aprobara un nuevo Convenio del Sector Seguros que mejorase alguna de las condiciones previstas en aquél, éstas serán de aplicación allí donde corresponda, sin perjuicio de las materias reguladas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Comisión mixta.*

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este convenio colectivo, a partir de su aprobación y al amparo de lo establecido en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores se constituirá una Comisión Mixta de naturaleza paritaria compuesta por nueve miembros, de los cuales dos serán nombrados por la Dirección de Generali SAU y los restantes siete miembros serán designados por cada una de las representaciones sociales firmantes, elegidos entre los participantes en la negociación del convenio, de acuerdo a la representatividad porcentual que ostenten.

Serán funciones de la Comisión:

- a) La vigilancia y el control de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente convenio.
- b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente convenio.
- c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente convenio.
- d) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa contenida en el presente convenio.
- e) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente convenio.

Las reuniones serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes y tendrán lugar en un plazo no superior a 5 días hábiles desde la recepción de la solicitud de la convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores, constanding la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración, así como la identificación de los vocales que la promueven.

La Comisión Mixta quedará válidamente constituida en las reuniones con la presencia de un representante de Generali SAU y con, al menos, un 51% de la representación social.

La Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere oportunos y que puedan ayudar a la resolución de los aspectos controvertidos.

La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de no producirse acuerdo, cada representación podrá expresar su posición al respecto, si bien las manifestaciones sólo tendrán el mero valor de declaraciones unilaterales de voluntad, sin eficacia vinculante alguna.

Las consultas recibidas por la Comisión Mixta se responderán en un plazo que no excederá de quince días a contar desde la toma de decisión por parte de la comisión mixta en mesa, y en el caso de no llegar a acuerdo, las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos que resulten de aplicación, siempre que así se decida por mayoría de cada una de ambas representaciones.

En todo caso, en el supuesto del apartado e) del presente precepto, la Comisión deberá pronunciarse en el plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el apartado f) el plazo será de 15 días desde la presentación de la solicitud.

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

El domicilio de dicha Comisión será el domicilio de la sede social de la Compañía.

Generali SAU sufragará los gastos derivados de las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Comisión Mixta.

El tiempo de asistencia a reuniones ordinarias y extraordinarias no será computado como crédito horario sindical.

CAPÍTULO II

Sistema de organización del trabajo, desconexión y transformación digital

Artículo 9. *Organización del trabajo, desconexión y transformación digital.*

1. La organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, compete a la Dirección de Generali SAU.

2. Generali SAU promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización se respeten los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación de la vida laboral y familiar y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

3. Las partes firmantes se comprometen a contribuir en la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, rentabilidad, calidad de servicio y condiciones de trabajo saludables para el conjunto de las personas empleadas.

4. Las partes firmantes del convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital y garantizar que todas las personas trabajadoras se desconecten fuera de su horario laboral, y durante sus permisos o vacaciones, disfrutando de su tiempo libre. Es por ello por lo que las partes se comprometen a velar por el cumplimiento de la política de desconexión digital que aplica a todas las personas trabajadoras de Generali SAU.

5. Las partes firmantes se comprometen a constituir un comité de seguimiento y transformación digital de carácter paritario en el momento en que Generali SAU, en su capacidad de organización del trabajo, utilice modelos de inteligencia artificial que no requieran intervención humana en los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación de grupos profesionales.*

1. Las partes han procedido a desarrollar los criterios de clasificación profesional de los artículos 15 al 17 del Convenio del Sector Seguros que han dado lugar al Sistema de Clasificación de Grupos Profesionales de Generali SAU.

2. Se constituirá una «Comisión de clasificación y desarrollo profesional» de naturaleza paritaria que velará por la actualización permanente de todo el Sistema. La Comisión estará formada por seis miembros, uno por parte de la Dirección de Generali SAU y cinco por parte de la representación social, de acuerdo con la representatividad porcentual que ostenten.

3. El Sistema de Clasificación de Grupos Profesionales de Generali SAU se compone de:

- Criterios generales de Clasificación de Grupos Profesionales.
- Relación de puestos tipo.
- Fichas técnicas de los puestos tipo.

a) Criterios generales.

Grupo 0.

Pertencen a este Grupo Profesional aquellos empleados/empleadas que, dependiendo de la Dirección de Generali SAU, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, y se responsabilizan del establecimiento de políticas funcionales o principios de la organización y de dirigir en sus respectivos ámbitos de actuación para conseguir una correcta aplicación de esas políticas y directrices.

Grupo I.

Los empleados/empleadas pertenecientes a este Grupo Profesional cuentan para el ejercicio de sus cometidos con su propia autonomía y responsabilidad en el ámbito de trabajo que les haya sido asignado.

Su actividad se traduce en la dirección, organización y control de las funciones y procesos de trabajo a realizar y de las personas que lo han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y desarrollo profesional. También en la realización de funciones relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de naturaleza similar.

Formación.

Se requieren conocimientos técnicos y especializados y/o formación mínima equivalente a titulación universitaria de grado medio y/o un nivel de experiencia suficientemente probado.

Funciones.

A título orientativo y supeditado a las definiciones de los niveles que integran este grupo profesional, así como, a la ponderación de la aptitud profesional en el ámbito de Generali SAU, se incluyen a modo de ejemplo las siguientes actividades:

- Elaboración de notas técnicas.
- Cálculo de tarifas en nuevos proyectos.
- Trabajos técnicos de auditorías.
- Análisis e investigación de mercados.
- Asesoría legal.
- Análisis de sistemas.
- Estudios de organización y métodos.
- Asistencia y prevención sanitaria.
- Prevención, inspección y valoración de riesgos de especial complejidad.
- Evaluación y análisis de inversiones financieras.
- Selección, formación y desarrollo profesional de las personas.
- Asistencia técnica de instalaciones y comunicaciones.

Niveles retributivos.

A efectos de retribución, se encuentran distribuidos en los niveles 1, 2 y 3.

Grupo I-Nivel 1.

Los empleados/empleadas incluidos en este nivel disponen de capacidad de dirección y se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio dotada de un elevado número de recursos. Cuentan con un alto grado de autonomía en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o principios definidos y recibiendo supervisión sobre el grado de consecución de los objetivos planteados. La realización de su trabajo supone afrontar una elevada heterogeneidad de situaciones para las que es preciso encontrar soluciones innovadoras y requiere tanto la dirección de

personas de elevada cualificación, como el trabajo en equipo con otras unidades. Por lo amplio de su gestión asumen una importante responsabilidad económica.

Grupo I-Nivel 2.

Los empleados/empleadas incluidos en este nivel disponen de capacidad de dirección y se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio de cierta complejidad y dotada de un número medio de recursos. Cuentan con una autonomía elevada en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o planes de acción definidos, y recibiendo supervisión respecto al grado de consecución de los objetivos y planes acordados. La realización de su trabajo supone afrontar diversas situaciones y requiere tanto la dirección de las personas de su unidad, como el trabajo en equipo con otras unidades. Asumen una responsabilidad económica considerable como consecuencia de su ámbito de gestión.

Grupo I-Nivel 3.

Los empleados/empleadas incluidos en este nivel disponen de capacidad de dirección, se responsabilizan de la gestión de una unidad de negocio dotada de un menor volumen de recursos o de organizar y controlar un proceso de trabajo de la máxima complejidad, o bien desarrollar una actividad funcional especializada, para lo cual cuentan con una amplia autonomía, recibiendo supervisión sobre los planes de acción o resultados obtenidos. La realización del trabajo supone afrontar, habitualmente, situaciones diversas que requieren el trabajo en equipo con otras unidades y, frecuentemente, la dirección de personas correspondientes a los Grupos II y III. El ámbito de gestión del puesto y la competencia técnica requerida determinan que puedan asumir una cierta responsabilidad económica.

Grupo II.

Los empleados/empleadas pertenecientes a este Grupo Profesional cuentan para el ejercicio de sus cometidos con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en Generali SAU.

Formación.

Se requieren conocimientos y capacitación adecuados para la realización de sus funciones que podrá adquirir interna y externamente para la realización de funciones y actividades siendo recomendable un nivel de formación correspondiente título de Bachiller, FP2 similar. (* equivalente al sistema educativo en vigor en cada momento).

Funciones.

A título orientativo y supeditado a las definiciones de los niveles que integran este grupo profesional, así como a la ponderación de la aptitud profesional en el ámbito de Generali SAU, se incluyen a modo de ejemplo las siguientes actividades:

- Asesoría técnica o jurídica de inicio o apoyo bajo supervisión del personal del Grupo I.
- Valoración, peritación, tramitación y liquidación de siniestros.
- Estimación y tarificación de riesgos y elaboración de los proyectos que los mismos comportan.
- Prevención, inspección y valoración de riesgos.
- Programación, preparación, verificación y operación en sistemas informáticos.
- Inspección, organización y producción comercial.

- Realización de tareas contables como elaboración y seguimiento de cuentas.
- Gestión de colocación y administración de contratos de coaseguro y reaseguro.
- Supervisión y/o coordinación de equipos.
- Coordinación y responsabilidad sobre tareas de servicios de carácter general que forman parte de las que se enumeran en los ejemplos del Grupo Profesional III como: manejo de máquinas de servicios generales, vigilancia, portería y recepción, recepción, distribución y salida de correo y material de oficina, limpieza, recados o encargos sencillos, trámites administrativos externos, etc.
- Trabajos técnico-administrativos de personal, de organización y métodos y, en general, de cuantas funciones se configuran como procesos de trabajo en Generali SAU.

Niveles retributivos.

A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los Niveles 4, 5 y 6.

Grupo II-Nivel 4.

Los empleados/empleadas incluidos en este nivel se responsabilizan del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de cierta autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas y recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas, así como la interacción con otras unidades. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener importantes consecuencias económicas. El cometido de sus funciones podrá requerir la supervisión de un grupo de colaboradores de niveles inferiores.

Grupo II-Nivel 5.

Los empleados/empleadas incluidos en este nivel se responsabilizan del pleno desarrollo de un proceso de trabajo medianamente complejo o de una amplia variedad de actividades pertenecientes a diferentes procesos, aplicando los procedimientos y normas establecidas y recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados. En la realización del trabajo existen precedentes identificados que facilitan la determinación de las soluciones. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener considerables consecuencias económicas. Pueden llevar a cabo funciones de coordinación dentro del ámbito personal más próximo.

Grupo II-Nivel 6.

Los empleados/empleadas incluidos en este nivel se responsabilizan de ejecutar un proceso de trabajo de alguna complejidad o de la realización de tareas diversas pertenecientes a diferentes procesos de cierta complejidad, aplicando para ello procedimientos, normas o instrucciones y bajo la supervisión próxima de un superior. La solución a los problemas está, generalmente, prevista a partir de modelos y precedentes identificados. La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas de cierta importancia.

Grupo III.

Los empleados/empleadas pertenecientes a este grupo profesional desempeñan funciones o actividades de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en Generali SAU, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

Formación.

Conocimientos y capacitación para el desempeño de las funciones asignadas complementados con una cierta especialización y desarrollo de distintos tipos de, habilidades técnicas, profesionales y personales.

Funciones.

A título orientativo y supeditado a las definiciones de los niveles que integran este grupo profesional, así como, a la ponderación de la aptitud profesional en el ámbito de Generalí SAU, se incluyen a modo de ejemplo las siguientes actividades:

- Tareas administrativas de apoyo.
- Tareas de apoyo en la atención al cliente.
- Servicios de teleoperación de procesos básicos.
- Realización de tareas contables sencillas y comprobación de saldos.
- Cumplimentación estandarizada de solicitudes de seguros y entrada de datos por ordenador.
- Emisión de pólizas en procesos automatizados.
- Apertura de siniestros en procesos automatizados.
- Conducción de vehículos.
- Manejo de máquinas como las de impresión, copia, cortadoras o separadoras de papel o elementos de comunicación (telefonía, megafonía y fax, etc.).
- Vigilancia, portería y recepción.
- Servicios de almacenaje, archivo, empaquetado y transporte de objetos.
- Mantenimiento de maquinaria e instalaciones.
- Recepción, distribución y salida de correo y de material de oficina.
- Transcripción de datos y textos.
- Introducción de datos en sistemas mecanizados.
- Realización de cobros fuera de la oficina.

Niveles retributivos.

A efectos de retribución, se encuentran en el Nivel 7.

Grupo III-Nivel 7.

Los empleados/empleadas incluidos en este nivel se responsabilizan, bajo estrecha supervisión, de una diversidad de tareas cuyos cometidos se encuentran altamente detallados y estandarizados y en los que las alternativas que se presentan están previstas y son de fácil aplicación. Pueden disponer de soportes tecnológicos cuya utilización no comporta una excesiva complejidad, aunque sí ciertos conocimientos para su correcta utilización. La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas de escasa importancia. También estarán incluidos aquellos empleados/empleadas cuyas tareas sean las de prestar servicios generales de soporte con empleo de algún tipo de maquinaria, vehículos o instalaciones que requieran una adecuada destreza técnica.

CAPÍTULO IV

Promociones

Artículo 11. *Principios generales.*

Con el fin de promover el desarrollo profesional de la plantilla, se establece un sistema de ascensos promociones en el marco de lo regulado en el Convenio del Sector Seguros.

Artículo 12. *Procedimiento para cambios de Grupos Profesionales y promociones.*

Sin perjuicio de la movilidad funcional y polivalencia dentro del mismo grupo profesional del Convenio del Sector Seguros, se aplicará un Sistema de Méritos basado en los principios de universalidad, objetividad y participación.

Este procedimiento tiene como objetivo fomentar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/trabajadoras.

Los criterios para la promoción de los grupos profesionales objeto de la misma será idéntico para toda la plantilla, respetando la igualdad y la no discriminación.

1. Criterios básicos para la realización promociones entre grupos y niveles profesionales.

Cambio de grupo profesional: De III-7 a nivel II-6.

Este cambio de grupo profesional no tiene por qué implicar cambio o traslado a un puesto distinto.

a) Por libre designación:

Generali SAU promocionará directamente por este método a aquellos quienes, por su desempeño o por las requisitos y condiciones de su puesto de trabajo, considere pueden realizar funciones de mayor cometido promoviendo su cambio al grupo profesional II nivel 6, comunicando estos movimientos a la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Por trayectoria.

Por aplicación de los criterios de promoción en los puestos que incluyen recorrido. Estos puestos son:

Asesores/as, tramitadores/as, operadores/as y suscriptores/as.

Quienes se incorporen a Generali SAU en las mencionadas posiciones lo harán en calidad de Asistente Administrativo en el grupo III-7, promocionándose automáticamente a los seis meses de permanencia en el puesto y cambiando al puesto de asesor con el grupo II-6.

En el caso de que la persona empleada hubiera sido contratada a través de una Empresa de Trabajo Temporal, ese período también computará a efectos de cambio de grupo profesional.

Cambio de nivel profesional en el Grupo II: De II-6 al nivel II-5 Y de II-5 a II-4.

Cada dos años, Generali SAU promocionará, como mínimo, a un 5 % del personal existentes en el nivel II-6 y de II-5 a través de dos alternativas o planes:

Este cambio de nivel profesional no tiene por qué implicar cambio o traslado a un puesto distinto.

a) Por libre designación:

Generali SAU promocionará directamente por este método a quienes, por su desempeño o por las requisitos y condiciones de su puesto de trabajo, considere pueden realizar funciones de mayor cometido promoviendo su cambio al grupo profesional comunicando estos movimientos a la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Convocatoria promoción de nivel a través del sistema de puntos.

Excepcionalmente, cuando Generali SAU no haya promocionado en el período de dos años a un mínimo del 5 % del personal existente en el nivel II-6 a II-5 y de II-5 a II-4, realizará una convocatoria abierta específica para promover el número de plazas hasta alcanzar dicho porcentaje y facilitar la participación de todas las personas trabajadoras. Se llevará a cabo una convocatoria automática de promoción de nivel a través del

sistema de puntos. Se puntuarán unos criterios objetivos definidos por la Comisión paritaria de Clasificación Profesional, ponderando un 40 % de peso la antigüedad en Generali SAU.

Sin perjuicio del cumplimiento del porcentaje anterior, de manera bienal, Generali SAU convocará, a través de convocatoria de sistema de puntos, un mínimo del 2 % de plazas para facilitar la participación de todo el personal de estos niveles.

Cambio de nivel profesional:

a) Por libre designación:

Generali SAU podrá promocionar directamente por este método a quienes que, por su desempeño o por las condiciones de su puesto de trabajo, considere deben pertenecer al nivel profesional II-4.

b) Convocatoria de promoción de nivel:

Bienalmente junto con la convocatoria de II-6 y II-5, se celebrará convocatoria para II-4. En esta ocasión, los porcentajes de promoción mínimos establecidos para los niveles II-5 y II-6 serán de un 5 %. Con independencia del reparto, el porcentaje del cambio de nivel profesional de II-5 a II-4 no excederá del 1 %.

Sin perjuicio del cumplimiento del porcentaje anterior, de manera bienal Generali SAU convocará, a través de convocatoria abierta de promoción, un mínimo del 1 % de plazas para facilitar la participación de todo el personal de este nivel.

Generali SAU convocará concurso a través del sistema de puntos al que podrán acceder todos los empleados de nivel II-5 que cumplan los siguientes requisitos:

Antigüedad.: Tener diez años mínimo de antigüedad en la Compañía, cinco de los cuales deberán ser en el puesto de trabajo correspondiente a II-5.

Trimestralmente el área de Talento facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras el listado con las personas que hayan sido promocionadas en los distintos períodos establecidos y el acumulado, señalando el nivel inicial y el nivel actual.

CAPÍTULO V

Política de empleo y formación profesional

Artículo 13. *Vacantes y puestos de nueva creación.*

1. Con objeto de facilitar el desarrollo profesional del personal, cuando se produzcan vacantes por rotación, movimiento o un puesto de nueva creación, éstas serán comunicadas a toda la plantilla a través de los medios que determine la Compañía. En dicha comunicación se indicarán las características, funciones a realizar, requerimientos o requisitos. Se exceptúan aquellos puestos que, por las características específicas del puesto, Generali SAU considere que la selección tiene que realizarse a través de otro procedimiento.

Quienes pasen a desarrollar funciones de carácter temporal de nivel superior, adquirirán la categoría funcional a los nueve meses de desempeño del puesto, sin perjuicio del complemento salarial que correspondiera percibir, que se devengará desde el primer día de incorporación a dicho puesto.

2. La contratación de personal a través de contratos de duración determinada o Empresas de Trabajo Temporal se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 14. *Formación profesional.*

1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua en Generali SAU, las partes firmantes consideran que, dentro de la política fijada por el Convenio del Sector Seguros, la misma debe orientarse a:

- a) Promover el desarrollo profesional y personal de los empleados y las empleadas.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de Generali SAU.
- c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.
- d) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad aseguradora.

2. La política formativa en Generali SAU, de acuerdo con los principios establecidos en el Convenio del Sector Seguros, se acomodará a los siguientes criterios:

a) Profesionalización y desarrollo de las personas, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los empleados y las empleadas en el seno de Generali SAU y facilitando su aprendizaje continuo y mantenimiento de competencias.

Dirigida a todos los grupos y niveles profesionales.

b) Impulso de la formación profesional como responsabilidad compartida entre Generali SAU y los agentes sociales, en la identificación de necesidades de las personas empleadas y de la organización.

c) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como un compromiso que hay que cumplir por la organización y las personas empleadas.

d) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades formativas del personal.

e) Valoración como factor estratégico para la competitividad de Generali SAU y como un factor importante para contribuir al crecimiento del negocio.

f) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de Generali SAU que posibilita la adaptabilidad del personal a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

g) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las competencias profesionales (técnicas, profesionales y personales).

h) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora de la empleabilidad y desarrollo profesional del personal.

3. Se establecerá de forma permanente acciones de formación profesional para el conjunto de las personas trabajadoras, según lo establecido en el Convenio del Sector Seguros.

4. Generali SAU establecerá un Plan Anual de Formación en el que especificará las acciones formativas que lo compongan, objetivos y contenido de estas y calendario de ejecución, informando de todo ello a la representación social, incorporando y adaptando a lo largo del año posibles necesidades y/o cambios necesarios, y compartido con las partes implicadas.

Se tendrán en cuenta todos los horarios existentes en la Compañía, para dar cobertura a las necesidades formativas de las personas adscritas a las distintas franjas horarias. Los cursos deberán ajustarse al horario del trabajador o la trabajadora, así como cualquier actividad de carácter general propuesta por Generali SAU, con el fin de garantizar la no discriminación por horario.

Este mismo criterio será aplicable a las actividades promovidas por la Compañía (solidarias, etc.) en las que se fomenta la participación de todo el personal.

Este tipo de actividades no supondrán una recuperación horaria por parte de las personas que las adscritas a la actividad.

5. Las Secciones Sindicales y la Comisión de Clasificación y Desarrollo Profesional a la que se refiere el artículo 10 del presente convenio colectivo podrán emitir un informe,

con carácter previo y no preceptivo, a la puesta en práctica del Plan Anual de Formación, en el que podrán sugerir y proponer acciones formativas concretas.

6. Generali SAU promoverá planes de ayudas a la formación externa, orientados a la mejora de las competencias profesionales del personal.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica

Artículo 15. *Condiciones generales.*

1. Serán de aplicación las condiciones establecidas en el Convenio del Sector Seguros en esta materia en el capítulo VI «*Movilidad geográfica*», salvo aquellos aspectos regulados por el convenio de Generali SAU.

2. En los casos de traslado y/o desplazamiento, realizados a petición de Generali SAU, serán de aplicación las condiciones pactadas en los artículos 16, 17 y 18 del presente convenio.

3. En los casos de traslado, el cónyuge de la persona afectada, que también trabajara en cualquiera de las sedes incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrá preferencia para el traslado. En ningún caso se generará derecho a compensación.

4. Las partes acuerdan que en los supuestos en los que un trabajador o una trabajadora, de forma unilateral por cuestiones familiares o personales deba trasladarse a alguna de las ciudades en las que la Compañía tiene centro de trabajo, tendrá prioridad en la cobertura de un puesto de igual o similar grupo profesional, siempre y cuando las necesidades organizativas del centro de trabajo de destino lo permitan.

Artículo 16. *Traslados.*

Se considera traslado toda modificación estructural que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa que conlleve variación de residencia y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

1. Serán de aplicación las condiciones establecidas en el artículo 31.2 del Convenio del Sector Seguros en esta materia.

2. Cuando el traslado comporte cambio de residencia, serán a cargo de Generali SAU los gastos de locomoción y traslado de mobiliario y enseres, debidamente justificados. Los gastos de locomoción abarcarán los ocasionados tanto por la persona afectada como por los familiares que con ella convivan con ocasión de su cambio de residencia.

3. Indemnización como compensación de gastos, por un importe equivalente a cuatro mensualidades ordinarias completas. Dichas mensualidades se obtendrán de dividir el salario bruto anual entre 16.

4. El empleado o la empleada tendrá derecho a un permiso retribuido de diez días laborables, previo aviso y justificación, para la búsqueda de vivienda y centros escolares.

5. Generali SAU se compromete a sufragar los gastos de viaje y estancia en que incurran tanto la persona empleada como los familiares que con ella convivan, al lugar de traslado, para la búsqueda de vivienda, colegios y otros, hasta un límite de 1.200 euros brutos. El empleado/empleada deberá presentar justificantes de los gastos.

La reserva de los viajes será realizada por Generali SAU, resultando ésta una condición necesaria para que sufrague los gastos anteriores.

6. Quienes sean víctimas de violencia de género, justificado mediante sentencia firme que así lo declare o en su defecto mediante informe médico forense circunscrito a una denuncia fehaciente por violencia de género, tendrá preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel

equivalente, en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 12 meses.

Artículo 17. *Desplazamientos.*

Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores.

1. El personal desplazado temporalmente por necesidades de servicio ya sea de común acuerdo entre las partes o por motivos profesionales, mientras dure el mismo, dispondrá de cinco días laborables de libre disposición fijados de común acuerdo con Generali SAU, por cada tres meses de desplazamiento.

2. Serán a cargo de Generali SAU el coste de los viajes a su lugar de residencia, con una periodicidad de un viaje por cada tres meses de desplazamiento.

3. Generali SAU sufragará los gastos de manutención y alojamiento de la persona afectada mientras dure el desplazamiento, según las dietas correspondientes.

Artículo 18. *Ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslados.*

Se establece una ayuda económica para vivienda, durante tres años, para las personas que hayan sido trasladadas por un importe total de 450 euros brutos mensuales, con independencia de la ciudad de traslado y sin hacer distinción por el número de habitantes de dicha ciudad.

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 19. *Salario base y complementos.*

La estructura salarial de Generali SAU estará formada por los conceptos regulados en el Convenio del Sector Seguros, más los establecidos en el presente convenio.

1. El salario se ingresará en la entidad bancaria, mediante una orden de pago realizada los días 24 de cada mes. Cuando dicho día sea festivo se trasladará al inmediatamente anterior o posterior, según corresponda.

2. Se establecen para las personas empleadas 12 pagas mensuales y 4 pagas extraordinarias, a percibir en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

3. Por pacto extraestatutario, adicionalmente a la fórmula anterior, se podrá acordar otra distribución de las pagas extras, incluso el prorrateo de estas.

Artículo 20. *Retribución Variable.*

1. Generali SAU mantendrá un sistema anual de retribución variable para todo el personal que no tengan un sistema de bono pactado individualmente o sistema de incentivos.

2. La retribución variable estará sujeta a la consecución por Generali SAU y la persona empleada de unos objetivos mesurables.

3. Generali SAU determinará anualmente las métricas y porcentajes de aplicación de la retribución variable en función de los criterios que en su caso se establezcan y se abonará durante el primer cuatrimestre del año siguiente al de su devengo.

Artículo 21. *Premio de permanencia.*

Se abonará una mensualidad a quienes cumplan 25 años de permanencia en Generali SAU y dos mensualidades a los que cumplan 35 años. Dichas mensualidades

serán resultantes de dividir su salario bruto fijo anual entre doce, sin inclusión de las retribuciones variables que pudiera percibir el empleado o la empleada en cuestión.

Artículo 22. *Pagas de complemento de compensación por primas.*

1. Se establecen cuatro pagas por primas integradas por:
 - a) Compensación General por primas: dos mensualidades.
 - b) Excesos de Compensación por primas: dos mensualidades.

2. Quienes, a la fecha de firma del presente convenio, tengan un número de pagas de participación en primas superiores, conservarán el exceso como Complemento Adicional por primas.

3. El personal de nuevo ingreso en Generali SAU generará, inicialmente, sólo las dos pagas generales de compensación por primas que se regulan en el apartado 1 del presente artículo.

Una vez transcurrido un periodo de carencia de 3 años a partir de su ingreso en la Compañía el personal tendrá derecho a percibir, también, el resto de los conceptos regulados en el presente artículo de la siguiente manera: el tercer año percibirán el 50 % del importe que reste y el cuarto año pasarán a percibir el 100 %.

4. La naturaleza de este complemento es de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Convenio del Sector Seguros.

Artículo 23. *Condiciones económicas para los años de vigencia del convenio y revisión salarial.*

En el presente artículo se regulan las condiciones económicas para el año 2024, según lo establecido en el artículo 45 del convenio sectorial. Para el resto de los años de vigencia del presente convenio, se estará a lo dispuesto en el referido convenio sectorial

Condiciones económicas para el año 2024:

1. Para el año 2024, se acuerda una evolución salarial acorde con el ritmo de la actividad de la economía española medida en términos de Producto Interior Bruto (PIB), de forma que para que el incremento salarial se produzca tendrá que constatarse un PIB superior a 0 %, y acorde también con la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC), referidos ambos indicadores a dicho año, y todo ello conforme a los siguientes criterios y escalas:

– Se acuerda aplicar un incremento salarial inicial del 0,8 %, con efecto de 1 de enero de 2024 sobre las tablas salariales definitivas de 2023.

– Si el PIB es superior a 0 % y resulta igual o inferior al 1,5 %, el incremento salarial base será del 1 %.

– Si el PIB es igual o superior al 1,6 % e igual o inferior al 2,5 %, el incremento salarial base será del 1,5 %.

– Si el PIB es igual o superior al 2,6 % e igual o inferior al 3,5 %, el incremento salarial base será del 2 %.

– Si el PIB es igual o superior al 3,6 %, el incremento salarial base será del 2,5 %.

2. Sobre el incremento salarial base resultante se aplicará un coeficiente corrector en función de la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) que se constate oficialmente a 31 de diciembre del año 2024 sobre 31 de diciembre del año anterior, conforme a los siguientes criterios y escalas:

– Si el IPC es inferior al 1 %, el corrector del incremento salarial será del 80 %.

– Si el IPC es igual o superior al 1 % e inferior al 2 %, no se aplicará corrector alguno al incremento salarial base.

– Si el IPC es igual o superior al 2 %, el corrector del incremento salarial será del 120 %.

3. Los referidos criterios y consiguientes incrementos salariales que, en su caso, pudieran derivarse de los mismos, se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024.

4. Una vez conocidos el PIB y el IPC correspondientes al año 2024, y en el supuesto de que su evolución diera como resultado un incremento salarial superior al 0,8%, procederá la aplicación del porcentaje de incremento que se deriva de la anterior escala, y su abono como revisión salarial en una sola paga en el periodo de los dos meses siguientes a la constatación de dichos datos por la Comisión Mixta de Interpretación del convenio que procederá a la aprobación de las correspondientes tablas y conceptos salariales resultantes de dicha constatación.

5. Como cláusula de salvaguarda, para el supuesto de un PIB inferior o igual a 0% que hubiera conllevado la ausencia de incremento salarial, o en caso de resultar un incremento salarial inferior al 0,8%, el exceso del incremento salarial inicialmente aplicado en 2024 o 2023 se deducirá del incremento salarial del año 2025.

6. Los conceptos sobre los que se aplicará el incremento salarial que, en su caso, proceda, serán los siguientes: tabla salarial de sueldos base por nivel retributivo, tabla de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, ayuda económica para vivienda en los supuestos de traslado e importe de compensación de gastos previsto en el apartado 7 del artículo 25.

En la disposición adicional décima del convenio sectorial se regulan las condiciones económicas para las tablas salariales del 2023 y 2024.

a) Tabla salarial de 2023.

La tabla salarial definitiva del año 2023 se incrementará un 3,5 % sobre la tabla salarial definitiva de 2022, a los solos efectos de ser el punto de partida para el pago de los salarios desde el 1 de enero de 2024. De esta manera, solo se abonará retroactivamente, con efectos 1 de enero de 2023, el importe resultante de aplicar la fórmula de incremento salarial para el año 2023 prevista en el artículo 44 del convenio, descontado el incremento salarial inicial del 0,8 % recogido en la tabla salarial inicial aprobada en 2023.

b) Tabla salarial de 2024.

La tabla salarial definitiva del año 2024 se incrementará un 3,25 % sobre la tabla salarial definitiva de 2023, indicada en el apartado anterior, a los solos efectos de ser el punto de partida para el pago de los salarios desde el 1 de enero de 2025. De esta manera, solo se abonará retroactivamente, con efectos 1 de enero de 2024, el importe resultante de aplicar la fórmula de incremento salarial para el año 2024 prevista en el artículo 45 del convenio, descontado el incremento salarial inicial del 0,8 % recogido en la tabla salarial inicial aprobada de 2024.

Artículo 24. Compensación por comidas por jornada partida.

1. Quienes realicen jornada partida hasta las 16 horas, como mínimo, percibirán una compensación en concepto de ayuda comida, en la cuantía establecida por el Convenio del Sector Seguros por cada día que la realicen.

2. Excepcionalmente, el personal que procede de la extinta Liberty Insurance Group, que a la fecha de firma de este convenio percibieran una cantidad superior, la mantendrán en las mismas condiciones, no siendo compensable y absorbible, excepto con el concepto del artículo 47 del Convenio del Sector Seguros relativo a compensación por comida por jornada partida.

3. El abono de esta compensación se realizará a través de tarjeta o cualquier otro medio electrónico de pago o, a elección de la persona empleada, mediante pago en nómina.

4. En jornada continua se tendrá derecho a la compensación de ayuda comida los días que, a petición de Generali SAU, se deba prolongar su jornada al menos dos horas.

5. Quienes realicen jornada partida y se encuentren en situaciones de incapacidad temporal superior a un mes, devolverán la ayuda comida correspondiente desde el primer día de dicha incapacidad.

6. El personal podrá optar por elegir el sistema de compensación por comidas al comienzo del año.

7. Se acuerda la incompatibilidad entre la percepción de ayuda de comida y el régimen de dietas.

Artículo 25. *Anticipos.*

1. El personal tendrá derecho a anticipos por un importe máximo de hasta 4 mensualidades. En el momento de la petición al área de Relaciones Laborales, deberá alegar la causa que lo motiva.

2. Los anticipos deberán ser reintegrados en el plazo máximo de un año.

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

Artículo 26. *Cláusula de Inaplicación de las condiciones de trabajo.*

Recogiendo lo establecido en el convenio sectorial, la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

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

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

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta de Interpretación del presente convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. La Comisión Mixta se pronunciará por resolución motivada, en la que al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

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

CAPÍTULO VIII

Tiempo de trabajo

Artículo 27. *Jornada laboral.*

1. La jornada anual oficial de Generali SAU será de 1660 horas anuales para todo el personal, exceptuando aquellos procedentes del Canal Directo Regal, incorporados a

la extinta Liberty Seguros a fecha de 19 de marzo de 2007, que mantendrán la jornada que resulte de aplicar 7 horas diarias, de lunes a viernes.

2. En los colectivos que, por aplicación del horario, resulte una jornada superior a la jornada anual oficial, se realizarán las adaptaciones precisas para ajustarlo, de acuerdo con los siguientes parámetros:

a) Al exceso de horas anuales, en porcentajes de días completos, se aplicarán mediante días «de libre disposición».

b) El resto de las fracciones de horas se aplicarán reduciendo en una hora el horario de los días anteriores a festivos, adecuándose el horario al realizado en jornada intensiva.

Estas medidas de ajuste horario por exceso de horas en calendario laboral no son aplicables al personal con reducción de jornada ya que éstos, al no alcanzar la jornada anual máxima establecida, no generan exceso.

3. Serán considerados días festivos, exclusivamente, los publicados oficialmente por las correspondientes Administraciones Públicas.

4. Se establece una bolsa de horas para horarios especiales, que comprenderá la diferencia entre las horas reales de aplicación de los distintos horarios y la jornada anual de 1660 horas:

– Para el colectivo de más de 7 horas diarias, se aplicará una bolsa de horas del 50 % de la diferencia resultante entre el horario realizado y las 1660 horas anuales.

– El personal incorporado al Canal Directo Regal hasta el 19 de marzo de 2007 tendrá 7 horas de bolsa fija, a sumar a la jornada anual que se determine por calendario laboral.

5. Quienes trabajen en jornada reducida sujetos a jornada anual marco de 1660 horas, así como los del extinto colectivo Canal Directo Regal, al no generar débito horario, no tendrán bolsa de horas.

Generali SAU determinará los momentos de la distribución de las horas de bolsa pendientes para todos los colectivos afectados deberá preavisarse su realización con 10 días naturales de antelación y establecida en el primer cuatrimestre del año, al igual que las vacaciones. Una vez establecido de mutuo acuerdo con la persona afectada, no podrán anularse, ni modificarse sin previo consentimiento de las partes, en aras de atender la conciliación de la vida familiar.

En aquellos departamentos que se precise bolsa de horas, y cuando esta se establezca para cubrir un festivo local o sábado, la misma se hará en horario continuo de mañana, respetando el número de horas que se realiza en jornada diaria habitual de la persona empleada y computándose a doble la hora trabajada.

La previsión de realizar horas de esta bolsa en festivos locales obedece a causas organizativas de Generali SAU, en tanto en cuanto, existe demanda de trabajo que hace necesario que desde el centro de trabajo en que se disfrute del festivo local se sigan prestando servicios para el resto de los centros de trabajo que no disfruten del festivo.

En ningún caso los permisos retribuidos podrán computar como realización de bolsa de horas.

En los casos de IT superiores a 180 días, no se recuperará bolsa de horas, y en el periodo de 90 a 180 días de bajas de IT, se aplicará la parte proporcional.

6. Anualmente se fijarán los correspondientes calendarios laborales de cada centro de trabajo, de común acuerdo entre Generali SAU y la representación de los Trabajadores y las Trabajadoras.

7. Se considerará período estival, a todos los efectos, el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

8. Se acuerda la jornada intensiva, de 8.00 a 15.00 horas, para todos los horarios, los días:

a) 24 y 31 de diciembre y de 5 enero. El día 24 y 31 de diciembre en caso de ser festivo se aplicará jornada intensiva el inmediato laborable anterior.

Los previos a festivos nacionales y locales siempre y cuando el inmediato anterior al festivo sea día laborable el horario será:

- 8.00 a 15.00 horas: Horarios Corporativos y Horarios Especiales de 7 horas.
- 8.00 a 15.30 horas: Horarios Especiales de 7,5 horas y Horario Especial Turnos.

Artículo 28. Horarios.

Los horarios establecidos son los siguientes:

1. Horario Corporativo:

- De lunes a jueves: entrada de 8,00 a 9,00 horas y salida de 17,00 a 18,00 horas, con una hora para comer.

- La flexibilidad horaria en la entrada y en la salida será de 1 hora. El personal podrá utilizar 30 minutos de dicha flexibilidad horaria para adicionarlos a la hora de comida. Es decir, la hora de comida establecida en el convenio sectorial no podrá reducirse, sino tan sólo ampliarse en 30 minutos haciendo uso de la flexibilidad horaria referida.

- Viernes de todo el año: de 8,00 a 15,00 horas, con 30 minutos de flexibilidad.
- Período estival: de 8,00 a 15,00 horas, con 30 minutos de flexibilidad.

2. Horarios especiales:

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 54 del Convenio del Sector Seguros, son los siguientes:

Horarios de 7 horas

8:00	15:00	Jornada continua.
9:00	17:00	Con 1 hora de comida.
10:00	18:00	Con 1 hora de comida.
12:00	20:00	Con 1 hora de comida.
13:00	20:00	Jornada continua.

Horarios de 7 horas y media

8:00	15:30	Jornada continua.
8:30	17:00	Con 1 hora de comida.
9:00	17:30	Con 1 hora de comida.
9:30	18:00	Con 1 hora de comida.
10:00	18:30	Con 1 hora de comida.
10:00	19:00	Con 1 hora 30 minutos de comida.

Otros horarios:

- 9.00 a 18.00 de lunes a jueves y de 8.00 a 17.30 todos los viernes. Durante los meses del 1/01 al 31/05 y 1/10 al 31/12. El período estival que comprende 1/06 al 30/09 el horario es de 8.00 a 14.00 horas.

– Turnos rotativos semanales de 8.00 a 15.00 horas la primera semana y de 10.00 a 13.00 horas y de 15.00 a 20.00 horas la segunda semana.

El momento del disfrute de la hora de comida deberá acomodarse a las necesidades organizativas de Generali SAU.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberán mediar mínimo doce horas.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en los horarios especiales de 7,5 horas, 7 horas y turnos del centro de Bilbao podrán adherirse de forma voluntaria a prestar sus servicios en jornada continua el mes de julio sin generar la ayuda comida ni tampoco plus turnicidad en el horario de turnos.

Horario de julio en jornada continua:

– Horarios especiales de 7,5 horas y turnos: De lunes a viernes de 8.00 a 15.30 horas.

– Horarios especiales de 7 horas: De lunes a viernes de 8.00 a 15.00 horas.

La adhesión voluntaria a la jornada continua del mes de julio se producirá, previa solicitud por escrito al responsable directo durante el primer cuatrimestre del 2024 y es con carácter definitivo durante toda la vigencia del convenio colectivo, salvo situaciones excepcionales, cuya reversibilidad requerirá la autorización expresa por parte de la Dirección del Área.

3. Todos los horarios actuales de Generali SAU realizarán jornada intensiva en el mes de agosto, exceptuando aquellos horarios futuros que, por necesidades de servicio, requiriesen trabajo en jornada partida.

4. Los horarios especiales podrán aplicar una flexibilidad horaria de hasta 30 minutos en la entrada, siempre y cuando el nivel de servicio no se vea afectado. El servicio debe estar siempre cubierto en todas sus franjas.

5. Excepcionalmente, Generali SAU podrá crear nuevos horarios especiales por necesidades de negocio, dentro de los límites que se pacten con la representación legal de las personas trabajadoras y con las compensaciones que en dicho pacto se establezcan.

6. Siempre que organizativamente exista la posibilidad, quienes pertenezcan a los colectivos que tienen horarios especiales, podrán establecer un turno en virtud del cual un porcentaje de dicho personal librará los viernes por la tarde, realizando ese día el horario de 8 a 15,30 horas o de 8 a 15 horas, según la distribución de jornada establecida, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- Que la carga de trabajo existente lo permita.
- Que el servicio esté cubierto.

A tal efecto, cada área establecerá listados de turnos rotativos que identificarán las personas trabajadoras y las fechas de disfrute de la libranza de los viernes por la tarde.

En ningún caso, la realización de la jornada intensiva los viernes comportará compensación por comida, ni supondrá un detrimento de la jornada anual.

Para el supuesto de que la aplicación del sistema de turnos para la libranza de las tardes del viernes anteriormente previsto no resultase operativamente eficaz, Generali SAU podrá modificarlo o suprimirlo, comunicando dicha decisión a la representación legal de las personas trabajadoras con quince días de antelación a la ejecutividad de la misma.

7. De forma excepcional, se mantendrá el horario de 8 a 15 horas al colectivo del personal de áreas corporativas que procedan de fusiones anteriores al año 1998 y que vinieran disfrutando de ese horario ininterrumpidamente antes de dicho año.

8. Los períodos de descanso tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y comprenderán todas las pausas realizadas durante su jornada de trabajo.

9. En los horarios con jornada partida, se establece un período de descanso de 15 minutos diarios. En horarios con jornada continuada, el descanso será de 20 minutos diarios. En ambos casos, el disfrute estará subordinado a las necesidades organizativas del departamento. El tiempo de descanso señalado se disfrutará al margen de si la jornada es completa o reducida.

10. Las personas que firmaron el acuerdo de las condiciones del POOL, firmado con la Representación Legal de las personas trabajadoras el 4 de febrero de 2016, se les aplica las siguientes condiciones horarias:

- Horario de 7 horas, de lunes a viernes de 13.00 a 20.00 horas en jornada continua, excepto agosto de 8.00 a 15.00 horas.
- No trabajan sábados ni festivos.
- Trabajan un viernes rotativo mensual en jornada intensiva de 8.00 a 15.00 horas.
- No generan bolsa de horas, ni distribución irregular de la jornada.

Artículo 29. *Cambios de horario y compensaciones.*

1. El cambio de un horario a otro en Generali SAU será siempre voluntario para la persona trabajadora.

2. Los cambios de horario que impliquen cambios de colectivo se adaptarán a las particularidades de cada uno de los horarios de los colectivos de destino. Las personas que actualmente ya hubieran sido asignados en un colectivo con horario diferente al suyo, necesariamente, asumirán las condiciones de tiempo de trabajo del colectivo en el que actualmente prestan sus servicios.

3. Quienes, a solicitud de Generali SAU, cambien su horario de turnos a jornada partida y de jornada continua a partida, percibirán una compensación económica de 2.698 euros brutos anuales, siendo éste un concepto no absorbible y no compensable con cualquier futuro incremento retributivo.

4. Cuando el cambio sea de un horario con terminación a las 18 horas, a otro horario que finalice después éstas, se percibirán 1.932 euros brutos, en un solo pago. Si la persona trabajadora se retracta, según el Convenio del Sector Seguros, devolverá la cantidad percibida.

5. Si el cambio de horario es de jornada continua a jornada a turnos, o de jornada partida a turnos, se compensará con el plus de turnicidad, según establezca el Convenio del Sector Seguros.

6. Cuando el cambio de horario implique la pérdida de la jornada intensiva de los viernes y del período estival, se percibirán 1.591 euros brutos, en un solo pago.

7. La compensación del punto 6 no corresponderá a quienes con anterioridad al cambio de horario, hubiesen pertenecido a un horario sin jornada intensiva de viernes y período estival.

8. Si una persona trabajadora tuviese más de dos cambios de horario, a iniciativa de Generali SAU y durante un único año, recibirá una compensación única del 25 % de su salario bruto anual.

9. El personal que proceda del colectivo Canal Directo Regal, incorporados a la extinta Liberty Seguros hasta el día 19 de marzo de 2007, cuando a requerimiento de Generali SAU incrementen su jornada a 1660 horas anuales, serán compensados con 2.294 euros brutos anuales, siendo éste un concepto no absorbible y no compensable con cualquier futuro incremento retributivo.

10. Quienes, por su colectivo de origen, no tuviesen ya asignada una jornada de 1.585 horas anuales, en los cambios de horario entre las distintas jornadas, ya sea de 1.660 a 1.585 horas y posteriormente de 1.585 a 1.660 horas, no habrá compensación por esta causa ni se adquirirá a título individual la jornada más reducida, con las siguientes matizaciones:

a) Esta no compensación por cambio de jornada no es aplicable al personal que, por ser de origen Canal Directo Regal hasta el día 19 de marzo de 2007, provienen de

una jornada de 1.585 horas, o la resultante de la aplicación del artículo 27.1, y si pasan a una jornada de 1.660 horas anuales, percibirán la compensación estipulada en el apartado 9 de este artículo.

b) Aunque no se perciba compensación por el cambio de jornada, percibirán las compensaciones que corresponden por cambio de jornada continua a partida, según el apartado 3 de este artículo, o cambio de jornada con horario de terminación a las 18 horas a otro horario que finalice después éstas, percibirán las compensaciones estipuladas en el apartado 4, de este artículo.

11. Quienes trabajen en horarios partidos hasta las 20 horas, tendrán preferencia para el cambio de horario cuando se produzcan vacantes, siempre que las necesidades de Generali SAU lo permitan y con aplicación de criterios de desempeño y antigüedad.

12. En los casos en que, en los cambios de horario, anteriormente mencionados u otros en que se pudieran producir, el cambio sea a iniciativa de la persona trabajadora no se percibirá compensación alguna.

13. Las cantidades compensatorias anteriores tienen el carácter de brutas, no revalorizables y se percibirán en proporción a la jornada real realizada.

14. Se podrán solicitar cambios temporales de tipos de horario y jornada (de jornada partida a continuada o viceversa) o bien medidas de flexibilidad en relación al tiempo de trabajo para adaptar la vida personal y /o familiar a la jornada preexistente, en los siguientes casos: enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de primer grado de consanguinidad, y de atención a los hijos e hijas durante el proceso de separación o divorcio, siempre que la persona empleada ostente la custodia de los mismos y como máximo hasta su mayoría de edad o emancipación declarada, y en todos los casos mientras se mantenga la circunstancia que dio origen a la situación.

La petición será remitida al área de Talento (Departamento RRLL) que estudiará la viabilidad de la solicitud, así como el régimen de aplicación temporal del cambio o flexibilidad solicitada.

15. Debido a la dificultad de cobertura del servicio durante las franjas horarias de tarde que existe en las Áreas de Servicio (Autos, Diversos, Gestión y Proveedores, CIU, Mediadores y Postventa, Líneas Comerciales y Socios) y Comercial Negocio Directo (Venta Inbound, Ventas Outbound, Recuperaciones) se establecen a continuación un conjunto de propuestas de horarios para los empleados que prestan servicios en las áreas indicadas, cuya adscripción tendrá carácter voluntario:

a) Medidas de carácter general:

– Posibilidad de cambio a un horario intensivo de tarde de 13.00h a 20.30h o bien de 12.30h a 20.00h a las personas trabajadoras que realizan el siguiente horario:

• Horario a Turnos Bilbao (rotativo) en la semana de tarde 10.00h a 20.00h pasando a realizar de 13.00 h a 20.30h o de 12.30h a 20.00h. Esto implicaría también que, en la semana 1, realizarían horario de 8h a 15.30h horas para ajustar la jornada anual.

Quienes soliciten este cambio horario no perderán el importe de la ayuda comida que vinieran percibiendo. Este importe pasará a formar parte de la mejora voluntaria que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, siendo un concepto absorbible y compensable.

– Creación de un horario «Part-time» de jornada efectiva de cinco horas en horario de 15.00h a 20.00h. abonándose por dicha jornada diaria el precio de cinco horas y media. Esta posibilidad se ofrecerá de manera general, a todo el personal adscrito al área de referencia, si bien la aceptación por parte de la Compañía está condicionada a la aprobación previa por parte de la persona responsable del área de dimensionamiento.

b) Medidas a aplicar según las necesidades organizativas del área de dimensionamiento:

– Horario «Concentrado»: Se ofertará en función de las necesidades organizativas de algunas áreas del Centro de Servicio al personal de mañana u horario partido: Horario de 9:40 h. a 20 h. con una hora de comida en semana de cuatro días librando lunes o viernes en función de las necesidades organizativas.

Únicamente se compensará la pérdida de jornada intensiva recogida en el artículo 29.6 del presente convenio colectivo para quienes realizan el horario corporativo definido en el artículo 28.1 del convenio colectivo. Esta medida se ofrecerá solo a los departamentos identificados por la Compañía con necesidad de cubrir puestos de tarde.

– Horario concentrado librando sólo los viernes tarde en semanas alternas: propuesta creada para ofertar a quienes realizan horarios de 10h a 19 h. Una semana realizarían horario de 10h a 20 h y la hora de exceso la librarían el viernes en horario de 10h a 15h. La semana siguiente el horario sería el habitual de 10h a 19h. Esta alternativa se crea por necesidades del departamento de Línea Comercial si bien podría aplicarse a otros departamentos u horarios en función de las necesidades organizativas concretas en cada momento.

El conjunto de medidas que se establecen en el presente artículo tienen como objetivo la cobertura del servicio durante la franja de tarde, esto es, la comprendida entre las 15.00h hasta las 20.00h, siendo dicha franja horaria de obligada presencia para quienes voluntariamente cambien su horario al de franja de tarde. Esto supondrá que cualquier solicitud de modificación de horario a futuro, incluso de reducción de jornada por cualquier motivo, podrá ser adecuado a la solicitud de la persona empleada siempre que se mantenga su presencia en la franja de tarde antes referida debido precisamente a las necesidades organizativas de la Compañía. En caso de que las necesidades de la persona trabajadora no puedan ser atendidas por tener que afectar a la franja indisponible, aquélla volverá al horario que disfrutaba con anterioridad al cambio dejando de percibir la compensación o mejora que viniera percibiendo por tal cambio.

Así mismo, quien solicite alguno de los cambios horarios señalados podrá volver a solicitar la vuelta a su horario anterior durante los seis meses siguientes al cambio, de lo contrario se mantendrá de manera permanente el nuevo horario en la franja de tardes.

El conjunto de propuestas horarias reguladas en el presente punto 29.15 se regirán por lo dispuesto en el artículo 28.10 que regula el régimen de descansos durante la jornada.

Artículo 30. *Distribución irregular de la jornada.*

Con independencia de la regulación contenida en el artículo 53 del Convenio Colectivo Sectorial y del artículo 54 del mismo texto sobre supuestos especiales, y sin perjuicio de lo regulado para la bolsa de horas, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, en desarrollo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer otra distribución de la jornada a lo largo del año.

A tal efecto, y con antelación a la implementación de la medida, se realizará un período de consultas de 15 días con la representación legal de las personas trabajadoras, comunicando la propuesta de distribución irregular de la jornada, tanto si se refieren a una distribución irregular a lo largo del año como si estuvieran referidas a una distribución irregular limitada en el tiempo y/o para supuestos concretos, con motivación de las causas que la justifiquen.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 10 días naturales el día y la hora exactos de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

Excepcionalmente, en los casos en los que la necesidad del servicio requiera respuestas urgentes por causas extraordinarias o solventar problemas sobrevenidos de carácter grave, los cuales, de no acometerse con celeridad pudiera menoscabar la continuidad del proyecto del que se trate, o la calidad del proceso en cuestión, Generali SAU podrá proponer al personal afectado la prolongación de la jornada diaria con preaviso de cinco días naturales.

Al final de cada año la representación de las personas trabajadoras recibirá un informe con la utilización del régimen contenido en el presente artículo y podrán emitir sus valoraciones al respecto al final de cada año natural de vigencia del presente convenio, proponiendo mejoras, en su caso, todo ello en aras de alcanzar la óptima organización del tiempo de trabajo.

En defecto de pacto o finalizado el período de consultas sin acuerdo entre las partes, la Compañía podrá distribuir el 4,5% de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora de forma irregular para los años 2024-2027. Finalizado este período las partes se regularán por la distribución irregular de la jornada al porcentaje establecido por ley sin perjuicio de que las partes lleguen a un acuerdo sobre otro porcentaje.

La distribución irregular de la jornada se iniciará con el exceso y se compensará posteriormente. La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo se realizará procurando el acuerdo entre las partes, con información a la RLT. En defecto de acuerdo, la compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de cuatro meses siguiente a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso o reducción de jornada, diaria o semanal, en franjas mínimas de una hora. Su disfrute se situará dentro de dicho período en función de las necesidades organizativas de la empresa que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo. Nunca será mediante compensación económica.

Si por cualquier circunstancia organizativa al finalizar el año quedara por disfrutar descanso compensatorio, éste deberá disfrutarse, con carácter obligatorio, hasta el 31 de marzo del año siguiente.

La aplicación de la jornada irregular respetará la franja horaria y /o turnos de trabajo que cada persona tenga asignada.

El máximo de jornada irregular a realizar será de dos horas diarias o cinco horas semanales. En el caso de que se realice el máximo diario de dos horas, la siguiente jornada irregular se deberá concretar en día alterno. En la medida de lo posible, se procurará evitar para todos los colectivos que la distribución irregular de la jornada aquí regulada se realice los viernes.

En las jornadas con horario continuado será a elección de la persona trabajadora el realizar la jornada irregular con pausa de una hora de comida. En caso de uso del tiempo de comida de una hora se tendrá derecho a la compensación por comida en los términos del artículo 41 del convenio sectorial.

No se aplicará distribución irregular de la jornada a quienes que hayan disfrutado de maternidad/paternidad durante el primer año del menor. Tampoco será aplicable el régimen de distribución irregular de la jornada a quienes hayan solicitado el permiso del artículo 33 b) del convenio por el período de un mes desde la solicitud de dicho permiso.

Bolsa de Horas y distribución irregular de la jornada no podrán acumularse al mismo tiempo a no ser que exista acuerdo entre las partes.

Artículo 31. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por este convenio, presente el 1 de enero de cada año, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 26 días laborables.

Quienes tengan reducción de jornada tendrán derecho a disfrutar los mismos días de vacaciones.

2. Tendrán también la consideración de vacaciones, pudiendo ser adicionado a los anteriores los siguientes días:

– 24 o 31 de diciembre, a elegir. En caso de ser festivos, será el inmediato laborable anterior.

3. Las vacaciones deberán solicitarse y aprobarse durante el primer cuatrimestre del año.

4. El disfrute de las vacaciones estará supeditado a las necesidades organizativas del departamento y se fijará de común acuerdo entre la persona trabajadora y Generali SAU. En caso de discrepancias, se establecerá un turno rotativo anual. Una vez autorizadas y aprobadas no podrán modificarse de forma unilateral por parte de la Compañía.

5. Con objeto de no ocasionar dificultades operacionales en los departamentos y fomentar la máxima igualdad entre toda la plantilla, se establece que, a petición de cualquiera de las partes, se disfruten como mínimo 12 días laborables dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, incluidos.

6. Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año de su devengo, y excepcionalmente, se podrá autorizar su disfrute hasta el 28 de febrero del año natural siguiente, de acuerdo con las necesidades organizativas, todo ello sin perjuicio de los supuestos contemplados en los apartados siguientes del presente artículo.

7. Las vacaciones se paralizarán desde el primer día con motivo de una incapacidad temporal. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, que imposibiliten a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriormente señaladas, la persona trabajadora podrá disfrutarlas una vez finalizada la incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

8. En los calendarios laborales, la jornada diaria de referencia para el cálculo de las vacaciones, será el resultado del promedio de jornada durante el período estival comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

a) Quienes, en el transcurso del año de que se trate, cumplan 58 años o más y hasta los 65 años, verán incrementadas sus vacaciones, según la siguiente escala: personas trabajadoras de 58 años aumentarán sus vacaciones anuales en un día laborable.

b) Personas trabajadoras de 59 años aumentarán sus vacaciones en dos días laborables.

c) Personas trabajadoras de 60 años aumentarán sus vacaciones en tres días laborables.

d) Personas trabajadoras de 61 y 62 años aumentarán sus vacaciones en cuatro días laborables.

e) Personas trabajadoras de 63, 64 y 65 años aumentarán sus vacaciones en cinco días laborables.

9. Quienes hayan suscrito el acuerdo de las condiciones POOL, tienen prioridad de vacaciones en agosto.

Artículo 32. *Trabajo a turnos, trabajo nocturno y trabajo en festivos.*

1. Se considera turnicidad aquel régimen de trabajo que exija que la persona trabajadora deba prestar sus servicios en turnos diferentes en un período determinado

de días o de semanas, de acuerdo con la organización establecida por necesidades del servicio.

El personal que realice horarios a turnos rotativos percibirá el plus de turnicidad, según lo establecido en el Convenio del Sector Seguros.

2. Se considera nocturnidad aquel trabajo que se presta a partir de las 22.00 y hasta las 6.00 horas.

3. El personal adscrito y sujeto a horarios nocturnos, percibirá en nómina un concepto como «Plus de nocturnidad» equivalente al 15 % del sueldo base mensual.

4. En los horarios especiales se podrá trabajar en festivos no nacionales que serán compensados, a criterio de Generali SAU, bien por el doble de descanso, bien por el doble de salario. El trabajo en días festivos se regulará mediante un sistema de voluntarios y, a falta de éstos, un sistema objetivo para su realización.

5. Los conflictos derivados del sistema de voluntarios, anteriormente establecido, podrán ser resueltos internamente dentro de cada departamento o, en su defecto, conjuntamente entre la dirección de Generali SAU y la representación legal de las personas trabajadoras.

6. El trabajo en sábados se retribuirá de igual forma que los festivos, con la excepción de que será obligado el trabajo en sábados con las condiciones retributivas que ya tuvieran en la actualidad y, en todo caso, sin ninguna compensación para aquellas personas trabajadoras cuyos horarios ya tuvieran incorporado el sábado a su jornada habitual.

7. Si hubiese que realizar actividad profesional los días 25 de diciembre y 1 de enero, se compensará, bien por el triple de descanso, bien por el triple de salario.

Artículo 33. *Permisos.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 59 del Convenio del Sector Seguros, se estará a lo dispuesto en el mismo en todos aquellos puntos que no estén expresamente regulados a continuación.

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

a) Por matrimonio del empleado o la empleada, 15 días naturales.

El disfrute del presente permiso podrá iniciarse en el momento escogido a instancia de la persona trabajadora, siempre y cuando el día del enlace matrimonial quede incluido dentro del período de disfrute de los 15 días naturales de permiso. Este permiso se hace extensivo a las parejas de hecho, pudiéndose iniciar en el momento escogido a instancia de la persona trabajadora, siempre y cuando el día de la inscripción en el registro quede incluido dentro del disfrute de los 15 días naturales de permiso. En el caso de que, tras la inscripción como pareja de hecho, la pareja contraiga matrimonio civil o eclesiástico, no se disfrutará nuevamente de dicho permiso por considerarse el mismo hecho.

En el caso que la persona trabajadora elija disfrutar el permiso, a partir de la fecha del enlace, el cómputo para el disfrute se hará a partir del primer día laborable, siguiente al día del enlace.

b) Cinco días laborables exista o no desplazamiento, ampliables como máximo a dos meses sin sueldo a partir del quinto día, en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Será el facultativo que atienda a la persona enferma quien determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad o accidente.

c) En el supuesto de ingreso hospitalario en la UVI/UCI del cónyuge, hijos/as o padres de la persona trabajadora tendrán derecho, a 2 horas diarias de permiso

retribuido durante los primeros 15 días naturales del ingreso hospitalario, una vez concluido el número de días de permiso retribuido que se haya disfrutado.

d) Cuatro días laborables exista o no desplazamiento por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los días permiso podrán fraccionarse mientras que permanezca el hecho causante que lo origina, asimismo, con objeto de favorecer su mejor utilización acorde con la finalidad del precepto, el permiso de cinco días laborables para los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización contemplados en el párrafo «b)» anterior, podrá disfrutarse por horas.

e) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor 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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

f) Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá Generali SAU pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa.

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

h) Para realizar funciones sindicales o de representación legal de las personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial relacionado con la actividad de Generali SAU, avisando al efecto, con una antelación de 48 horas.

j) Dos días laborables al año para someterse a técnicas de reproducción asistida. Se establece también un período de tres meses de permiso no retribuido para los casos en que la persona trabajadora se sometiera a la aplicación de técnicas de reproducción asistida o adopción internacional.

k) Por el tiempo necesario para asistir al examen de conducción, con un máximo de dos convocatorias por persona.

l) Por el tiempo necesario para asistir a un máximo de dos tutorías al año por cada hijo en edad de formación reglamentaria obligatoria. En caso de hijos con discapacidad igual o superior al 33 % será un máximo de 4 tutorías al año.

m) El día del cumpleaños que coincida con un día laborable, las personas trabajadoras podrán disfrutarlo como día de permiso retribuido. En el caso que coincida con un fin de semana o festivo, la persona trabajadora podrá escoger disfrutarlo el día siguiente o el día anterior al del cumpleaños.

2. Los días de permiso retribuido regulados en los apartados anteriores, se entenderán referidos a días naturales, excepto las referencias expresas que en los mismos se hacen a días laborables.

3. El personal podrá ausentarse, por el tiempo necesario, por enfermedad sin baja médica o para la realización de visitas médicas, propias o de familiares que convivan con la persona trabajadora hasta el segundo grado, o familiares de primer grado, aunque no convivan con ella en el domicilio habitual, por un máximo de 40 horas anuales, que se

considerarán permiso retribuido. Este permiso no se prorratea en función de la jornada anual que realice la persona trabajadora, disfrutándose igual a jornada completa que reducida.

4. Se establece un permiso retribuido de 10 horas anuales con justificación y preaviso para asuntos personales. No podrá añadirse a las vacaciones. El permiso será preavisado con una antelación al menos de 48 horas siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan.

5. Quienes se encuentren disfrutando del permiso de lactancia podrán realizar jornada continua.

6. A partir de la semana 30 de gestación la persona trabajadora tendrá la posibilidad de realizar jornada intensiva de mañana de 8.00 a 15.00 horas.

7. Las personas trabajadoras que se encuentren en tratamiento oncológico tendrán derecho a una reducción retribuida de hasta un 50 % de su jornada laboral mientras dure el tratamiento.

8. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos personales hasta un máximo de 24 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, optándose, de común acuerdo con Generali SAU, por cualquiera de estas posibilidades.

9. En todos los supuestos, será necesario aportar el correspondiente justificante. En los casos de enfermedades crónicas, bastará aportar el certificado médico correspondiente.

Artículo 34. *Reducción de jornada en turnos rotativos.*

Quien realice turnos rotativos de mañana y tarde podrá solicitar a Generali SAU un turno fijo de trabajo, bien de mañana, bien de tarde, para el período de disfrute de la reducción de jornada en los términos definidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Este acuerdo no limita a la persona afectada la posibilidad de mantener su horario de turnos rotativos.

La asignación por parte de Generali SAU del turno fijo solicitado por la persona trabajadora estará supeditado a las necesidades organizativas del Departamento en el que presta sus servicios. No obstante, se acuerda un sistema objetivo que arbitre la decisión de Generali SAU para el que se tendrá en cuenta la siguiente organización óptima de los diferentes Departamentos:

En el momento que Generali SAU reciba por escrito la solicitud de la persona trabajadora acogiéndose a reducción de jornada en turno fijo de mañana o tarde, la empresa estudiará la viabilidad de la solicitud. La empresa revisará la viabilidad para que la persona trabajadora pueda incorporarse al turno fijo solicitado; en caso contrario, podrá hacerlo en el turno fijo disponible.

En el último supuesto del párrafo anterior, Generali SAU se compromete a regular un sistema de listas de espera que, por riguroso orden de solicitud, permita a la persona trabajadora incorporarse al turno fijo de mañana o tarde inicialmente solicitado, en el momento que se produzca una vacante en dicho turno.

En la medida de lo posible, Generali SAU tratará de facilitar que quienes se encuentren en la lista de espera y que así lo soliciten puedan trasladarse a otros departamentos de la misma área.

El ámbito de actuación del presente artículo se extiende a todo el colectivo de personal a turnos que soliciten la reducción de jornada, a partir de la fecha de firma del convenio, y a todo el personal a turnos que a fecha de firma del presente convenio ya disfrutaban de la reducción de jornada, cuyas solicitudes se tramitarán por riguroso orden de antigüedad en el disfrute del derecho de reducción de jornada.

Artículo 35. *Excedencias.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63 del Convenio del Sector Seguros, se estará a lo dispuesto en el mismo en todos los puntos de su redacción.

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

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

3. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

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

4. En los términos que regula el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

5. La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en Generali SAU tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en Generali SAU no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en Generali SAU Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente convenio.

6. En desarrollo del artículo 46.6 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El personal, con al menos un año de antigüedad en Generali SAU, tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres

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

- a) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación, no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.
- b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñando o a desempeñar en Generali SAU, así como su proyección profesional en la misma. Para este supuesto la persona trabajadora deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en Generali SAU.

No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 10 % de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 personas empleadas de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por la misma persona hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, deberá comunicar su solicitud por escrito a Generali SAU con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo, salvo en el caso de excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, en cuyo caso el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. En el supuesto de excedencias voluntarias, si no se solicitara la reincorporación o si se solicita incumpliendo el citado plazo de preaviso, la persona trabajadora perderá el derecho a la reincorporación.

8. Generali SAU, en consonancia con lo previsto en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitará información periódica a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la relación de personas trabajadoras en situación de excedencia y el período de las mismas.

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

10. A efectos de lo regulado en el apartado 5 del presente artículo, se entiende que existe una vacante cuando Generali SAU ni cubre, ni amortiza el puesto de trabajo existente.

La amortización se produce por la concurrencia de circunstancias técnicas, económicas, organizativas o de producción que la motivan.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del apartado 7, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

Artículo 36. *Ajustes de jornada para la conciliación entre vida laboral y familiar.*

1. Quien, por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de trece años o personas con discapacidad y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí solas y que no desempeñen una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional el salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria de la reducción de jornada, que corresponde a la persona trabajadora, deberá establecerse dentro de la jornada ordinaria y franja horaria habitual que viniera realizando la persona trabajadora y teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la Compañía de conformidad con lo previsto en el artículo 29.15 del presente convenio colectivo.

2. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

El mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

3. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, Generali SAU podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

4. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. El personal, por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo ser acumulado por jornadas completas o en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores establece la posibilidad de sustituir la hora de ausencia referida por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad.

La persona trabajadora, por su voluntad expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 22 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad para el supuesto de un solo hijo o hija, y de 22 días laborables por cada hijo o hija, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

Quienes tengan reducida su jornada laboral por motivos familiares, no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15.2 del presente convenio colectivo, respecto a la movilidad geográfica.

CAPÍTULO IX

Previsión y beneficios sociales

Artículo 37. *Seguro de vida.*

Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, Generali SAU otorgará, a su exclusivo cargo, para el personal en activo un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por un capital equivalente al salario bruto anual más 6.000 euros, con un límite mínimo de 75.000 euros, para los años 2024-2027.

En caso de muerte por accidente, el capital será el doble del referido en el anterior párrafo.

En caso de fallecimiento por accidente, el capital será el triple del referido en el párrafo primero del presente artículo, siempre y cuando se trate de personas que realizan desplazamientos con frecuencia, esto es, personal comercial que se desplaza diariamente para realizar visitas por todo el territorio.

Dichos capitales se revalorizarán en el porcentaje que acuerden las partes para cada período de vigencia del convenio colectivo.

Artículo 38. *Plan de Pensiones.*

Generali SAU tiene establecido un Plan de Pensiones del sistema empleo que integra a toda la plantilla incluida en el ámbito personal del presente convenio colectivo y que unifica y sustituye todos los compromisos por pensiones vigentes en las empresas de Generali SAU, incluidos los previstos en el artículo 67.2 apartados A) y B) del Convenio del Sector Seguros.

La incorporación al Plan se producirá una vez que la persona trabajadora cuente con un mes de antigüedad en Generali SAU.

La cuantía de la aportación realizada por la Entidad Promotora es de un 3% del Salario Bruto Anual. En todo caso, se mantendrán las mejoras al Plan de Pensiones para quienes a título individual las vinieran disfrutando.

A quienes en su condición de partícipes en activo realicen una aportación mínima del 1% de salario fijo anual al plan de pensiones de Generali SAU, la empresa les aportará un 0,5% adicional con carácter anual.

Estos incrementos, tanto el lineal como el adicional por aportación voluntaria, no aplicaran al equipo de Dirección (Nivel 0).

Quienes tengan reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas y/o familiares no verán reducida su aportación al plan de pensiones con motivo de la reducción de jornada solicitada.

La Comisión de Control del Plan de Pensiones tendrá una composición paritaria.

Artículo 39. *Contratación de seguros por las personas trabajadoras.*

Todas las personas trabajadoras de Generali SAU, así como los cónyuges, parejas de hecho, hijos, hijas, ascendientes y hermanos y hermanas que convivan en el mismo domicilio que aquellos, podrán acceder a la contratación de productos comercializados por Generali SAU con los descuentos que se apliquen y que en cualquier caso no podrán ser inferiores a los vigentes.

Tendrán igualmente consideración de condición de persona trabajadora quien se encuentra en situación de jubilación en Generali SAU por alcanzar la edad de jubilación o los jubilados anticipadamente y el personal en situación de excedencia. En todos estos casos, no tendrán ya la consideración de personas trabajadoras sus familiares en el grado que sea o parejas de hecho, aun cuando convivan en el mismo domicilio de quien sí ostenta tal condición.

Artículo 40. *Ayudas discapacidad.*

Generali SAU abonará 3.000 euros al año para las personas trabajadoras con cónyuge e hijos o hijas con discapacidad dependientes, así como familiares convivientes hasta el 1.º grado de consanguinidad en situación de dependencia que no puedan valerse por sí solos y no desempeñen actividad retribuida.

Las personas trabajadoras que declaren una discapacidad mediante el certificado correspondiente, se les abonará una compensación extraordinaria y única de 2.000 euros, en un solo pago.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 41. *Disposición general.*

Las partes se comprometen a promover un clima laboral donde la salud y bienestar de las personas trabajadoras, se perciban con la misma importancia. Por ello, se considera conveniente prestar una especial atención a la protección de la salud de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo y aplicar las medidas que sean necesarias.

Se llevarán a cabo acciones encaminadas en este sentido desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

A tal efecto, Generali SAU tiene establecida una política de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de proporcionar en sus centros de trabajo entornos seguros y saludables y por el derecho de las personas a la protección de su salud y seguridad.

El protocolo de actuación contempla como criterio general que la prevención es un área de gestión en Generali SAU, contando con los recursos adecuados para el desarrollo de la actividad preventiva. La misma contempla el derecho de las personas trabajadoras a participar en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo y a recibir formación en la materia.

Artículo 42. *Comité Estatal de Seguridad y Salud.*

1. En virtud de lo establecido en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 78 Convenio del Sector Seguros, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud, de carácter paritario, que tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y personal incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo.

2. El Comité Estatal convivirá con los comités de seguridad y salud de los distintos centros de trabajo, los cuales mantendrán todas sus competencias sobre los centros de trabajo respecto de los cuales fueron elegidos.

No obstante, lo anterior, cuando se trate de cuestiones comunes a varios centros de trabajo, los comités de seguridad y salud de estos últimos delegan dichas cuestiones al Comité Estatal, el cual procurará una solución dictada con un criterio común.

Si para llevar a efecto la solución adoptada, se requiriera la adopción de medidas por los distintos centros de trabajo, las mismas se encomendarán por el Comité Estatal a los correspondientes comités de centro de trabajo para que se implementen en los términos que se indiquen.

3. El Comité Estatal de Seguridad y Salud estará formado por 2 miembros por parte de la dirección de Generali SAU y otros 7 en representación las personas trabajadoras, estos últimos designados entre los delegados y las delegadas de prevención por las secciones sindicales en proporción a su porcentaje de representatividad y en donde están representados los distintos centros de trabajo.

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

5. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de la representación personas trabajadoras, el que destinen a las reuniones del Comité Estatal de Seguridad y Salud.

6. Serán por cuenta de Generali SAU los gastos derivados de estas reuniones.

7. Con la realización de las reuniones trimestrales del Comité Estatal se dan por cumplidas las obligaciones de reunión de los comités de seguridad y salud de los distintos centros de trabajo.

Artículo 43. *Prevención específica.*

1. En relación con las nuevas tecnologías, se seguirán observando aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud de las personas trabajadoras, facilitando cualquier dispositivo o medio ergonómico suficiente para que las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que de forma preferente utilice aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud de la persona trabajadora.

2. La persona trabajadora que utilice equipos que incluyen pantallas de visualización realizará las pausas visuales que determina la normativa específica en materia de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

3. Para el cumplimiento del punto 1 y 2, será de especial observancia la normativa en vigor sobre la materia, en la actualidad el Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización en orden a la correspondiente evaluación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, de conformidad con lo previsto en dicha normativa.

Artículo 44. *Revisiones médicas.*

1. Todas las personas empleadas tendrán derecho a una revisión médica anual que constará de las siguientes pruebas:

- Reconocimiento médico general (que incluye revisión oftalmológica).
- Analítica sanguínea y de orina. Desglose de colesterol en la analítica.
- Audiometría.
- Prueba prostática y electrocardiograma, a mayores de 45 años, así como a los empleados/empleadas que se encuentren en el colectivo de riesgo a criterio de los servicios médicos de la Mutua.
- Espirometría.

2. A las personas que se incorporen en Generali SAU se les ofrecerá el reconocimiento médico.

Artículo 45. *Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.*

La dignidad y la integridad física y moral son derechos que Generali SAU y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a mantener y proteger con todos los medios a su alcance, velando por la consecución de un ambiente en el trabajo, libre de acoso sexual o moral.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, existe el correspondiente Código de Prevención del Acoso y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo firmado por todas las secciones sindicales.

Artículo 46. *Protocolo de prevención y tratamiento de situación de acoso laboral.*

Declaración de principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en Constitución Española.

Junto a ellos, el Estatuto de los Trabajadores contempla el derecho de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador/trabajadora, así como la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha venido a encomendar a las empresas, como garantes de las personas trabajadoras, «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo» (artículo 48), garantizando la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los Trabajador/trabajadora.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito por Business Europe (Organización Empresarial Europea, antes UNICE), UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y mediana empresa), la Confederación Empresarial de la Empresa Pública, la Confederación Europea de Sindicatos y Eurocadres, subraya la competencia del empresario para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desee establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos puedan ser consultados con la plantilla o la representación sindical.

El objeto del presente Protocolo de Prevención del Acoso en Generali SAU es precisamente colmar esa necesidad latente, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todas las personas trabajadoras, y con una vocación clara de evitar las distintas modalidades que se incardinan dentro de este fenómeno (acoso moral o *mobbing*, acoso sexual y acoso relacionado con el sexo), a través de la implicación de la Dirección de Generali SAU y la representación legal de las personas trabajadoras en prevenir y resolver los supuestos de acoso que se produzcan en el seno de Generali SAU.

Y es que un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores es responsabilidad de la empresa. Por ello, Generali SAU, junto con los representantes de las personas trabajadoras, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de toda persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, Generali SAU manifiesta su preocupación y compromiso por mantener los entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

La Dirección de Generali SAU pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras el protocolo de Prevención del Acoso a través de su difusión eficaz y generalizada a la totalidad de la plantilla.

Ámbito personal.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de Generali SAU incluidas en el ámbito funcional del artículo 2 del presente convenio colectivo.

Definición de Acoso:

Se entiende por:

Violencia y acoso:

La violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

En caso de denuncia de una situación de posible acoso laboral o por acoso sexual y razón de sexo, se ha de hacer a través del Canal Interno de información Ley 2/2023 de transposición de la Directiva de *whistleblowing*- Canal Interno que integra los distintos canales internos de información existentes, ya que la Compañía cuenta con sus propios mecanismos internos y confidenciales para informar sobre (i) posibles delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial incidencia en el acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, (ii) posibles situaciones de acoso o violencias contra personas LGTBI o discriminaciones frente a estas, y, específicamente, de incumplimientos del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de Generali SAU Por tanto, las informaciones relativas a esas cuestiones en particular se deben proporcionar por los cauces específicos ya establecidos.

De este modo, el Sistema interno de información se complementa junto con las normas de procedimiento recogidas en el protocolo de acoso laboral y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y en todos aquellos que pudieran acordarse en un futuro. La gestión interna de las informaciones que sean objeto del citado protocolo se tramitará de conformidad con lo dispuesto en éstos, que en todo caso contarán con las garantías y plazos previstos en la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, aprobada el 20 de febrero de 2023. Aquellas otras conductas que tengan un procedimiento específico establecido al efecto, se regirán por el mismo. En todo lo no previsto en el Sistema Interno de Información, regirá la Ley 2/2023.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante el Canal Interno de información que será responsable de impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del procedimiento interno de actuación, derivándola a los instructores que en cada protocolo se determina.

En el protocolo de acoso laboral, Generali SAU designa para este fin a doña Eva González Rodríguez como instructora. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras la situación planteada siempre que lo solicite la persona afectada, garantizando, en ese caso, a estos últimos, la interlocución y representación de la persona afectada e información en todo momento acerca del expediente informativo.

La denuncia a través del Canal Interno de información dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del instructor, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

En el caso de acoso laboral, en las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante el trámite de audiencia se garantizará la asistencia de la representación sindical, si así lo requiere la persona afectada.

Durante el proceso de acoso laboral –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso laboral y de acoso sexual y por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción, por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el convenio colectivo vigente.

Artículo 47. *Protección de la Maternidad.*

1. Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. Las personas trabajadoras que se encuentren en estado de gestación y durante el periodo de lactancia, no podrán ser objeto de traslado o desplazamiento geográfico que implique cambio de residencia.

CAPÍTULO XI

Igualdad de oportunidades

Artículo 48. *Plan de Igualdad Generali SAU.*

Generali SAU, junto con todas las Secciones Sindicales tienen suscrito un Plan de Igualdad para Generali SAU, que contempla aquellas medidas, acciones e iniciativas adoptadas para promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en Generali SAU.

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

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

Artículo 49. *Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.*

El Plan de Igualdad dispone del protocolo de actuación para prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo con el objetivo de evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y por razón de sexo en los términos previstos en el artículo 48 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 define:

Acoso Sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

No es necesario que las condiciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Las conductas de acoso sexual se consideran siempre discriminación directa por razón de sexo.

Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título de ejemplo, será considerado acoso por razón de sexo toda conducta, comportamiento o práctica que suponga directa o indirectamente atentar contra la dignidad de toda persona trabajadora que ejercite el derecho de disfrutar de aquellas instituciones establecidas en atención a la maternidad, como la reducción de jornada o la suspensión del contrato por esta causa.

Acoso sexual de intercambio o quid pro quo:

Se fuerza a una persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, ocupación en el puesto, promoción o cualquier otra decisión sobre el trabajo.

Acoso sexual ambiental:

El comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad).

En caso de denuncia de una situación de posible acoso sexual y razón de sexo, se ha de hacer a través del Canal Interno de información Ley 2/2023 de transposición de la Directiva de *whistleblowing*- Canal Interno que integra los distintos canales internos de información existentes, ya que la Compañía cuenta con sus propios mecanismos internos y confidenciales para informar sobre (i) posibles delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial incidencia en el acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, (ii) posibles situaciones de acoso o violencias contra personas LGTBI o discriminaciones frente a estas, y, específicamente, de incumplimientos del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de Generali SAU Por tanto, las informaciones relativas a esas cuestiones en particular se deben proporcionar por los cauces específicos ya establecidos.

De este modo, el Sistema interno de información se complementa junto con las normas de procedimiento recogidas en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y en todos aquellos que pudieran acordarse en un futuro. La gestión interna de las informaciones que sean objeto del citado protocolo se tramitará de conformidad con lo dispuesto en éstos, que en todo caso contarán con las garantías y plazos previstos en la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, aprobada el 20 de febrero de 2023. Aquellas otras conductas que tengan un procedimiento específico establecido al efecto, se registrarán

por el mismo. En todo lo no previsto en el Sistema Interno de Información, regirá la Ley 2/2023.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante el Canal Interno de información que será responsable de impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del procedimiento interno de actuación, derivándola a los instructores que en cada protocolo se determina.

En el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, se designa como instructores a dos personas, una parte por parte de la Dirección de Generali SAU y otra por parte de la Representación Legal de los Trabajadores.

La denuncia a través del Canal Interno de información dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de los instructores.

Durante el proceso de acoso sexual y por razón de sexo –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de cuarenta y cinco días guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual y por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción, por falta grave o muy grave, según lo dispuesto en el convenio colectivo vigente.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 50. *Órganos de representación de las personas trabajadoras.*

La Dirección de Generali SAU y las secciones sindicales ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen entre sí como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de Generali SAU.

1. Los delegados y delegadas de Personal y los Comités de Empresa son la representación colectiva y unitaria de, siendo elegidos conforme a la legislación vigente.

2. Las Secciones Sindicales están constituidas al amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, reconocidas como representantes de las personas trabajadoras de Generali SAU, según normativa vigente, teniendo derecho a denunciar y negociar el convenio colectivo.

3. Generali SAU sufragará los gastos de desplazamiento y alojamiento que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones Paritarias existentes en cada momento.

4. La representación legal de las personas trabajadoras, tanto unitaria como sindical, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en los términos establecidos en la normativa vigente.

5. Los miembros de la mesa negociadora del convenio colectivo podrán realizar un viaje al año para reunirse presencialmente, siendo a cargo de la compañía las dietas derivadas del viaje. Los viajes y lugar de reunión deberán cumplir las políticas de viaje de Generali SAU.

Artículo 51. *Derechos sindicales.*

1. La interlocución y relaciones laborales en la Empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Para evitar que esta dedicación produzca perjuicios a los representantes sindicales, en los casos en que un representante sindical no pudiera ser valorado de forma efectiva para la percepción de la retribución variable, se aplicará la media de calificaciones del personal de su misma categoría y área.

3. Se podrán acumular en una bolsa de horas sindicales los créditos horarios entre delegados y delegadas de un mismo sindicato, con una periodicidad trimestral.

Artículo 52. *Uso de herramientas telemáticas por parte de la representación sindical de las personas trabajadoras.*

1. Las Secciones Sindicales circunscribirán el envío de correos electrónicos a su ámbito territorial y de competencia legal de actuación.

2. El envío de correos electrónicos masivos se realizará de forma indistinta a través del envío directo, mediante la dirección electrónica de Comunicación Interna o la herramienta del tablón virtual con aviso de enlace en los casos de negociaciones, convocatoria de elecciones sindicales y convocatoria de asamblea.

Fuera de estos supuestos, el envío de correos se realizará exclusivamente a través de la herramienta del tablón virtual.

3. La franja horaria para el envío de los correos electrónicos masivos será entre las 8 y las 9 de la mañana y las 18 y 19 horas de la tarde.

4. No tendrán la consideración de correos masivos aquéllos que se envíen internamente entre los miembros de un comité de empresa o secciones sindicales, ni aquéllos que se envíen a los departamentos (entendiendo éstos como las unidades más pequeñas de organización en Generali SAU, siempre que estos últimos no se remitan de forma sucesiva hasta configurar una unidad de centro de trabajo).

CAPÍTULO XIII

Sostenibilidad en Generali SAU

Artículo 53. *Disposiciones generales.*

Generali SAU está comprometida con el bien social, la toma de decisiones siendo conscientes del impacto en el medio ambiente y la defensa de los estándares más estrictos de gobierno corporativo. Estos factores (ambientales, sociales, y de gobierno corporativo), forman parte de la estrategia de la Compañía, de modo que el propósito de Generali SAU es acelerar la cultura empresarial, cumplir con la regulación relacionada con la sostenibilidad y avanzar hacia la diversidad, equidad e igualdad.

La estrategia de Generali SAU en materia de sostenibilidad se centra en cuatro pilares: aumentar resiliencia de nuestros clientes, permitir el crecimiento sostenible, mejorar la vida de las personas y las comunidades, y avanzar en diversidad, equidad e inclusión.

Las partes se comprometen asimismo a favorecer un impacto social positivo, incluyendo también en la estrategia y planes de la compañía los valores sociales, el respeto a los derechos humanos, la equidad, la diversidad e inclusión, facilitando y promoviendo una cultura de promoción de estos valores y un entorno de trabajo seguro, diverso, inclusivo, igualitario y de respeto.

Disposición adicional primera.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el presente convenio colectivo contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

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

Disposición adicional segunda.

Como principio general de aplicación, se procede a ratificar, para todos los empleados/empleadas de Generali SAU, los acuerdos adoptados el 15 de diciembre de 2005, referidos al Sistema de Clasificación y Grupos Profesionales por los representantes legales de la extinta Liberty Insurance Group, SA y el adoptado el 5 de enero de 2006 por los representantes legales de Génesis Seguros Generales, SA y conforme al acuerdo alcanzado y reflejado en Acta n.º 4, de 7 de junio de 2006, para los integrantes de la extinta Liberty Insurance, SA.

Disposición derogatoria.

Se acuerda la derogación íntegra de todos los pactos sociales y prácticas de empresa reguladas hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo que establezcan regulaciones alternativas a las materias acordadas en éste.