

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**717** *Resolución de 10 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Seguros Lagun Aro, SA, Seguros Lagun Aro Vida, SA, y Seguros Lagun Aro 2003, AIE.*

Visto el texto del Convenio colectivo del grupo de empresas Seguros Lagun Aro, S.A.; Seguros Lagun Aro Vida, S.A.; Seguros Lagun Aro 2003, AIE (código de convenio n.º 90100023012011) que fue suscrito con fecha 12 de noviembre de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Sindicato ELA en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo 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, 10 de enero de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE SEGUROS LAGUN ARO, S.A.; SEGUROS LAGUN ARO VIDA, S.A., Y SEGUROS LAGUN ARO 2003, A.I.E.**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados/as que prestan sus servicios en el ámbito territorial de las empresas, a excepción de los miembros del Consejo de Dirección, los trabajadores/as adscritos/as a los Servicios Centrales que ostenten categoría de Director/a y/o Responsables que hayan acordado expresamente dicha situación y los trabajadores/as que, no perteneciendo a ninguno de los grupos anteriores, hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio en Representación de la Empresa. En ningún caso será de aplicación a los Médicos/as o

Abogados/as externos/as, Agentes, Subagentes, Corredores/as de Seguros, Peritos externos, ni a los empleados/as de éstos/as, sea cual sea su vinculación contractual con Seguros Lagun Aro.

Artículo 3. *Vigencia.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, quedando prorrogado tácitamente (salvo aquellos artículos que por su propia naturaleza sean de vigencia limitada a cualquiera de los ejercicios) por periodos anuales, salvo denuncia por cualquiera de las partes formulada con una anticipación superior a dos meses a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

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

## CAPÍTULO II

### Condiciones retributivas

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

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

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

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

Artículo 8. *Incremento salarial.*

El incremento salarial, para los tres años de vigencia del convenio, será igual al IPC que se constate oficialmente en la Comunidad Autónoma del País Vasco el año anterior al ejercicio en curso.

Artículo 9. *Estructura salarial.*

La tabla de los niveles profesionales de la Compañía queda establecida para el año 2013 en los siguientes valores (en euros):

Nivel profesional	Subnivel	Nivel retributivo			
		A1	A2	B	C
Nivel 1 (Ejecutivos/as).		38.419	57.342	–	65.279
Nivel 2.	A	35.237	52.593	54.710	57.342
(Técnicos/as/Jefes/as «A»).	B	32.427	48.400	50.474	52.593
Nivel 3.	A	30.913	46.141	48.400	50.474
(Técnicos/as/Jefes/as «B»).	B	29.385	43.858	46.141	48.400
Nivel 4.	A	26.327	39.294	41.576	43.858
(Técnicos/as/Jefes/as «C»).	B	24.834	37.068	39.294	41.576
Nivel 5.	A	23.211	34.643	37.068	39.294
(Técnicos/as Operativos/as).	B	21.586	32.219	34.643	37.068
Nivel 6.	A	21.586	32.219	33.432	34.643
(Administrativos/as «A»).	B	20.249	30.221	31.357	32.219
Nivel 7.	A	19.517	29.129	30.221	31.357
(Administrativos/as «B»).	B	17.988	26.848	27.995	29.129
Nivel 8.	A	17.220	25.702	26.848	27.995
(Auxiliares Apoyo).	B	15.691	23.420	24.566	25.702

Durante la vigencia del Convenio se publicarán las tablas que sustituirán a las anteriores tan pronto como se cuente con la información sobre IPC constatado por las autoridades.

Artículo 10. *Salarios.*

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los descansos computables como trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los trabajadores/as en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral.

Artículo 11. *Paga Extra.*

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

Artículo 12. *Niveles profesionales.*

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

empresarial, podrá atribuirse, temporal o definitivamente, a un trabajador/a un nivel salarial superior al correspondiente a su puesto de trabajo.

#### Artículo 13. *Posiciones estructurales.*

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

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

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

#### Artículo 14. *Plus de permanencia.*

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

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

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

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

#### Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

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

Se establece para los años 2013, 2014 y 2015 una jornada anual de trabajo de mil seiscientos sesenta y cinco horas (1.665) efectivamente trabajadas.

En los Servicios Centrales, la jornada diaria de trabajo entre el 16 de septiembre y el 14 de junio será de ocho horas de lunes a jueves y de siete horas los viernes y vísperas de festivo de carácter oficial. Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre la jornada será de siete horas diarias.

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

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

Mañana: Entrada de 8:00 a 9:00 horas; salida de 14:00 a 15:00 horas.

Tarde: Entrada de 14:30 a 15:30 horas; salida de 17:30 a 19:00 horas.

Viernes y vísperas de festivo oficial del 1 de enero al 14 junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

Entrada de 8:00 a 9:00 horas; salida de 14:00 a 15:30 horas (con una presencia mínima de 6 y máxima de 7 horas).

Del 15 de junio al 15 de septiembre:

Entrada de 7:30 a 8:30 y salida de 14:00 a 15:30. La presencia mínima diaria será de 6 horas y 30 minutos y la máxima de 7 horas y 45 minutos respetando siempre la jornada media de 7 horas diarias.

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

En el CTS se establece el siguiente horario:

Del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de octubre al 31 de diciembre:

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

Un día a la semana, de lunes a jueves, en función de las necesidades de Laboral Kutxa, se trabajará cuatro horas por la tarde. Cada trabajador/a trabajará la misma tarde.

Del 1 de julio al 30 de septiembre:

De 8:00 a 15:00 horas.

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

Los días 24 y 31 de diciembre serán días voluntarios de trabajo, no incluyéndose en el calendario laboral. Debido a la «especial» connotación social y familiar que tienen estos días se compensarán como horas extras, retribuyéndose al 200%.

Se garantiza un mínimo de tres meses de jornada intensiva.

En la Red Comercial de Mediación se establece el siguiente horario:

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

Mañana: De 9:00 horas a 14:00 horas.

Tarde: De 15:30 horas; salida de 18:30 horas.

Viernes y vísperas de festivo oficial del 1 de enero al 14 junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

De 8:00 a 15:00 horas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre:

De 8:00 a 15:00 horas.

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

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

#### Artículo 17. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores/as deberán comunicar al Equipo de Personas su calendario de vacaciones antes del día 1 de mayo, respecto al grueso de su disfrute en temporada estival, y antes del 15 de febrero por lo que respecta al disfrute en Semana Santa, previa la obtención del visto bueno de su superior. En ningún caso podrá un trabajador/a disfrutar de más de treinta y cinco días naturales ininterrumpidos de vacaciones. Asimismo, no podrán fraccionarse las vacaciones en más de tres periodos de duración igual o superior a cinco días laborables o alternativamente siete días naturales.

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

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

#### Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

Se establecen los siguientes permisos retribuidos:

1. Quince días naturales por matrimonio o inscripción legalmente reconocida como pareja de hecho.
2. Un día (coincidente con el de la ceremonia) por matrimonio de ascendientes, descendientes o hermanos/as.
3. Un día (coincidente con el de la ceremonia) por comuniones y bautizos de hermanos/as e hijos/as.

4. Tres días laborables por nacimiento de hijo/a o adopción (5 días en el caso de parto múltiple).
5. Tres días laborables por fallecimiento de parientes en primer grado tanto de consanguinidad como de afinidad y hermanos/as.
6. Cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge o hijos/as.
7. Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado, tanto de consanguinidad como de afinidad, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca a una distancia superior a 100 Km.
8. Tres días laborables (con la posibilidad de que sean alternos) por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado, tanto de consanguinidad como de afinidad, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca a una distancia superior a 100 Km.
9. Tres días laborables (con la posibilidad de que sean alternos) por ingreso hospitalario del cónyuge o pareja de hecho y parientes de hasta el segundo grado, tanto de consanguinidad como de afinidad, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca a una distancia superior a 100 Km.
10. Un día por cambio de domicilio, ampliable a dos cuando el desplazamiento sea superior a cincuenta kilómetros.
11. El tiempo necesario para acudir a exámenes para la obtención de titulaciones de carácter oficial.
12. El tiempo necesario para acudir a exámenes para obtener el permiso de conducir con un límite de cuatro convocatorias.
13. El tiempo necesario para la renovación de documentos oficiales (Ej. DNI o Pasaporte).
14. Treinta horas al año para acudir a consultas médicas propias o de parientes hasta el segundo grado.
15. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
16. Las trabajadoras por cuidado de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de una hora o a una interrupción de la misma de idéntica duración, que podrán dividir en dos fracciones. Lo anteriormente dispuesto podrá ser aplicable al trabajador siempre que quede acreditado mediante certificado de la Empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado el derecho que se regula. Las mencionadas horas de reducción de la jornada podrán ser acumuladas para su disfrute como prolongación de la Baja Maternal a voluntad de la trabajadora, y siempre que se comuniquen al Equipo de Personas con una antelación mínima de un mes a la fecha de reincorporación prevista. En este caso el disfrute será de 15 días laborables de permiso añadido al permiso legal de maternidad.
17. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso de cuatro semanas a disfrutar previamente a la fecha prevista del parto más dos semanas añadidas posteriores al parto que podrán ser acumuladas al Permiso Maternal.
18. Permiso por causa especial: se establece un permiso de 15 días naturales para atender a necesidades creadas por situaciones especiales relacionadas con el trabajador/a, parientes de primer grado o cónyuge. Las especiales situaciones que darán acceso al disfrute de este permiso serán establecidas por una comisión mixta (formada por un miembro del Equipo de Personas y un representante legal de los trabajadores elegido por quien solicite el permiso) que podrá, así mismo, acordar la ampliación de dicho permiso hasta el máximo de 1 mes de duración.
19. Todos aquellos que aparezcan o puedan aparecer recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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



**Artículo 19. Permisos no retribuidos.**

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

**Artículo 20. Excedencias.**

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

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

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

**Artículo 21. Reducciones de jornada.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 10 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada a tiempo completo, con la disminución proporcional del salario.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria.

**CAPÍTULO IV****Beneficios sociales****Artículo 22. Incapacidad Temporal.**

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



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

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

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

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

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

Se garantizan para el año 2013 los siguientes capitales para todos/as los trabajadores/as en activo:

	Euros
Fallecimiento por cualquier causa . . . . .	47.318,04
Invalidez permanente y absoluta . . . . .	47.318,04
Muerte por accidente . . . . .	94.636,08
Muerte por accidente laboral o de tráfico . . . . .	141.954,12
Invalidez permanente por accidente . . . . .	141.954,12

Los capitales garantizados en las distintas coberturas se verán revalorizados para cada ejercicio de forma automática según el IPC constatado en la Comunidad Autónoma del País Vasco en el año anterior.

#### Artículo 24. *Descuentos en Seguros.*

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

Un 40 % sobre la prima neta en dos pólizas de automóvil y dos pólizas de hogar siempre que el trabajador/a aparezca como tomador.

Un 45 % sobre la prima neta en dos pólizas de vida riesgo siempre que el trabajador/a aparezca como tomador.

Un descuento adicional del 4 % en las pólizas de Sanitas del colectivo de trabajadores/as de Seguros Lagun Aro.

Un 30 % sobre la prima neta en dos pólizas de accidentes individuales siempre que el trabajador/a aparezca como tomador.

El recargo Bonus-Malus por siniestralidad tendrá un coeficiente límite de 1,5.

Asimismo, se garantiza a todos los empleados/as la posibilidad de suscribir dos Planes de Jubilación libres de gastos internos y con participación de beneficios del 100 por 100.

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

#### Artículo 25. *Anticipos.*

Cualquier trabajador/a con un mínimo de permanencia de dos años (con un límite anual del 10 % de la plantilla) podrá solicitar un anticipo igual al montante de tres mensualidades

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

Artículo 26. *Contrato de Relevo.*

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

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

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

Artículo 28. *Salud laboral.*

En materia de salud laboral se observarán las normas previstas en la legislación vigente. La empresa se compromete a adoptar las medidas ambientales necesarias para evitar daños en la salud del trabajador/a, tales como sistemas de ventilación, luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Todas las pantallas de equipos informáticos que lo requieran deberán estar provistas de filtros antirreflejos.

Anualmente se realizará a cargo de la empresa un reconocimiento médico a todo el personal de la misma, incluyendo como mínimo las pruebas siguientes:

- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.
- Tensión arterial.
- Reconocimiento Oftalmológico anual y Control de Audición cada tres años.
- Electrocardiograma para el personal incluido en grupos de riesgo.
- Mamografías para trabajadoras entre 40 y 50 años con carácter bienal.
- PSA para trabajadores mayores de 45 años con carácter anual.

Artículo 29. *Ayuda a estudios.*

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

Euskera, inglés, francés, alemán e italiano:

En el caso del euskera, la Empresa abonará a los trabajadores/as que asistan (acreditando aprovechamiento) a cursos de aprendizaje o perfeccionamiento el coste de los estudios (con un primer límite de 770,85 € por curso o nivel académico, y un segundo límite global de 4.637,76 € por trabajador/a); asimismo, al personal adscrito a la Red Comercial se le compensará el 20% del tiempo destinado al estudio del Euskera, destinando dicha compensación a un mayor crédito de vacaciones o a una reducción de la jornada de trabajo.

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

Otros estudios:

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

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

La Empresa aportará a Arogestión Ahorro-Jubilación, E.P.S.V. en el año 2013, la cantidad de 38 € mensuales a favor de todo trabajador/a que se comprometa a aportar a su costa una cantidad igual o superior a la mencionada.

Dicha aportación se incrementará, en las mismas condiciones ya descritas, a 40 € mensuales en el año 2014 y 42 € mensuales en 2015.

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

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

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

#### Artículo 31. *Comedor.*

Para los trabajadores/as de Servicios Centrales se establece un importe para el año 2013 de 71,83 € mes en concepto de comedor. Este importe se actualizará anualmente con el mismo porcentaje que la subida salarial.

#### Artículo 32. *Derechos sindicales.*

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

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

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

#### Artículo 33. *Coordinación normativa.*

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

Artículo 34. *Procedimiento de resolución de conflictos.*

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

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda. *Comisión de Igualdad de Oportunidades.*

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

Sus funciones serán las siguientes:

Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores/as.

Recibir información acerca de la evolución del Plan de Igualdad.

Por las Empresas, Roberto Sánchez Abad y Miren Idoia Barroeta Eguia.–Por la Representación de los Trabajadores, Juan Carlos Polo de la Fuente, Secretario Federal del sindicato ELA.