III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11622 *Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo Axa (Código convenio n.º 90006353011984), que fue suscrito, con fecha 18 de julio de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra por el sindicato CC.OO., 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 de Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 21 de septiembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AXA 2017-2020

Disposición preliminar.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, con la única finalidad de evitar una escritura demasiado compleja, ocasionalmente se ha recurrido al género masculino para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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

El presente Convenio será de aplicación, con las excepciones que en el mismo se contemplan, a todo el personal en plantilla de las siguientes empresas:

– AXA Mediterranean Holding, S.A.U.
– AXA Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros.
– AXA Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros.
– AXA Aurora Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros.
– AXA Exclusiv Seguros e Inversiones, Agencia de Seguros, S.A.U. (con las limitaciones establecidas en el presente Convenio).
– AXA Global Direct Seguros y Reaseguros, S.A.U.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

– AXA Pensiones, S.A. E.G.F.P. (Unipersonal).
– Fundación Axa.
– AXA Technology Services Mediterranean Region A.E.I.E.
– AXA Medla It& Local Support Services S.A.U.
– AXA Regional Services, S.A.U.
– AXA Real Estate Investment Managers Ibérica, S.A.U.
– AXA Investment Managers GS Limited, Sucursal en España.
– AXA Corporate Solutions Assurance, Sucursal en España, S.A.
– AXA Group Solutions Spain, S.L.
– AXA Technology Regional Services Mediterranean and Latin America S.A.
– AXA Mediterranean Services A.E.I.E.
– AXA Mediterranean Systems A.E.I.E.
– GIE Sucursal en España.
– Alpha Scale S.A.S. Sucursal en España.
– AXA Auxiliar de Servicios S.A.
– AXA Matrix Risk Consultants, S.A., Sucursal en España.

En adelante, para referirse a todas las empresas relacionadas se utilizará como denominación genérica la de «AXA» o la de «la empresa».

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

Además de las exclusiones previstas en el Convenio Colectivo General del Sector, se considera expresamente excluido de la aplicación del presente Convenio el personal perteneciente al Comité Ejecutivo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

Este Convenio Colectivo extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, con las salvedades y efectos específicos para determinadas materias que venga a regular.

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

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

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

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, podrán ser compensables, hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que, sobre las mínimas reglamentarias y/u objeto de Convenio o Pacto,

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

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

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 6. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto, además de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación subsidiaria en la regulación de las relaciones laborales entre el personal afectado por este Convenio y AXA, las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, o el Convenio de igual rango que sustituya a éste a su expiración, cuando aquellas condiciones sean más beneficiosas para el trabajador o cuando recogiéndose en el presente Convenio resulten una mejora al mismo, con la excepción de las cláusulas normativas incluidas en este.

Artículo 7. *Comisión Mixta.*

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación de este Convenio Colectivo se constituye una Comisión Mixta integrada por siete representantes de la parte empresarial y siete representantes pertenecientes a las secciones sindicales firmantes del presente Convenio, con la proporción derivada de su representatividad.

La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría de cada una de las representaciones en proporción a la representatividad que cada una ostente. En caso de no llegar a ningún acuerdo, las partes de común acuerdo, podrán decidir someter la discrepancia para la mediación de la cuestión no resuelta por la Comisión a la Fundación SIMA.

Son funciones de la Comisión las siguientes:

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

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

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

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes legitimadas, según lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

términos previstos en el artículo 41.4 del ET, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

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

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

CAPÍTULO II

Sistema de clasificación profesional

Artículo 9. *Clasificación Profesional.*

El sistema de clasificación del personal se estructura según los principios y aspectos básicos y régimen jurídico de los artículos 10 al 12 del Convenio Colectivo General. Queda expresamente excluido de este capítulo el personal comercial de AXA Exclusiv, cuya clasificación se regulará por lo dispuesto en el Convenio de Mediación de Seguros.

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

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

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

Los criterios para la promoción profesional serán comunes para los trabajadores de uno u otro sexo, respetando el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades.

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

– Experiencia.
– Formación y Habilidades.
– Polivalencia.
– Nivel de Desempeño Profesional.

El sistema de promoción profesional para el colectivo de trabajadores no comerciales queda regulado en la Disposición adicional primera.

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

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

El personal que desempeñe las funciones de gestores comerciales, ejecutivos comerciales y gestores especialistas se encuadrarán en las siguientes categorías profesionales:

Grupo II, nivel 06: Es la categoría de ingreso para un gestor recién incorporado en la gestión.

Grupo II, nivel 05: Alcanzarán esta categoría los gestores, tras el transcurso de dos años en la categoría II-06, con resultados mínimos en las evaluaciones de desempeño de «C».

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

Grupo II, nivel 04: Ascenderán a esta categoría los gestores, con categoría II-05 que cumplan las tres condiciones siguientes:

Evaluación de desempeño durante 3 años con resultado de «C», o 1 año «A» y 1 año «C».
Haber alcanzado el año inmediatamente anterior a la promoción un % individual de cumplimiento de objetivos comerciales igual o superior a la media de los objetivos obtenidos por el total del colectivo de gestores comerciales.
Superación de los mínimos de formación que para cada ejercicio se determine.

La fecha de efecto será 1 de enero del año en que se hayan producido los ascensos.
Los equipos comerciales del canal AXA Exclusiv se regirán por el siguiente sistema de ascensos y promociones:

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

Grupo 3, subgrupo 3C: Es la categoría de ingreso para un REC recién incorporado en la gestión.
Grupo 3, subgrupo 3A: Alcanzarán esta categoría los REC, tras el transcurso de dos años en el subgrupo 3C, con resultados mínimos en las evaluaciones de desempeño de «C»
Grupo 2, subgrupo 2B: Ascenderán a esta categoría los REC, con subgrupo 3.ª, que cumplan las tres condiciones siguientes:

Evaluación de desempeño durante 3 años con resultado de «C», o 1 año «A» y 1 año «C».
Haber alcanzado el año inmediatamente anterior a la promoción un % individual de cumplimiento de objetivos comerciales igual o superior a la media de los objetivos obtenidos por el total del colectivo de gestores comerciales.
Superación de los mínimos de formación que para cada ejercicio se determine.

La fecha de efecto será 1 de enero del año en que se hayan producido los ascensos.
La Comisión Mixta tratará, igualmente, las cuestiones relacionadas con los ascensos y promociones de los equipos comerciales.
Anualmente se facilitará información a la Comisión Mixta sobre las promociones realizadas en estos equipos.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y nuevas tecnologías

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

Compete a la Dirección de cada una de las empresas firmantes del presente Convenio la organización del trabajo. Es expresa voluntad de las partes negociadoras que cualquier proceso de reorganización de las plantillas se lleve a cabo agotando todas las posibilidades de diálogo que posibilite la legislación vigente.
En cualquier momento de la vigencia de este Convenio, en el contexto de una política de empleo adecuada a la situación en que pudiera encontrarse AXA, se podrán establecer los acuerdos marco que resulten necesarios.
Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera compra, venta, fusión o absorción, las partes se comprometen a negociar el correspondiente Protocolo.

Artículo 13. *Teletrabajo.*

Los avances tecnológicos están facilitando a las empresas la posibilidad de organizar el trabajo de manera más flexible, tanto respecto al tiempo como al lugar de la prestación laboral. Es por ello que de acuerdo con los criterios rectores contenidos en la «*Declaración relativa al teletrabajo*» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector asegurador el 10 de febrero de 2015, las partes negociadoras convienen en reconocer el

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

teletrabajo como una forma de realización de la actividad laboral en AXA que facilita una mejor conciliación de la vida laboral y personal bajo los siguientes principios y criterios:

– Principio de voluntariedad, tanto para los trabajadores como para la empresa.
– Principio de reversibilidad, tanto para los trabajadores como para la empresa.
– Principio de igualdad respecto a los trabajadores que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la empresa.
– Criterio de adecuación a la función, esto es, que la misma pueda ser realizada mediante teletrabajo.
– Criterio de idoneidad que implica el cumplimiento por parte de los trabajadores de los requisitos necesarios para desempeñar el teletrabajo.

Corresponderá a AXA ofrecer esta modalidad de prestación laboral al personal que por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado pueda asumir la práctica del teletrabajo sin incidencia en los niveles de organización y productividad del servicio. Al efectuar dicho ofrecimiento, la empresa determinará la frecuencia del teletrabajo y los días en que se realizará el mismo.

En los supuestos de trabajadores con problemas graves de salud y/ o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, AXA procurará ampliar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita.

Artículo 14. *Derecho a la desconexión digital.*

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Artículo 15. *Uso de las herramientas tecnológicas.*

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

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

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

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

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

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

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

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

CAPÍTULO IV

Excedencias

Artículo 16. *Excedencias.*

Los empleados tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en las diversas clases de excedencia que regula el artículo 57 del Convenio Colectivo Sectorial.

16.1 Excedencia Voluntaria AXA.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el punto 6º del artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria «AXA» para aquellos empleados con tres años de prestación efectiva de servicios, por un período mínimo de tres meses y máximo de cinco años, solicitando la misma con un mes de antelación, con el alcance, limitaciones e incompatibilidades que se establecen en el presente Convenio, sin que en ningún caso pueda reconocerse a los trabajadores vinculados a la empresa con contratos de duración determinada.

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

a) No podrá acumularse a vacaciones ni a ningún otro tipo de excedencia previa disfrutada durante el año inmediatamente anterior a su inicio.

b) Su disfrute no podrá coincidir con el período estival, esto es, desde el mes de junio al mes de septiembre, ambos inclusive.

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

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

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

3.º No podrá ser utilizada esta excedencia para el desempeño de actividad profesional o laboral por cuenta propia o ajena, excepción hecha de prácticas laborales ligadas a estudios reglados y previa autorización de AXA. El incumplimiento de esta condición situará al trabajador en la excedencia regulada en el artículo 57.5 del Convenio Sectorial.

En los casos de reconocimiento del disfrute de la excedencia voluntaria «AXA», concluida ésta, la reincorporación al trabajo se producirá automáticamente en el mismo nivel que ostentaba el trabajador a su fecha de inicio y en la misma provincia siempre que el período total de excedencia voluntaria «AXA» no haya superado los tres años, quedando regulada la reincorporación para aquéllas que superen los tres años de duración por lo previsto en el artículo 57.5 del Convenio Sectorial.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

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

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

16.2 Excedencia Solidaria AXA.

Los trabajadores podrán solicitar la «Excedencia Solidaria AXA» en los siguientes términos:

Para fines de carácter solidario, debidamente acreditados, aquellos empleados con más de tres años de antigüedad, que no la hayan disfrutado en los últimos 5 años anteriores, tendrán derecho a solicitar excedencia hasta doce meses.

16.3 Requisitos excedencias AXA.

Para cualquiera de las excedencias AXA reguladas con anterioridad aplicarán los siguientes criterios:

Cualquier periodo de excedencia inferior al de cinco años podrá ser prorrogado sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el periodo máximo de cinco años.

La reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar el periodo de excedencia con el mismo Nivel que ostentaba y en la misma provincia siempre que dicho periodo no sea superior a tres años quedando regulada la reincorporación de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores una vez superado dicho periodo.

El personal en situación de excedencia «AXA» contemplado en este artículo no podrá exceder del 5% de la plantilla.

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

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

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica

Artículo 17. *Movilidad geográfica.*

Como una medida tendente a facilitar la reorganización de las plantillas en general, y especialmente en la reorganización geográfica de las sucursales, se acuerda que:

Los traslados interprovinciales e interinsulares de los empleados serán voluntarios.

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

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

Se concederá un permiso máximo retribuido de 10 días naturales consecutivos, así como el abono de dietas y alojamiento en hotel tanto del interesado como de su pareja, que deberán ser justificados mediante factura.

Dicha estancia estará regulada según normativa interna de gastos de AXA.

Abono de los gastos de locomoción del interesado y familiares que convivan con él, así como de los gastos que se deriven del transporte del mobiliario y enseres, previa

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

presentación por parte del interesado de tres presupuestos de mudanza, correspondiendo a AXA la elección del más conveniente.

Préstamo: Para la compra de la vivienda de residencia habitual, la Empresa concederá un préstamo de hasta 90.000 euros, previa presentación de la copia del contrato de compra-venta privada o escritura pública.

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

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

El trabajador deberá amortizar íntegramente y de una sola vez el préstamo concedido en caso de rescisión de contrato, pudiéndose descontar la cantidad pendiente de la liquidación, saldo y finiquito y en su caso de la indemnización.

Indemnización por traslado: Se establece una indemnización por traslado del 50% del salario bruto anual con un límite de 12.000 euros. Dicha indemnización podrá percibirse, a voluntad del trabajador, de una sola vez o en cinco anualidades. Estas condiciones están vinculadas a una permanencia mínima en el nuevo puesto de 5 años. En caso contrario el empleado deberá reembolsar el 50% de la indemnización recibida por este concepto, salvo en los supuestos cuya causa de no permanencia no sea imputable al empleado trasladado.

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

CAPÍTULO VI

Estructura retributiva

Queda expresamente excluido de la aplicación del presente capítulo el personal comercial perteneciente a Axa Exclusiv, S.A., cuya estructura retributiva se regulará por lo dispuesto en el Convenio Colectivo para las Empresas de Mediación de Seguros Privados.

Artículo 18. *Principios generales.*

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

– Complemento Salario Base.
– Complemento Compensación por primas.

Artículo 19. *Complemento Salario Base y Complemento Compensación por primas.*

Quedan reconocidos al personal de AXA los siguientes conceptos:

1.º Complemento Salario Base, de carácter inabsorbible que se devenga en las doce mensualidades ordinarias. La cuantía mensual de este complemento se establece en 3/15 partes del salario base mensual.

2.º Complemento de Compensación por Primas, equivalente a cinco pagas de participación en primas, que se distribuirán en las doce mensualidades ordinarias. Los conceptos retributivos que integran cada una de dichas pagas son los siguientes: sueldo base de nivel retributivo, complemento de experiencia y antigüedad a 31 de diciembre de 1996.

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

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

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

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

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

Artículo 20. *Plus de Inspección.*

Disfrutarán del mismo, en atención al trabajo realizado, los inspectores comerciales, los inspectores de siniestros, gestores de redes de servicio, verificadores de riesgos, coordinadores-gestores vida, controllers y corresponsales informáticos, y en general, todo el personal que habitualmente realiza su trabajo fuera de la oficina de la empresa sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones y los viajes.

La cuantía de este Plus durante la vigencia del presente convenio será de 2.000 euros brutos anuales, para el personal de inspección que realice su función fuera del lugar de residencia habitual y 1.000 euros brutos anuales para el que realice su función en el lugar de residencia habitual. En caso de que el Convenio Colectivo sectorial recoja importes superiores se estará a lo dispuesto en el mismo.

Este Plus se distribuirá entre las 12 mensualidades ordinarias del año.

La percepción de este Plus está condicionada a que el desempeño efectivo de las funciones se realice habitualmente fuera del centro de trabajo, sin sujeción al horario prefijado y como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que suponen las gestiones y viajes, por lo que dejará de percibirse si dejan de realizarse las mismas.

Este Plus en ambas modalidades, sólo podrá absorber mejoras voluntarias.

Artículo 21. *Plus de turnos.*

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

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

El devengo de este Plus se encuentra condicionado a la realización efectiva de dichas funciones, por lo que dejará de percibirse si dejan de realizarse las mismas.

Artículo 22. *Retribución flexible.*

La empresa, previa información y consulta con la representación legal de los trabajadores, propondrá a todo su personal, con carácter voluntario y reversible, la posibilidad de sustituir parte de los conceptos salariales regulados en este Convenio por las retribuciones en especie que tuvieran un tratamiento fiscal favorable. Dicha sustitución no supondrá alteración alguna de la retribución anual bruta reconocida y siempre dentro de los límites establecidos legalmente para la percepción de salario en especie.

Los productos seleccionados, del conjunto de aquéllos que para tal fin ofrezca la empresa, pasarán a engrosar la retribución en especie figurando en el recibo de salarios con la identificación del concepto a que se corresponda cada uno de ellos.

Artículo 23. *Periodicidad del pago del salario.*

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

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

Artículo 24. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo efectiva, en cómputo anual, será de 1.642,5 horas.

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

Artículo 25. *Horario.*

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

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

El cómputo de horas efectivas será del 1 al 15 y del 16 al último día del mes.

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

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

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

Consecuentemente, se hace necesario regular dichos horarios para los colectivos que a continuación se indican:

Siniestros: Siniestros particulares auto y multirriesgos. Apertura empresas y front de corporales

1. Horario de trabajo:

De lunes a viernes, 7 horas y media diarias con horario de:

– Mañana de 7:45 a 15:15 horas.
– Tarde con horas de entrada a las 13:30 y a las 14:00 horas.
– En régimen de jornada partida de 09:30 a 18:00 horas o de 10:00 a 18:30 horas. La compensación por comida será la regulada en el artículo 41 del Convenio colectivo sectorial. En la realización de la misma se establece una interrupción de una hora para comida que se disfrutará en función a los turnos que establezca la empresa a fin de garantizar la continuidad del servicio.

2. Se establece una flexibilidad a la entrada de 30 minutos a partir de la hora de inicio de la jornada, debiéndose recuperar en el mismo día.

3. Todo el personal de estos equipos asignados a siniestros particulares Auto y Multis y Apertura Empresas deberá trabajar una media de 1,5 festivos no nacionales cada dos años, concretándose ello en la práctica de la siguiente manera: el 50% de dicho colectivo trabajará en el primer año un festivo no nacional y el otro 50%, dos festivos no nacionales. En el segundo año, el régimen de trabajo en festivos no nacionales se aplicará de forma inversa, esto es, el primer 50% anteriormente referido trabajará dos festivos no nacionales, y el restante 50% un festivo no nacional. La aplicación de dicha alternancia será decidida por sorteo.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

Todo el personal adscrito al Front de Corporales trabajará un máximo de 3 festivos no nacionales.

Cada festivo trabajado se compensará con su precio día ordinario y un día de descanso a disfrutar en los cuatro meses siguientes, determinándose dicho día por acuerdo entre el trabajador y su manager.

4. Voluntariamente los trabajadores previa aceptación por parte de la empresa podrán pasar al horario partido.

Atención al cliente: AXA Service y CISS

1. La jornada de los equipos de AXA Service y CISS será de lunes a viernes en alguno de los siguientes horarios:

– En régimen de jornada continuada de 7 horas diarias:

• En horario de mañana: se establecen tres horarios en dicho régimen, de lunes a viernes, en jornada diaria de 7 horas con entrada en cada uno de los turnos, a las 8:00, 9:00 y 10:00 horas.

• En horario de tarde: se establecen cuatro horarios en dicho régimen, de lunes a viernes, en jornada diaria de 7 horas con entrada en cada uno de los turnos, a las 13:00, 14:00, 14:30 y 15:00 horas.

Para alcanzar el cómputo anual de jornada se gestionará la recuperación en sábados y ampliación de jornada de lunes a jueves en 2 horas y media en horario partido con hora de entrada a las 9:00 horas hasta completar las horas anuales (1.642,50 horas). Durante los días de recuperación en horario partido el tiempo de descanso retribuido será de 35 minutos en vez de los 20 establecidos. El calendario de recuperaciones se establecerá como mínimo con 2 meses de antelación.

– En régimen de jornada partida de 7 horas y media diarias de 09:30 a 18:00 o de 10 a 18:30 horas con compensación económica de comida regulada en el artículo 41 del Convenio del sector.

2. Todo el personal de AXA Service y CISS, menos el adscrito a Puntos azules, trabajará un máximo de cuatro festivos no nacionales. Por cada festivo trabajado se compensará con un día de descanso a disfrutar en los cuatro meses siguientes determinándose dicho día por acuerdo entre el trabajador y su manager.

3. El personal adscrito a Puntos Azules no realizará recuperaciones en sábado, trabajando 2 festivos al año y ampliando su jornada en 2 horas y media en horario partido hasta completar las horas anuales (1.642,50 horas). Durante estos días de recuperación el tiempo de descanso retribuido será de 35 minutos en vez de los 20 establecidos.

4. Cada Departamento gestionará la flexibilidad en la entrada o en la salida garantizando la continuidad del servicio.

5. Voluntariamente los trabajadores previa aceptación por parte de la empresa podrán pasar al horario partido.

Emisión: IARD y gestión vida y pensiones (Sedes Madrid, Barcelona, Bilbao y direcciones territoriales)

1. Horario de trabajo:

La jornada a tiempo completo de los equipos de emisión IARD, gestión vida y pensiones será de lunes a viernes de 7 horas y media diarias con horario:

– Jornada continuada de mañana con horario de 7 horas y media diarias con hora de entrada a las 7:45 horas.

– Jornada continuada de tarde con horarios de 7 horas y media diarias con horas de entrada a las 12:30, 13:00 y 13:30 horas.

– Jornada partida de lunes a viernes de 09:30 a 18:00 horas o de 10:00 a 18:30 horas, con compensación económica por comida regulada en el artículo 41 del Convenio del

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

sector. Se establece una interrupción de una hora para comida que se disfrutará en función a los turnos que establezca la empresa a fin de garantizar la continuidad del servicio.

2. Se establece una flexibilidad a la entrada de 30 minutos a partir de la hora de inicio de la jornada, debiéndose recuperar en el mismo día.

3. Voluntariamente los trabajadores previa aceptación por parte de la empresa podrán pasar al horario partido.

Protección jurídica

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

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

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

Quienes prestando sus servicios en este equipo, vengan realizando el horario flexible AXA (artículo 25.1) por motivos históricos, lo continuarán realizando a título personal en tanto en cuanto permanezcan en dicho equipo.

Con carácter excepcional y siempre y cuando existan razones acreditadas de carácter organizativo y/o productivo que lo aconsejen, los trabajadores, de común acuerdo con la empresa y previa su solicitud, podrán pasar a realizar el horario recogido en el punto 1 del artículo 25 del presente Convenio.

El paso a este horario implicará la pérdida de la compensación por comida o del plus equivalente al 20% del salario base.

AXA Global Direct (AGD): Dirección operativa

Las especiales características del negocio de AGD requieren de un marco horario que asegure la adecuada atención a nuestros potenciales clientes, clientes en cartera, acuerdos con terceros y proveedores. Consecuentemente, se procede a regular dichos horarios, que son de carácter ordinario, para la Dirección Operativa de acuerdo con lo descrito a continuación:

El calendario laboral anual de la Dirección Operativa será comunicado anualmente a la representación legal de los trabajadores de AGD antes del 15 de diciembre del año anterior a su entrada de efecto.

1. Trabajadores con Jornada Completa.

Estos horarios serán de aplicación a todas las unidades de Front dentro de la Dirección Operativa, a excepción del equipo de Front Tramitación, al que no le resultará de aplicación lo relativo a trabajo en sábados.

a) Horarios en régimen de jornada continuada en horario de mañana:

– De lunes a viernes, en jornada diaria de siete horas y 30 minutos, con entrada a las 8:00 horas y salida a las 15:30 horas.

– En todos los casos se trabajará anualmente hasta un máximo de 6 sábados y 3 festivos no nacionales.

b) Horarios en régimen de jornada continuada en horario de tarde:

– De lunes a viernes, en jornada diaria de siete horas y 30 minutos, con entrada a las 14:30 horas y salida a las 22:00 horas.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

– En todos los casos se trabajará anualmente hasta un máximo de 6 sábados y 3 festivos no nacionales.

2. Trabajadores con Jornada Parcial

Estos horarios serán de aplicación a todas las unidades de Front dentro de la Dirección Operativa, a excepción del equipo de Front Tramitación, al que no le resultará de aplicación lo relativo a trabajo en sábados.

a) Horarios en régimen de jornada continuada parcial en horario de mañana:

– De lunes a viernes de seis horas, con entradas a las 8:00, 8:30, 9:00 y 10:00 horas.
– En todos los casos se trabajará anualmente hasta un máximo de 6 sábados y 3 festivos no nacionales.

b) Horarios en régimen de jornada continuada parcial en horario de tarde:

– De lunes a viernes de seis horas con entradas a las 15:00 y 16:00 horas.
– En todos los casos se trabajará anualmente hasta un máximo de 6 sábados y 3 festivos no nacionales.

3. Los excesos de jornada que pudieran producirse fruto de la prestación del servicio en sábados y festivos no nacionales se compensarán por ajuste de horas en el calendario laboral anual, tal y como se viene realizando hasta la fecha.

4. Trabajadores Front Tramitación.

Para los trabajadores de nueva incorporación voluntaria a este equipo se les aplicará un horario en régimen de jornada partida de 7 horas y 30 minutos, con hora de entrada a partir de las 9:00 horas de lunes a viernes y los festivos que anualmente se establezcan en calendario laboral.

Quienes realicen este horario tendrán derecho a la compensación por comida regulada en el artículo 41 del Convenio sectorial.

Cada festivo trabajado en el equipo de Front Tramitación se compensará con su precio día ordinario y un día de descanso, determinándose dicho día por acuerdo entre el trabajador y su manager.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

La regulación de las horas extraordinarias será la que determina el artículo 52 del Convenio del Sector. El trabajador podrá elegir entre que sean compensadas económicamente, en cuyo caso se pagarán al mismo precio que su hora ordinaria, o canjearlas por tiempo de descanso, de forma que se disfruten dos horas de descanso por cada hora trabajada.

Artículo 27. *Permisos Especiales.*

Los días 24 o 31 de diciembre serán considerados como permiso especial. Cada departamento se organizará de manera que su personal pueda disfrutar de uno de los dos días. En aquellos servicios que por las especiales características de su actividad resulte imposible disfrutar del permiso durante uno de esos días o que dichos días coincidan en festivo, de común acuerdo entre empresa y trabajador, se sustituirán por otro día laborable.

Artículo 28. *Descansos.*

Dentro de la jornada laboral, se realizará una interrupción de trabajo de 20 minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

A tal fin, en los centros de trabajo de más de 25 empleados con presencia ininterrumpida durante la jornada, se habilitarán áreas adecuadas para ello y dotadas de los medios necesarios, siempre que dicho local pueda reunir unas condiciones mínimas aceptables.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

En cada centro se realizarán los turnos adecuados para garantizar un buen servicio, preferiblemente, entre las 10 horas y las 12 horas.

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

Artículo 29. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones de 25 días laborables.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del propio año en que se devenguen.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

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

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

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

a) El personal ausente no rebasará en ningún caso el 50% del personal que compone el servicio, salvo autorización expresa del responsable del mismo. En los equipos de atención cliente (AXA SERVICE, CISS) y Dirección Operativa de Direct Seguros, dicho porcentaje no podrá superar el 25% de sus respectivas plantillas durante los meses de julio y agosto, salvo autorización expresa del responsable del mismo.

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

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

b.2) El resto de los días hasta alcanzar los señalados como período vacacional, podrán disfrutarse de forma discontinua, debiéndose convenir entre AXA y el trabajador las correspondientes fechas.

AXA solo podrá excluir períodos vacacionales por necesidades reales de producción previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

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

1) Trabajadores que no hubieran sido priorizados el año anterior en idéntico periodo vacacional.

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

2) Por antigüedad en AXA.

Por sus propias especificidades, el calendario vacacional para el personal integrado en la Dirección Operativa de Axa Global Direct será gestionado de la siguiente manera:

Planning vacaciones dirección operativa

Planning período vacacional	Fecha límite de solicitud de vacaciones	Fecha de publicación del Planning
1 de enero a 28 de febrero	15 de diciembre (año anterior)	28 de diciembre (año anterior)
1 de marzo a 31 de mayo	25 de enero	1 de febrero
1 de junio a 30 de septiembre	1 de abril	1 de mayo
1 de octubre a 11 de enero (año siguiente)	1 de agosto	1 de septiembre

* Estas fechas son orientativas dependiendo del calendario anual.

Artículo 30. *Licencias.*

La Empresa concederá las licencias retribuidas que se soliciten dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

a) Por matrimonio 15 días naturales, pudiéndose acumular a éstos las vacaciones anuales, con un máximo en total de treinta y cinco días naturales. El personal podrá anticipar el disfrute de este permiso hasta un máximo de 5 días naturales inmediatamente anteriores al hecho causante. Se entiende por hecho causante el acto formal de celebración del matrimonio ante la autoridad civil o religiosa correspondiente o la fecha de inscripción en el pertinente registro en los supuestos de parejas de hecho.

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

c) En caso de enfermedad grave, hospitalización por cualquier causa, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables, ampliables a cinco naturales en caso de desplazamiento. En caso de hospitalización, el disfrute de los días de licencia, o en su caso, de las horas equivalentes, se podrá realizar a elección del trabajador, de forma alternativa durante todo el periodo hospitalario o de reposo domiciliario. Este permiso podrá disfrutarse por horas, siempre que no se haya producido ampliación como consecuencia de desplazamiento.

d) Por fallecimiento de cónyuge o hijos propios o de la pareja, cinco días laborables, ampliándose a siete naturales en caso de desplazamiento.

e) Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables, ampliables a cinco naturales en caso de desplazamiento.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

El cómputo del plazo para los supuestos contemplados en los apartados b), c), d) y e) se iniciará, como regla general, el mismo día en que se produzca el hecho causante, salvo cuando el mismo se produzca una vez iniciada la jornada, en cuyo caso el cómputo se iniciará al día siguiente.

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

g) El día que tenga lugar la ceremonia de matrimonio de hijos.

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

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

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

Los derechos anteriormente enumerados se reconocen igualmente a las parejas de hecho, con independencia del sexo de sus componentes.

j) Las ausencias al trabajo por lactancia podrán ser sustituidas por un permiso retribuido de 16 días laborables para el supuesto de un solo hijo y de 16 días laborables más por cada hijo en caso de parto múltiple a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del permiso por maternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

k) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica para atención del trabajador. La asistencia deberá ser debidamente justificada.

l) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica para atención de hijos, padres, hermanos y cónyuge, debidamente justificada. El tiempo total anual de disfrute no podrá exceder de 7 horas al año.

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

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

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

Artículo 31. *Suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial.*

La suspensión del contrato de trabajo por maternidad se podrá disfrutar a tiempo parcial en los términos que establece el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Acción social

Artículo 32. *Anticipos.*

El personal con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa podrá obtener hasta un máximo de tres anticipos sin interés por una cuantía máxima, en el total de los tres, igual a tres mensualidades ordinarias brutas a devolver en las mensualidades pendientes de cobro del año natural en que se solicite. En todo caso, cada anticipo

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

solicitado deberá amortizarse en el plazo máximo de un año por lo que si dicha amortización se produce transcurrido el año fiscal en el que fue concedido, a partir del 1 del nuevo año siguiente devengará un interés anual equivalente al interés legal del dinero a dicha fecha por el principal que restara por amortizar y hasta su completa amortización.

Estos anticipos se descontarán dentro de la nómina habitual, así como, en su caso, de la liquidación final y del seguro de vida.

Artículo 33. *Préstamo vivienda.*

AXA concederá préstamos a los empleados que acrediten la compra de una vivienda, compra de mobiliario o la reforma de la vivienda que constituya su domicilio habitual. La concesión de estos préstamos requerirá una antigüedad mínima de dos años de servicio efectivo en AXA. Dichos préstamos devengarán un interés anual equivalente al Euribor con un mínimo del 1,5% de interés.

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

Los préstamos a conceder para la vivienda serán necesariamente para la adquisición del domicilio habitual. Se concederá una cuantía máxima de 24.000 euros que deberán amortizarse en un plazo máximo de 12 años, incluyendo tanto el capital amortizado como los intereses devengados. Los préstamos para mobiliario o reformas se concederán por una cuantía máxima de 6.000 euros que deberán amortizarse en un plazo máximo de 5 años, incluyendo tanto el capital amortizado como los intereses devengados.

Los plazos de ambos préstamos se descontarán dentro de la nómina habitual.

Los préstamos de vivienda, mobiliario y/o reforma serán incompatibles entre sí.

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

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

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

No se podrá solicitar otro préstamo sin cancelar el anterior.

Los trabajadores que se encuentren en situación de necesidad extrema, previa solicitud y acreditación, tendrán derecho a que se paralice temporalmente la devolución del préstamo para adquisición de vivienda durante el tiempo necesario hasta superar la antedicha situación y, en todo caso, por un período máximo de 3 años.

Artículo 34. *Préstamo adquisición de vehículo.*

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

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 35. *Premios de permanencia.*

El empleado que cuente con una prestación de servicios en AXA de veinticinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio de 1.250 euros brutos y 1 día de vacaciones a disfrutar en ese año.

El empleado que cuente con una prestación de servicios en AXA de treinta y cinco años, al cumplirse dicho aniversario percibirá un premio de 2.500 euros brutos y 2 días de vacaciones a disfrutar ese año.

CAPÍTULO IX

Previsión social

Artículo 36. *Fondo solidario gran invalidez.*

Se establece un fondo solidario de 50.000 euros anuales destinado a contribuir, previa acreditación, a los gastos ocasionados a los trabajadores como consecuencia de una discapacidad reconocida igual o superior al 33% o en los casos de hijos de trabajadores en situación de gran invalidez o con graves disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales. La Comisión Mixta estudiará los casos que ante la misma se presenten a fin de estimar la dotación económica a asignar.

El remanente no utilizado en cada anualidad quedará incorporado en el fondo solidario, siendo gestionado por la Comisión Mixta.

Artículo 37. *Seguro de vida y accidentes.*

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

Igualmente se establece para todos los trabajadores en activo, un seguro de accidentes por un importe de 100.000 euros y con las garantías de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y asistencia médico-farmacéutica, siempre que exista intervención quirúrgica. A este efecto tanto el infarto como el derrame cerebral tendrán la consideración de accidente.

La empresa anticipará el capital asegurado cuando se declare la invalidez permanente, entendiéndose cumplida esta obligación de aseguramiento respecto del trabajador declarado inválido y con independencia de que se produzca revisión de la misma por la autoridad competente.

Artículo 38. *Prestación complementaria por incapacidad temporal.*

A partir de la finalización de la incapacidad temporal y hasta la fecha en que a propuesta de la Comisión de Evaluación de Incapacidades, la autoridad laboral resuelva sobre la Invalidez, AXA con cargo al fondo establecido a tal efecto por la misma, le seguirá satisfaciendo la diferencia anual que existiese desde la última cantidad líquida percibida y lo abonado por la Seguridad Social.

Artículo 39. *Permiso por nacimiento y complementario por paternidad.*

Adicionalmente al permiso de paternidad regulado en el art 48.7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de AXA en esta situación tendrán derecho a 12 días adicionales correspondientes a:

– Por nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción de 3 días laborables a contar desde el día del nacimiento, resolución

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

administrativa o judicial. Si el nacimiento se produce iniciada la jornada laboral, el cómputo del plazo comenzará al día siguiente.

– 9 días naturales adicionales que se disfrutarán inmediatamente después del permiso de paternidad regulado en el artículo 48.7 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. *Flexibilidad tras periodo de suspensión del contrato por maternidad o paternidad.*

Concluido el período de suspensión del contrato de trabajo por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o por paternidad, incluida la licencia retribuida de nueve días laborables adicionales, se reconoce a los trabajadores la posibilidad de que durante el período de 6 meses inmediatamente siguientes puedan disfrutar de una flexibilidad horaria para la incorporación a su puesto de trabajo de entre las 7:45 y las 10:00 horas siempre y cuando las funciones del puesto y los requerimientos del servicio lo permitan.

Artículo 41. *Reconocimiento de situación de discapacidad.*

A los trabajadores en activo que no encontrándose en situación de incapacidad les sea reconocida y acrediten una discapacidad igual o superior al 33% percibirán por una única vez un importe de 1.500 euros brutos, no compensable ni absorbible, que le será abonado en el recibo de haberes del mes siguiente a la fecha de acreditación de dicha discapacidad.

Artículo 42. *Fallecimiento del trabajador.*

En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa abonará un importe equivalente a 15 días de salario fijo bruto que se hará efectivo junto al recibo finiquito por liquidación de haberes.

Artículo 43. *Plan de Pensiones del sistema de empleo.*

El Plan de Pensiones de Empleo del Grupo AXA, se regirá por los siguientes criterios:

Plan de pensiones de Aportación Definida.

Podrán adherirse voluntariamente los trabajadores que cuenten, al menos, con 2 años de antigüedad en AXA.

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

A partir del 1 de Septiembre de 2013 y durante la vigencia del presente Convenio, las aportaciones al Plan de Pensiones se realizarán conforme a la siguiente tabla:

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

Finalizada dicha vigencia las tablas podrán ser objeto de revalorización conforme a lo previsto en el Convenio del Sector.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO X

Igualdad de oportunidades

Artículo 44. *Igualdad de Oportunidades.*

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a seguir promoviendo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Dicho compromiso tuvo su primer hito con la firma del Plan de Igualdad del Grupo AXA el 15 de diciembre de 2009, en el que se contiene una declaración programática de objetivos, en concreto, la promoción del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo y promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y procedimiento de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

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

1.º Cultura organizativa para el fomento de la Igualdad, combatiendo aquellos estereotipos que inciden negativamente en la mujer o en otros colectivos desfavorecidos.

2.º Acceso al empleo y contratación, siendo así que el Plan garantiza que los procesos de selección del personal no discriminen competencias o habilidades profesionales que supongan la sobrevaloración de un sexo sobre otro.

3.º Promoción y clasificación profesional, mediante el establecimiento de instrumentos que favorezcan la participación de la mujer.

4.º Formación, facilitando la formación a distancia u on-line a los trabajadores con contrato suspendido por situación de excedencia fundamentada en necesidades de conciliación laboral, personal y familiar.

5.º Salud laboral, debiendo incidir en la protección y mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la mujer embarazada o con hijos lactantes.

6.º Retribución, tendente a reducir las situaciones de desigualdad en materia retributiva.

7.º Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y moral.

8.º Actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y moral que obra como anexo al Plan de Igualdad.

9.º Comunicación, disponiéndose la implantación de un plan de comunicación interna del Plan de Igualdad.

10.º Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, potenciando y fomentando la organización del trabajo y el uso de nuevas tecnologías que faciliten una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

11.º Permisos retribuidos, fomentando aquéllos que redunden en beneficio de la conciliación familiar.

12.º Descanso por maternidad a tiempo parcial, permiso por paternidad y licencias no retribuidas para la atención de determinadas cuestiones de carácter personal y familiar.

13.º Excedencias.

14.º Medidas ante situaciones de violencia de género.

15.º Regulación de vacaciones anuales en supuestos de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia o suspensión de contrato por maternidad

16.º Ordenación del tiempo de trabajo mediante medidas de flexibilidad.

La Comisión de Igualdad continuará trabajando en la gestión del actual Plan de Igualdad. Dentro de los objetivos generales del Plan y sin perjuicio de su consecución, se establecen los siguientes objetivos específicos durante la vigencia del presente Convenio:

(i) Formación obligatoria en sesgos inconscientes para toda la plantilla.

(ii) Sensibilización sobre la problemática de violencia de género, analizando y decidiendo la puesta en práctica de iniciativas que contribuyan a la sensibilización sobre esta problemática social.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

(iii) La consecución de los objetivos contemplados en el Punto 10.º del Plan.

(iv) Realización de reuniones de seguimiento trimestrales acordando acciones concretas para garantizar el cumplimiento de los objetivos marcados en el indicado punto 10.º.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 45. *Órganos de representación de los empleados.*

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

a) Delegados de Personal y Comités de Centro de Trabajo. Son la representación colectiva y unitaria de los empleados en cada centro de trabajo, siendo elegidos conforme a la legislación vigente.

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

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

La Representación Empresarial reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores en general y de los afiliados en particular en AXA de acuerdo con lo estipulado en el capítulo XIII del Convenio General Sectorial.

c) Mesa de Diálogo Social. Estará compuesta por 16 miembros, elegidos entre los Delegados de Personal, miembros de Comités de Centro de Trabajo y Delegados Sindicales, en base a la proporcionalidad que cada Sindicato obtenga en las Elecciones Sindicales. El voto será ponderado de acuerdo a la representatividad que ostente cada opción sindical.

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

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

Artículo 46. *Funciones.*

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

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

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

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

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

a) Modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en AXA, así como los modelos de los documentos a la terminación de la relación laboral.
b) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
c) En caso de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de AXA.
d) Movilidad de personal en los supuestos de cambio de centro de trabajo.
e) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
f) Modificaciones sustanciales de la jornada de trabajo, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
g) Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.2 Ser informadas por AXA de la imposición de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave.
2.3 Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la misma y/o los Organismos o Tribunales competentes.
2.4 Negociar, prorrogar o denunciar Convenios Colectivos, elaborando la relación de materias objeto de la negociación colectiva.
2.5 Participar en la elaboración y seguimiento de los Planes de Formación Profesional.

3. Mesa de Diálogo Social. Integrada por las Secciones Sindicales legalmente constituidas en AXA, tendrá atribuciones en las siguientes materias:

3.1 Recibirá información, que será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector de seguros, sobre la situación de la producción y siniestralidad y evolución probable del empleo en AXA Asimismo será informada previamente de la política y estrategia comercial de AXA
3.2 Conocerá el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.
3.3 Recibirá información trimestralmente en materia de personal sobre las siguientes materias:

Relación completa de personal, preferiblemente en soporte informático, en la que figuren el nombre completo, fecha de ingreso en la empresa, Grupo y Nivel.

3.4 Recibirá anualmente el Balance Social de AXA con estudios sobre plantilla por edad, sexo y antigüedad, gastos de personal, de seguridad social y prestaciones complementarias. La Mesa de Diálogo Social podrá solicitar información parcial sobre los datos básicos del Balance Social durante el ejercicio.
3.5 Será punto de encuentro para tratar la puesta en común y criterios generales concernientes a Salud Laboral y Protección del Medio Ambiente.

Artículo 47. *Derechos.*

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

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

4. Gastos:

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

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

Artículo 48. *Garantías.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Artículo 49. *Representantes Sindicales con alta dedicación.*

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

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

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

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

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

trabajadores con fecha de ingreso en la Empresa comprendida entre los tres años anteriores y los tres años posteriores a su propia fecha de ingreso.

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

4. Posibilitar el acceso directo a estos trabajadores a todos los cursos de formación profesional de la empresa, sin menoscabo de plazas para el resto de empleados.

Artículo 50. *Representantes Sindicales de alta responsabilidad.*

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

Requisitos:

Dedicación efectiva del 100% a las funciones propias del puesto de trabajo.
Ostentar nivel profesional inferior al 1.2.
Comunicar a la empresa por escrito la ocupación en alguna de las funciones que se dice más abajo adjuntando acta en la que conste la designación por elección y/o nombramiento por la Ejecutiva.

Funciones:

Secretario General de la Sección Sindical en AXA.
Secretario General en el Sindicato, a nivel estatal o de Comunidad Autónoma.
Secretario de Organización, a nivel estatal.
Secretario de Acción Sindical, a nivel estatal.
Secretario General del Comité Europeo de Grupo.
Presidente de la Comisión Social o Económica del Comité Europeo de Grupo.

Artículo 51. *Ámbitos de representación.*

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

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

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

Disposición adicional primera.

Complementando lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio Colectivo para el Grupo AXA 2017-2020 las partes firmantes acuerdan el procedimiento a seguir para la realización de Promociones y Carreras profesionales del Convenio del Grupo AXA.

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

– Antigüedad de 3 años en la empresa para los trabajadores incluidos en el Grupo Profesional III para acceder al Grupo Profesional II Nivel 6.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

– Permanencia de 2 años en el nivel retributivo 6 para acceder al Grupo Profesional II y Nivel retributivo 5.
– Permanencia de 5 años en el nivel retributivo 5 para acceder al Grupo Profesional II y Nivel retributivo 4.

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

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

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

El número de plazas a promocionar en AGD se calculará teniendo en cuenta su plantilla en los niveles retributivos correspondientes.

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

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

Censo: El censo estará formado por todos los trabajadores administrativos del Grupo AXA hasta el Grupo Profesional II nivel retributivo 5.

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

Se consideran «Técnicos Especialistas de Negocio» las siguientes familias profesionales:

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

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

Distribución de plazas a promocionar:

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

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

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

Criterios y ponderaciones:

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

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

En caso de coincidencia de resultados entres dos o más trabajadores candidatos, los criterios a aplicar serán los siguientes:

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

Segundo criterio: Si se mantuviera el empate entre los candidatos, intervendrá en segundo lugar, la Antigüedad en el Grupo y Nivel. Se adjudicará la plaza al más antiguo en el Grupo y Nivel.

Definiciones:

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

Igualmente, se considerará movilidad funcional las comisiones de servicio cuando sean para desarrollar un trabajo distinto al que venía ejerciendo hasta el momento y con una duración mínima de 12 meses.

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

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

Procedimiento:

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

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

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

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

El acceso a estos puesto de trabajo será universal y accesible a todos los trabajadores de la Compañía vía bolsa de trabajo.

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

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

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

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

Disposición adicional segunda.

No obstante lo previsto en el artículo 26 de horarios especiales para los trabajadores a los que resulta de aplicación el acuerdo de fecha 24 de febrero de 2016 seguirán manteniendo las condiciones pactadas en el mismo.

Así:

1. Horario de siniestros prestaciones Auto y Multis y Aperturas Empresas.

Su jornada de trabajo, de lunes a viernes, será de 7 horas y media diarias con el siguiente horario:

– 3 días a la semana en jornada intensiva de 7:45 a 15:15 horas u horario AXA (artículo 25.1).

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

– 2 días a la semana en régimen de jornada partida. Por regla general deberá realizarse al menos un viernes al mes en horario de jornada partida, salvo en los casos en los que el calendario laboral y las necesidades de negocio permitan no realizarlo. Este régimen de jornada partida se realizará por semanas alternas con los siguientes horarios:

• De 09:30 a 18:00 horas con flexibilidad a la entrada de 30 minutos a partir de la hora de inicio de la jornada, debiéndose recuperar en el mismo día.
• De 10:00 a 18:30 horas con flexibilidad a la entrada de 30 minutos a partir de la hora de inicio de la jornada, debiéndose recuperar en el mismo día.

Con carácter voluntario, los trabajadores, previa aceptación por parte de la empresa, podrán ampliar la frecuencia semanal de la jornada partida.

Todos los trabajadores de estos equipos asignados a siniestros particulares Auto y Multis y Aperturas Empresas deberá trabajar una media de 1,5 festivos no nacionales cada dos años, concretándose ello en la práctica de la siguiente manera: el 50% de dicho colectivo trabajará en el primer año un festivo no nacional y el otro 50%, dos festivos no nacionales. En el segundo año, el régimen de trabajo en festivos no nacionales se aplicará de forma inversa, esto es, el primer 50% anteriormente referido trabajará dos festivos no nacionales, y el restante 50% un festivo no nacional. La aplicación de dicha alternancia será decidida por sorteo.

Cada festivo trabajado se compensará con su precio día ordinario y un día de descanso a disfrutar en los cuatro meses siguientes, determinándose dicho día por acuerdo entre el trabajador y su manager.

El número máximo de viernes trabajados no podrá superar los 7 anuales.

En la realización de la jornada, se establece una interrupción de una hora para comida que se disfrutará en función a los turnos que establezca la empresa a fin de garantizar la continuidad del servicio.

Conforme a lo previsto en el convenio colectivo sectorial, la realización de los regímenes horarios indicados en jornada partida, comportará una compensación económica por comida o, a opción del trabajador, una compensación diaria por jornada partida equivalente al 20% del salario base diario (sueldo base mensual según tabla del Convenio sectorial) del Grupo Profesional II Nivel Retributivo 5. Ambas compensaciones, que son excluyentes entre sí, se devengarán por día efectivamente trabajado en jornada partida.

De 1 de julio a 15 de septiembre, la frecuencia semanal establecida para la realización de jornada partida se ajustará a la baja a un único día a la semana, garantizándose siempre unos servicios mínimos en este régimen horario, previa información a la representación legal de los trabajadores.

2. Horario Emisión IARD y Gestión Vida

Los trabajadores de estos departamentos afectados por el acuerdo de fecha 24 de febrero de 2016 mantendrán las condiciones negociadas en el mismo. Su jornada, de lunes a viernes, será de 7 horas y media diarias con el siguiente horario:

– 4 días en semana en horario de mañana de 7:45 a 15:15 horas u horario flexible AXA.

– Y 1 día en horario partido. Por regla general deberá realizarse al menos un viernes al mes en horario de jornada partida, salvo en los casos en los que el calendario laboral y las necesidades de negocio permitan no realizarlo. Este régimen de jornada partida se realizará por semanas alternas con los siguientes horarios:

• Jornada de siete horas y media de trabajo efectivo, de 09:30 a 18:00 horas con flexibilidad de entrada de treinta minutos al inicio de la jornada, debiéndose recuperar, en su caso, al término de la misma.
• Jornada de siete horas y media de trabajo efectivo, de 10:00 a 18:30 horas con flexibilidad de entrada de treinta minutos al inicio de la jornada, debiéndose recuperar, en su caso, al término de la misma.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es

Se establece una interrupción de una hora para comida que se disfrutará en función a los turnos que establezca la empresa a fin de garantizar la continuidad del servicio. Conforme a lo previsto en el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades aseguradoras, se establece una compensación económica diaria por comida o, a opción del trabajador, una compensación diaria por jornada partida equivalente al 20% del salario base diario (sueldo base mensual según tabla del Convenio sectorial) del Grupo Profesional II Nivel Retributivo 5. Ambas compensaciones, que son excluyentes entre sí, se devengarán por día efectivamente trabajado en jornada partida.

Del 1 al 31 de julio se garantizará el servicio ajustándose a la baja la permanencia en tardes, realizando 2 tardes en ese mes, sin que en este caso una de ellas tenga que ser necesariamente un viernes; durante el mes de agosto no se realizarán tardes y del 1 al 15 de septiembre la frecuencia semanal establecida para la realización de jornada partida se ajustará a la baja garantizándose siempre unos servicios mínimos en este régimen horario previa información a la representación legal de los trabajadores y sin que en este caso una de ellas tenga que ser necesariamente un viernes.

El número máximo de viernes trabajados no podrá superar los 7 anuales.

Los trabajadores de Emisión ubicados en las Direcciones Territoriales podrán optar, a su elección, entre prestar sus servicios los viernes por la tarde en las instalaciones de la empresa o desde su domicilio para lo que la empresa le facilitará los medios necesarios.

3. Horario Front de Corporales, Axa Services, CISS y Protección Jurídica

Adicionalmente para los trabajadores del Front de Corporales, AXA Services, CISS y Protección Jurídica se mantiene a título personal y por motivos históricos el horario AXA o el intensivo de mañana con jornada diaria de 7 horas y media de lunes a viernes a aquellos trabajadores que a fecha de la firma del presente convenio vienen realizando este horario.

El personal proveniente del departamento de Puntos Azules que prestaban sus servicios a jornada completa (1.642,50 horas) y que no realizaban festivos no nacionales por motivos históricos, no estarán obligados a realizarlos, en tanto en cuanto permanezcan en el mismo.

Disposición derogatoria.

A la fecha de su entrada en vigor, el presente Convenio Colectivo sustituye y deroga al anterior Convenio del Grupo AXA, así como a cualquier pacto colectivo que concurra o contradiga lo regulado en esta norma convencional.

cve: BOE-A-2017-11622
Verificable en http://www.boe.es