CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO ESTATAL DEL **SECTOR DE LA MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS**

(2016 – 2018)

(B.O.E. nº 261 DE 28 de octubre de 2016)

ÍNDICE

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES
Artículo 1.- Ámbito funcional y personal de aplicación……..5
Artículo 2.- Ámbito Territorial……..6
Artículo 3.- Ámbito Temporal……..6
Artículo 4.- Absorción y Condiciones más Beneficiosas……..7
Artículo 5.- Vinculación a la Totalidad……..7
Artículo 6.- Coordinación y Fuentes de la Relación Laboral……..7
Artículo 7.- Articulación de la Negociación Colectiva y Concurrencia de Convenios……..8

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD
Artículo 8.- Organización del Trabajo……..8
Artículo 9.- Productividad……..9

CAPÍTULO III.- POLÍTICA DE EMPLEO
Artículo 10.- Principios Básicos……..10
Artículo 11.- Instrumentos de Política Activa de Empleo Sectorial……..12
Artículo 12.- Regulación de Determinadas Modalidades de Contrato de Trabajo……..13
Artículo 13.- Regulación Subsidiaria y Modificaciones Normativas……..15

CAPÍTULO IV.- PERIODO DE PRUEBA
Artículo 14.- Periodo de prueba……..15

CAPÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Artículo 15.- Principios generales……..16
Artículo 16.- Aspectos Básicos para la Clasificación……..17
Artículo 17.- Grupos y Subgrupos Profesionales y Niveles Retributivos……..19
Artículo 18.- Procedimiento para la Clasificación Profesional……..27
Artículo 19.- Movilidad Funcional……..28
Artículo 20.- Ascensos y Promociones……..28
Artículo 21.- Plantilla……..30

CAPÍTULO VI.- FORMACIÓN PROFESIONAL
Artículo 22.- Principios Generales……..30
Artículo 23.- Tiempo de Formación……..32
Artículo 24.- Financiación……..33
Artículo 25.- Comisión Paritaria Sectorial de Formación……..33
Artículo 26.- Iniciativas de Formación……..34
Artículo 27.- Estudios y Titulaciones en el Ámbito Asegurador……..35

CAPÍTULO VII.- TIEMPO DE TRABAJO.
Artículo 28.- Jornada Laboral y su Distribución Horaria……..36
Artículo 28.- (bis).- Distribución Irregular de la Jornada……..37
Artículo 29.- Vacaciones……..38
Artículo 30.- Permisos……..39
Artículo 31.- Horas Extraordinarias……..41

CAPÍTULO VIII.- RETRIBUCIONES
Artículo 32.- Principios Generales……..42
Artículo 33.- Salario Base y Complementos……..43
Artículo 34.- Complemento Salarial Personal, de Participación en las Actividades de la Empresa (PAE)……..44
Artículo 35.- Complemento de Adaptación Individualizado (C.A.I.)……..45
Artículo 36.- Complemento por Experiencia……..45

Artículo 37.- Pagas Extraordinarias……47
Artículo 38.- Plus Funcional de Inspección (PFI)……47
Artículo 39.- Anticipos……47
Artículo 40.- Dietas y Gastos de Locomoción…….....48
Artículo 41.- Compensación Económica por Vivienda en los Supuestos de Traslado……49
Artículo 42.- Condiciones Económicas años 2016, 2017 y 2018……49
Artículo 43.- Inaplicación del Convenio Colectivo……51
Artículo 44.- Carácter de las Condiciones Económicas aquí Reguladas……52

CAPÍTULO IX.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA
Artículo 45.- Concepto y Modalidades……52
Artículo 46.- Traslados……..52
Artículo 47.- Desplazamientos……55

CAPÍTULO X.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
Artículo 48.- Privación Provisional de Libertad……56
Artículo 49.- Maternidad, Paternidad, Adopción y Acogimiento……56
Artículo 50.- Excedencias…….....56
Artículo 51.- Cese Voluntario……59

CAPÍTULO XI.- PROTECCIÓN Y SALUD LABORAL
Artículo 52.- Disposición General……59
Artículo 53.- Vigilancia de la Salud Laboral……..59
Artículo 54.- Representación y Formación del Personal Protección y Salud Laboral……..60
Artículo 55.- Prevención Específica……60
Artículo 56.- Protección a la Maternidad……60
Artículo 57.- Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud……61

CAPÍTULO XII.- PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA
Artículo 58.- Prestaciones Complementarias por Incapacidad Temporal……62
Artículo 59.- Póliza de Seguro……62
Artículo 60.- Cobertura de Accidentes de Trabajo……63
Artículo 61.- Jubilación……63

CAPÍTULO XIII.- FALTAS Y SANCIONES
Artículo 62.- Definición y Principios Generales……65
Artículo 63.- Tipificación……66
Artículo 64.- Retrasos……70
Artículo 65.- Sanciones. Graduación……..70
Artículo 66.- Procedimiento Sancionador……..70
Artículo 67.- Prescripción…… 72
Artículo 68.- Cancelación……72
Artículo 69.- Protocolo de Actuación Acoso Sexual, por Razón de Sexo, Acoso Moral y/o conductas que entrañen riesgo psicosocial……..…72

CAPÍTULO XIV.- SUCESIÓN EN LA EMPRESA DE MEDIACIÓN O CESIÓN, O ASUNCIÓN, DE LA GESTIÓN DE LA CARTERA DE SEGUROS

Artículo 70.- Sucesión en la Empresa de Mediación……74
Artículo 71.- Cesión, o Asunción de la Gestión de la Cartera de Seguros……..74

CAPÍTULO XV.- DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA
Artículo 72.- De los Trabajadores y sus Representantes……74
Artículo 73.- De los Sindicatos y los Delegados Sindicales……75
Artículo 74.- De los Comités de Empresa……76
Artículo 74 (Bis).-Uso herramientas telemáticas por representantes de trabajadores……77
Artículo 75.- De los Miembros de la Representación de los Trabajadores en la Comisión Paritaria……..78

CAPÍTULO XVI.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO

Artículo 76.- Definición, Composición y Competencias…… 78
Artículo 77.- Procedimiento de Resolución de Conflictos…… 79

CAPÍTULO XVII.- PLANES DE IGUALDAD Y COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD

Artículo 78.- Planes de Igualdad……81
Artículo 79.- Comisión Paritaria de Igualdad……82

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Principio de Salvaguarda en la Concurrencia de Convenios……82
Segunda.- Aclaración de los Términos "Grupo o Grupos de Empresas"……83
Tercera.- Parejas de Hecho……83
Cuarta.- Víctimas de Violencia de Género……83
Quinta.- Acuerdo de las Partes Firmantes del Convenio Colectivo 2016-2018 para el Estudio y Adaptación De la Clasificación Profesional a la Realidad de las Empresas de Mediación de Seguros……84

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Clasificación según Convenio 1996-1998……84
Segunda.- Día del Seguro……84

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Irretroactividad……85
Segunda.- Registro, Publicación y Difusión del Presente Convenio……85
Tercera.- Procedimiento de Soluciones Extrajudicial de Conflictos……85

ANEXO I.- Condiciones Económicas para 2016……86
ANEXO II.- Condiciones Económicas para 2017……88
ANEXO III.- Condiciones Económicas para 2018……90

Convenio Colectivo de trabajo de ámbito estatal del sector de la mediación de seguros privados. (Años 2016-2018)

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito funcional y personal de aplicación.

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales de las empresas de mediación de seguros privados, cualquiera que sea su denominación.

2. El presente Convenio no será de aplicación a las relaciones, prestaciones, actividades y trabajos contemplados en el artículo 1, número 3, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET).

3. Quedan, también, excluidas de la aplicación del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2 del citado TRET, y de forma expresa las siguientes personas y actividades:

a) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección, conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1º de agosto, tales como miembros del consejo de administración, consejeros delegados, administradores, directores-gerentes, secretarios generales o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente Convenio general les sea aplicable.

b) Las personas o actividades vinculadas a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio por relación de prestación de servicios de naturaleza mercantil o civil, como pueden ser, entre otros, los colaboradores externos de los mediadores de seguros privados y los cobradores exclusivamente a comisión.

En relación a los colaboradores externos, figura regulada en la Ley 26/2006, de 17 de julio, de Mediación de Seguros Privados, éstos realizan su actividad como trabajadores por cuenta propia, manteniendo una relación de prestación de servicios mercantil de conformidad con la citada ley en su artículo 8. Dichos colaboradores conservarán su ajeneidad, autonomía e independencia, estando vinculados a la empresa de mediación según las condiciones que puedan establecerse en los contratos de arrendamiento de servicios o agencia.

c) La actividad mercantil de mediación que, como colaboradores externos y conforme a la ley de mediación de seguros privados, puedan desarrollar, fuera de su horario y/o jornada de trabajo, los empleados de los mediadores de seguros, a favor de la empresa de la que dependan, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

d) Las personas incorporadas temporalmente a través de becas a las empresas de mediación, las cuales se regirán por los pactos establecidos entre la entidad o centro que las tutele y la empresa que las reciba.

4. Las obligaciones y derechos que se atribuyen en el presente Convenio a las empresas de mediación de seguros privados, se entenderán hechas a la persona, física o jurídica, que ostente la titularidad de la empresa conforme a lo dispuesto por el artículo 1.2 del TRET.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del estado español.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

1. Duración: Desde 1º de enero del 2016 hasta 31 de diciembre de 2018, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para determinadas materias en las correspondientes normas y disposiciones transitorias.

2. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2018, salvo en aquellas materias para las que se disponga una vigencia distinta.

3. Prórroga y denuncia: El Convenio general se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes tengan legitimación para ello. La denuncia habrá de producirse entre el 1 y el 31 de diciembre, del año de su vencimiento, o del de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en los términos y plazos establecidos en el TRET.

4. Período de negociación: Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación y prórroga que se regulan en este apartado. Dicho período comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones momento que, en todo caso, se sitúa a los 45 días desde que el Convenio fuera denunciado.

Trascurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por tres meses adicionales el citado periodo de negociación.

Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Igualmente, durante la referida prórroga, las partes determinarán las materias del Convenio que prorrogarán su vigencia más allá de los referidos periodos,

en los términos y con el alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para su análisis y valoración a tal efecto, tanto las materias tratadas en la negociación y el grado de consenso alcanzado respecto de las mismas, como las materias que no hubieran sido objeto de tratamiento en la negociación.

Artículo 4.- Absorción y condiciones más beneficiosas.

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, se consideran básicas, y en consecuencia podrán absorber, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias o convenidas, vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas como inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este Convenio podrán absorber, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional, o pactada, puedan establecerse en el futuro.

3. Aquellas empresas que tengan establecidas, con carácter voluntario, mejoras a sus plantillas, que resulten superiores a las retribuciones y condiciones del presente Convenio, valoradas ambas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetar el exceso.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 6.- Coordinación y fuentes de la relación laboral.

Los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales contempladas en el presente Convenio se regirán:

1. Por el TRET y las disposiciones legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

2. Por el presente Convenio Colectivo.

3. Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del

trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y al presente Convenio.

4. Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Artículo 7.- Articulación de la negociación colectiva y concurrencia de Convenios Colectivos.

En desarrollo de los artículos 83 y 84 del TRET, las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al marco Convenio Colectivo sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este Convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de Convenio o acuerdo Colectivo propio y respecto de aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el Convenio de empresa según el artículo 84.2 del TRET, o hayan sido remitidas por el propio Convenio sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o Convenio en el ámbito de empresa.

La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso, la realidad de las empresas dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen en la defensa del marco sectorial.

Las partes que suscriben el presente Convenio adquieren el compromiso de no negociar Convenios Colectivos sectoriales de ámbito inferior al estatal.

Capítulo II

Organización del trabajo y productividad

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, dentro de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la empresa, que responderá de su uso de acuerdo con las leyes.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se completarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Las empresas no deberán olvidar que la buena marcha de la producción y, en definitiva, su prosperidad, depende de la satisfacción interior del personal, la cual nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que estén

asentadas sobre la justicia las relaciones del trabajo y, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se les reconoce. Y se esforzarán por despertar y asegurar en la plantilla un eficiente sentido de solidaridad. A tal efecto, y a través de sus órganos de representación, se establecerán los métodos más adecuados, tanto para informar al personal sobre la marcha de la producción como para recibir sus iniciativas y sugerencias acerca de sus problemas y su mejoramiento.

Cuando dos o más empresas de mediación de seguros privados, afectadas por este Convenio, se organicen de forma que la mayor parte de sus servicios se encuentren unificados, radicando en locales comunes y con la obligación del personal de realizar funciones indistintas de cualquiera de ellas, se garantizarán los mismos derechos y obligaciones para todo el personal, sobre la base más beneficiosa, en su conjunto y cómputo anual, y conservando cada empresa su propia personalidad jurídica.

Artículo 9.- Productividad

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio, de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco laboral e institucional a la consecución de tal mejora, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlos.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas y la calidad en la prestación de los servicios.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La formación permanente.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial.
- La cualificación y adaptación de las plantillas.
- El absentismo.

En consecuencia, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad.

2. Establecimiento, con la participación de la representación legal de los trabajadores (RLT), de sistemas de medición de la productividad y del nivel y/o del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
3. Participación de la RLT en el seguimiento de las mediciones de productividad.
4. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Las empresas que quieran establecer cualquier sistema de medición y mejora de la productividad con los consiguientes seguimientos, se deberán fundar en datos y criterios objetivos, negociándose con la representación legal de los trabajadores o, en su caso, con el propio personal contratado, y dando cumplimiento a los siguientes criterios:

A) Información previa de los mismos a la representación legal de los trabajadores.
B) Que tales planes no supongan discriminación de unas personas sobre otras.
C) Establecimiento de periodos de prueba y adaptación.

Capítulo III

Política de empleo

Artículo 10.- Principios básicos

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes del problema de empleo existente, de la necesidad y posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sectorial y de empresa. Por tanto las partes firmantes consideran que la política de empleo laboral deberá orientarse según los siguientes principios:

1. El respeto a los derechos adquiridos del personal que viene prestando servicio a las empresas de mediación.

2. La adopción de métodos de previsión y de planificación, que orienten las políticas de recursos humanos en la empresa.

3.- Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán como objetivo hacer una apuesta clara y decidida por la contratación indefinida. Para facilitar esta opción se ajustan los períodos de prueba vinculados a la contratación indefinida referidos en el artículo 14.3 de este Convenio.

4. La necesidad de que las empresas promuevan la incorporación de personal joven, de nuevo ingreso, que posea la necesaria formación previa y que desarrolle su aprendizaje en la empresa y mantenga después su formación continua.

5. Descartar cualquier posibilidad de sustitución de personal ya consolidado en la empresa por nuevas contrataciones, si se hace con el exclusivo objeto de obtener una supuesta reducción de costes.

6. El ingreso del personal en la empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa vigente, debiendo, en todo caso, respetarse las previsiones especiales que, en lo referente a la inscripción de la persona como demandante de empleo, recogen las disposiciones relativas a determinados tipos de contrato.

7. Desde las empresas se atenderá a los siguientes principios generales de actuación y política de empleo:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
- Potenciación de la contratación en el Grupo VI como vía de acceso al sector.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.
- Las condiciones laborales que correspondan a cada puesto de trabajo no podrán ser discriminatorias por razón de sexo, edad, nacionalidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de la persona que lo desempeñe.

8. Todo contrato, cualquiera que sea su naturaleza y calificación, que verse sobre tareas o funciones que se realicen habitualmente en las empresas de mediación de seguros privados, se regirán en cuanto a clasificación profesional, retribución, tiempo de trabajo, formación y restantes condiciones laborales básicamente pactadas en el presente Convenio, por lo establecido en el mismo.

9. Se considera conveniente constituir un grupo de trabajo que, en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del Convenio, asuma las siguientes funciones, y cualesquiera otras que en lo sucesivo considere procedentes dicha Comisión Paritaria:

- Seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en el Sector.
- Vigilancia del cumplimiento de las previsiones contenidas en este capítulo en relación con la promoción del empleo.
- Preparación y elaboración de estudios que sirvan para futuras medidas de fomento del empleo en el sector que puedan incorporarse al Convenio Colectivo.
- Evolución del empleo en el sector y sus características.

La composición, funcionamiento, competencias y garantías de sus miembros se acordarán por la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación del Convenio.

Artículo 11.- Instrumentos de política activa de empleo sectorial.

Como instrumentos de política activa de empleo sectorial se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas afectadas no podrán establecer contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación laboral a jornada normal en otro Sector, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.

2. Las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos e indefinidos, siempre que se observen los preceptos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

3. El fraude de ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

4. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de personas jóvenes a través del Grupo VI.

5. A nivel de empresa y mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

6. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores, sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales de las personas en plantilla, que no afecten a su derecho a la intimidad personal, para conocer su situación en dicho momento.

7. Con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más

relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este Convenio.

Artículo 12.- Regulación de determinadas modalidades de contrato de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adaptar a las particulares circunstancias del Sector de la Mediación la regulación de determinadas modalidades de contrato de trabajo y, en consecuencia, establecen las siguientes disposiciones:

1. Contrato en prácticas:

a) Estos contratos se establecerán de conformidad con la regulación del artículo 11.1 del TRET vigente.

b) Los Grupos y Subgrupos en los que se pueden encuadrar los trabajadores en prácticas son los siguientes:

- Grupo II.
- Subgrupo III. A.
- Subgrupo III.B1.
- Subgrupo III.B2.
- Subgrupo IV.A.
- Grupo V.
- Grupo VI

c) La duración del contrato no será inferior a seis meses para el personal comprendidos en los subgrupos III.B1. y III.B2, ni a doce meses en los grupos II, III.A., IV.A. y V, y no podrá exceder, en ningún caso, de dos años.

d) En este tipo de contrato podrá pactarse un periodo de prueba cuya duración máxima será de:
– Cuatro meses, para personal con titulación de grado superior.
– Un mes, para el restante.
En el caso de que se contrate por una duración de un año o superior, el período de prueba será de:
– Cinco meses, para personal con titulación de grado superior.
– Dos meses, para el restante.
En el caso de que se contrate por la duración máxima establecida en el apartado c) anterior, el período de prueba será de:
– Seis meses, para el personal con titulación de grado superior.
– Cuatro meses, para el restante.

e) La retribución mínima del personal vinculado a la empresa por este tipo de contrato será:
– Durante el primer año de vigencia del contrato: 70% del salario base equivalente al nivel retributivo correspondiente al Grupo o Subgrupo profesional en el que se encuadre.

– Durante el segundo año de vigencia del contrato: 80% del salario base equivalente al nivel retributivo correspondiente al Grupo o Subgrupo profesional en el que se encuadre.
– El resto de los conceptos retributivos, a los que se tenga derecho, se devengarán sin reducción alguna.

En todo caso, el salario base que se percibirá en esta modalidad de contrato, será como mínimo el correspondiente al nivel retributivo 9.

2. Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.

Para la celebración de este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 TRET y su normativa de desarrollo, entendiendo que el mismo se configura como instrumento para mejorar la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Los grupos y subgrupos en los que se pueden encuadrar los trabajadores vinculados a la empresa por este contrato son:

- Grupo III
- Grupo IIID
- Grupo IIIC
- Grupo IV
- Grupo VI

La duración de este contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a tres años, pudiéndose prorrogar por acuerdo de las partes hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda alcanzar el tope de los tres años.

El salario base que se percibirá en esta modalidad de contrato, será como mínimo el correspondiente al nivel retributivo 9. El resto de los conceptos retributivos, a los que tenga derecho el trabajador, se devengará sin reducción alguna.

3. Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción:

En atención a la necesidad de la empresa de atender exigencias circunstanciales del mercado o de dar salida a una acumulación de tareas, podrán concertarse contratos de trabajo eventual, por un período máximo de doce meses, dentro de un plazo de dieciocho, a contar desde el momento en que se produzcan las causas que den lugar a este tipo de contrato.

A la finalización del contrato eventual, por desaparición de la causa que lo originó, y en el supuesto de que no pase a contrato de duración indefinida, la empresa abonará a la persona afectada una gratificación equivalente a dos días de salario base por cada mes trabajado.

4. Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida:

Mediante disposición derogatoria única de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se deroga esta modalidad. No obstante, los contratos celebrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Artículo 13.- Regulación subsidiaria y modificaciones normativas.

En todo lo no contemplado en este Convenio, se estará a lo previsto por la normativa vigente en cada momento.

En el caso de que lo regulado en el presente capítulo entrara en contradicción con lo que, con carácter imperativo, pueda establecerse en normas futuras, las partes se comprometen a revisar el mismo, a fin de adaptarlo a la nueva normativa.

Capítulo IV

Período de prueba

Artículo 14.- Período de prueba.

1. Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba cuya duración máxima para cada grupo y subgrupo profesional será la que sigue:

Grupo I	12 meses
Grupo II	6 meses
Grupo III	4 meses
Grupo IV	3 meses
Grupo V	4 meses
Grupo VI	2 meses

2. Las situaciones de maternidad o incapacidad temporal que pudieran afectar a la empleada o empleado durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

3. En los contratos de duración indefinida, a jornada parcial igual o superior 70% y jornadas completas, podrá pactarse un período de prueba cuya duración máxima para cada Grupo o Subgrupo profesional será la siguiente:

Grupo I	12 meses.
Grupo II	6 meses.
Subgrupo III A, VA, VB	6 meses.
Subgrupos IIIB1, IIIB2, III C, VC1 y VC2	6 meses.
Grupo VI	6 meses.

Capítulo V

Clasificación profesional

Artículo 15.- Principios generales.

1. A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión del personal en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectadas por este Convenio.

Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes criterios, conocimientos, funciones y tareas en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El sistema de clasificación profesional establecido en el presente Convenio contribuye a las políticas activas que se pretenden potenciar y promueve la consecución de una razonable correspondencia entre la organización del trabajo de las empresas y los cambios técnicos y organizativos, así como la cualificación profesional del personal, partiendo de una función más dinámica y relevante del factor humano.

Por tanto, este sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional del personal, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

3. Las plantillas de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificadas con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, con arreglo al cual aquéllas deben ser definidas.

En el contrato de trabajo, se acordará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, en correspondencia con este sistema de clasificación profesional.

El personal utilizará los medios informáticos y de comunicación de que disponga la empresa, para desarrollar las tareas que tengan asignadas.

4. Con carácter general cada persona desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forman parte.

5. Tomando como base dicho sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

6. El sistema de clasificación precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos en la promoción del personal, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales.

Las referencias que se hacen a formación, al definir los grupos y subgrupos profesionales, deberán entenderse como conocimientos y experiencia que la representación de trabajadores y las empresas consideran que deberían poseer las personas para desempeñar el puesto de trabajo que se contempla, excepto en las tareas que exijan una titulación específica.

7. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del Sector, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

Artículo 16.- Aspectos básicos para la clasificación.

1. Definición de Grupos y Subgrupos profesionales.

A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el artículo 22.2 del TRET se entiende por Grupo o Subgrupo Profesional, el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. Elementos que definen los Grupos o Subgrupos profesionales.

2.1 La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

a) Conocimientos: El grado de preparación, teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.
b) Iniciativa/autonomía: El grado de independencia que la persona tiene en la programación y procedimientos para realizar un determinado proceso de trabajo, así como la sujeción a directrices o normas establecidas para el desarrollo de la función.
c) Capacidad de dirección: El grado de independencia preciso para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo determinado del personal que lo ha de llevar a cabo.
d) Responsabilidad: El grado en que el resultado del proceso de trabajo a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo.

2.2 Titulaciones.

2.3 El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores en las empresas afectadas por el presente Convenio, cuyas actividades se agrupan, a efectos operativos, en las siguientes áreas profesionales:

1ª Área comercial.

2ª Área técnica de seguros.
3ª Área de administración y servicios generales.

2.3.1 Área comercial.- Comprende las funciones relativas al estudio del mercado, aplicación de las técnicas de marketing, captación y conservación de clientes mediante el asesoramiento y la asistencia permanente, incluida la que deba prestarse, en estas funciones, a las figuras de los colaboradores externos, u otras redes o canales utilizados por la empresa de mediación.

2.3.2 Área técnica de seguros.- Comprende el estudio de riesgos, el conocimiento y aplicación de las tarifas de las entidades aseguradoras, la determinación de las cláusulas de cobertura que proceda aplicar en las operaciones de seguro que gestione la empresa de mediación, la gestión técnica de las pólizas de cartera, y la tramitación y colaboración en la liquidación de siniestros, incluida la asistencia que deba prestarse, en estas funciones, a los colaboradores externos, u otras redes o canales utilizados por la empresa de mediación.

2.3.3 Área de administración y servicios generales.- Abarca todas las funciones que correspondan a la administración de la empresa, tales como funciones de contabilidad, régimen fiscal de la empresa, organización, gestión de personal, mantenimiento de redes, periféricos, comunicaciones, bases de datos, programas, páginas web, mantenimiento de programas de calidad, mantenimiento y vigilancia de edificios, maquinaria y utensilios, conducción de vehículos, cobranza y recepción, así como la realización de funciones que complementan las anteriores tareas, incluida la asistencia que deba prestarse, en estas específicas funciones, a los colaboradores externos u otros canales utilizados por la empresa de mediación.

2.4 El grado en que concurren los elementos enunciados, determina el nivel retributivo, según lo regulado en el capítulo VIII.

3. Sistema de clasificación profesional.

3.1 La inclusión de la persona contratada dentro de cada Grupo o Subgrupo profesional será el resultado de la pertenencia a cualquiera de las áreas citadas, de las titulaciones en su caso requeridas, de la complejidad de las tareas realizadas, y de la ponderación global de los factores señalados en el punto 2.1, sin que exista incompatibilidad alguna para que la persona desarrolle funciones comprendidas en distintas áreas, compatible con su nivel retributivo, y con la formación adecuada, dada la específica estructura de la empresa de mediación derivada de su tamaño o circunstancias concretas.

3.2 Fundamentalmente, con base a lo regulado por el artículo 22 del TRET, el sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes Grupos y Subgrupos profesionales, con los contenidos que más adelante se señalan:

Grupo I.
Grupo II.
    Subgrupo II A.

Subgrupo II B.
Grupo III.
Subgrupo III A.
Subgrupo III B-1 y III B-2.
Subgrupo III C.
Subgrupo III D.
Grupo IV.
Subgrupo IV A.
Subgrupo IV B.
Grupo V.
Subgrupo V A.
Subgrupo V B.
Subgrupo V C-1 y V C-2.
Grupo VI.

3.3 Cada Grupo o Subgrupo, comprenderá los niveles que se señalan seguidamente, según el grado de importancia de las funciones desarrolladas. El nivel determinará el salario base y cualquier otro concepto retributivo que tome el nivel como referencia.

3.4 La reseña de los Grupos o Subgrupos profesionales y niveles retributivos que se consigna a continuación, no supone que necesariamente deban existir todos en cada empresa o centro de trabajo de mediación, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las tareas que realmente se precise desarrollar.

Artículo 17.- Grupos y subgrupos profesionales y niveles retributivos.

Grupo I.

1. Criterios generales: Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la dirección general de la empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de servicios generales, o de Inspección, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito.

2. Formación: Conocimientos técnicos especializados y/o titulación mínima universitaria o técnica de grado superior.

3. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 1.

Grupo II.

Subgrupo II.A:

1. Criterios generales: Su función se traduce en la realización de cometidos relacionados con la investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de

organización y control de los procesos de trabajo a realizar, siempre que se correspondan con las funciones propias del título que posean.

2. Formación: Titulación universitaria o técnica de grado superior, o formación profesional equivalente.

3. Tareas: Se incluyen en este Subgrupo II.A, a título enunciativo, no limitativo, las siguientes funciones, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Análisis e investigación de mercados.
- Diseño de productos.
- Lanzamiento de productos a nivel de la empresa de mediación.
- Asesoría jurídica.
- Evaluación y análisis de inversiones financieras.
- Estudios de organización y métodos.
- Análisis, diseño y puesta en aplicación de sistemas informáticos integrales.
- Selección y formación de personal.
- Asistencia técnica y control de mantenimiento de edificios, instalaciones y sistemas de comunicación.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 2.

Subgrupo II.B:

1. Criterios generales: El personal perteneciente al Subgrupo profesional II.B cuenta para el desempeño de sus tareas con determinado grado de autonomía para ejecutar o realizar las mismas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de cuestiones técnicas o prácticas propias de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos establecidos en la empresa.

2. Formación: Conocimientos amplios de las funciones, tareas y operaciones que deban realizar, y/o nivel mínimo de titulación universitaria o técnica de grado medio.

3. Tareas: En este subgrupo profesional se incluyen las tareas de: organizar, motivar y coordinar al personal que constituya una unidad departamental de cualquier área, con posibilidad de incluir unidades inferiores.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel 3.

Grupo III.

Subgrupo III.A:

1. Criterios generales: Comprende este Subgrupo III.A al personal cuyas funciones se desarrollan en un marco de instrucciones precisas, con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: Conocimientos especializados de las funciones, tareas y operaciones respectivas y/o formación mínima equivalente a bachillerato o formación profesional de grado medio, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

3. Tareas: Se incluyen en este Subgrupo, a título enunciativo, las siguientes tareas, así como cualesquiera otras asimilables a las mismas:

Área comercial: Funciones reseñadas en el artículo 16, punto 2.3.1, en relación con coberturas que correspondan a grandes riesgos, según quedan definidos estos riesgos en el artículo 11 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

Área técnica de seguros: Examen, tarificación, preparación contractual de las coberturas y mantenimiento técnico de grandes riesgos, así como tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, tal como quedan anteriormente definidos.

Área de administración y de servicios generales: Función de contabilidad, rendición de cuentas de la empresa ante las respectivas entidades aseguradoras, liquidación de cuentas de auxiliares externos y colaboradores, cuentas de caja y bancos, régimen fiscal de la empresa, gestión del sistema integral de informática de la empresa y gestión de personal, sin asistencia externa en la realización de las tareas anteriormente citadas.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.A el nivel 4.

Subgrupo III.B-1:

1. Criterios generales: Comprende este Subgrupo al personal que desarrolle trabajos de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por su parte, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otras personas.

2. Formación: Conocimientos específicos de las funciones, tareas y operaciones respectivas, y/o formación mínima equivalente a bachillerato o formación profesional de grado medio.

3. Tareas: Se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Área comercial: Funciones reseñadas en el artículo 16, punto 2.3.1, en relación con coberturas de los llamados riesgos masa (accidentes individual y Colectivos; vida riesgo, ahorro y financieros; de enfermedad, asistencia sanitaria y decesos; multirriesgo del hogar, de comunidades, de comercio, y de PYMES; seguros agrícolas; automóviles; responsabilidad civil tarificada), y en general de todos los seguros gestionados habitualmente por las empresas de mediación, excepto los grandes riesgos.

Área técnica de seguros: Funciones reseñadas en el artículo 16, punto 2.3.2, en relación con: Examen, tarificación, preparación contractual de las coberturas y mantenimiento de los riesgos masa, así como la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos.

Área de administración: Funciones reseñadas en el artículo 16 punto 2.3.3, incluidas las funciones de secretariado de dirección, y empleados que realicen habitualmente, como función propia, tareas concretas de análisis y programación, conforme al sistema integral de informática de la empresa.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.B-1 el nivel 5.

Subgrupo III.B-2:

1. Criterios generales: Comprende este Subgrupo al personal de nuevo ingreso en la empresa, sin perjuicio de lo establecido para el Grupo VI, o procedentes de los Subgrupos III.C o III.D, que colaboren en la realización de las funciones reseñadas en el Subgrupo III.B-1, conforme a instrucciones de un superior, aunque con autonomía en el desarrollo de sus tareas.

2. Formación: Conocimientos específicos de las funciones, tareas y operaciones respectivas, y/o formación mínima equivalente a bachillerato o formación profesional de grado medio.

3. Tareas: Las señaladas anteriormente.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.B-2, para el personal de nuevo ingreso en la empresa, durante los 30 primeros meses de desarrollo de sus funciones, el nivel 6, y a partir de dicho momento el nivel 5; y para el personal procedente de otros Subgrupos, el nivel 6 durante los primeros dos años de desarrollo de su función, y el nivel 5 a partir del tercer año.

Subgrupo III.C:

1. Criterios generales: Comprende al personal que realice tareas que requieran conocimientos singulares y un breve período de adaptación, y que realicen su trabajo con iniciativa, sin perjuicio de la adecuada supervisión.

2. Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su actividad profesional, y/o titulación mínima equivalente a educación secundaria obligatoria.

3. Tareas: En este Subgrupo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes tareas:

Colaboración en las áreas comerciales, técnicas o de administración, señalándose, entre otras:

a) En el área comercial: Preparación de visitas, contactos con los clientes, recopilación de datos o antecedentes y formalización de operaciones ya convenidas.
b) En el área técnica de seguros: Preparación de las tareas de los gestores de los Subgrupos III A) o III B), recopilación de datos o antecedentes.
c) En el área de administración y servicios generales:
   c) 1. Personal que realice transcripción de datos sobre cualquier soporte informático utilizando programas estándar, que requieran conocimientos básicos de la operativa informática.
   c) 2. Personal que realice la atención de centralitas telefónicas y simultáneamente la recepción de visitas.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.C el nivel 6.

Subgrupo III.D:

1. Criterios generales: Comprende al personal que lleve a cabo tareas, en cualquiera de las áreas contempladas, siguiendo directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa, o sirviendo de apoyo a las que realicen otras personas de nivel superior, o a la persona titular de la empresa, cuando asuma tales funciones.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de las tareas que se reseñan seguidamente, y/o titulación mínima equivalente a educación secundaria obligatoria.

3. Tareas: En este Subgrupo se incluye el personal que realice las siguientes tareas a título enunciativo:

- Distribución de llamadas telefónicas a cada departamento.
- Recogida de mensajes.
- Solución de dudas y consultas sencillas y orientación al cliente.
- Punteo de datos y primas en los recibos de cartera mensuales.
- Completar datos de solicitudes de seguro e introducir las mismas en ordenador u otros medios informáticos o electrónicos.
- Transcripción de cartas, cuestionarios y otros documentos a ordenador u otros medios informáticos o electrónicos.
- Seguimiento telefónico de campañas, preparación de visitas, etc.
- Distribución diaria de pólizas recibidas en la empresa de mediación.
- Ayuda en la preparación y distribución mensual de los recibos de cartera.
- Archivos de pólizas y documentación.
- Gestiones externas en entidades bancarias, entidades aseguradoras, etc., cumplimentando funciones preparadas por empleados a los que sirvan de apoyo.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo III.D el nivel 8.

Grupo IV.

Subgrupo IV.A:

1. Criterios generales: Personal que desarrolle tareas de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los mismos, comportando la responsabilidad de su ejecución.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de su actividad profesional, y/o posesión, cuando proceda, del permiso o título correspondiente a su función.

3. Tareas: En este colectivo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes actividades, así como otras asimilables a las mismas:

- Conducción de vehículos.
- Cobranza de recibos fuera del centro de trabajo.
- Tareas de conserjería.
- Reparación y mantenimiento de edificios, instalaciones y maquinaria.

4. Nivel retributivo: A efectos de retribución, les corresponderá el nivel retributivo 7.

Subgrupo IV. B:

1. Criterios generales: Personal que ejecute tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesiten de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de las tareas que se reseñan seguidamente y/o titulación mínima equivalente a educación secundaria obligatoria

3. Tareas: En este Colectivo se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

- Limpieza de edificios y locales.
- Portería, cometidos de ordenanza, mensajería y manejo de ascensores.
- Tareas de ayuda en la reparación y mantenimiento de locales, instalaciones y maquinaria.

4. Nivel retributivo: A efectos de retribución les corresponderá el nivel retributivo 8.

Grupo V:

Criterios generales: Integrará al personal que realice habitualmente sus funciones fuera del centro de trabajo de la empresa, sin sujeción a horario prefijado, pero sin perjuicio de que cumpla las horas efectivas de trabajo previstas para todo el personal afectado por el presente Convenio. Tales funciones comprenderán la atención a clientes, proposición de nombramientos de auxiliares externos o colaboradores, coadyuvando con los mismos en la

producción de seguros, en la gestión de cobro de primas, y en la tramitación y liquidación de siniestros; revisión y ordenación de la administración de colaboradores externos, rendición de cuentas, efectividad de los saldos de los mismos y control de los recibos que tengan pendientes de cobro.

Se distinguen los siguientes Subgrupos:

Subgrupo V.A:

1. Criterios generales: Comprenderá los Inspectores de áreas profesionales o zonas geográficas.

2. Formación: La indicada en el Subgrupo II.B.

3. Tareas: Organizar, motivar y coordinar al personal Inspector incluido en su área profesional o zona geográfica de los Subgrupos V.B o V.C.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 3.

Subgrupo V.B:

1. Criterios generales: Comprenderá los Inspectores que dependiendo de la dirección de la empresa, o de un Inspector de área profesional o zona geográfica, intervengan en coberturas de grandes riesgos, ya sea directamente con los clientes o a través de colaboradores externos, o en la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, sin perjuicio de que realicen además cualesquiera otras funciones de las señaladas en los criterios generales de este Grupo.

2. Formación: La indicada en el Subgrupo III.A.

3. Tareas: Las señaladas anteriormente.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 4.

Subgrupo V.C-1:

1. Criterios generales: Comprenderá a los Inspectores que dependiendo de la dirección de la empresa o de un Inspector de área profesional o zona geográfica intervengan en coberturas de riesgos masa, ya sea directamente con los clientes o a través de colaboradores externos, o en la tramitación y liquidación de siniestros de estos riesgos, sin perjuicio de que realicen además cualesquiera otras funciones de las señaladas en los criterios generales de este grupo.

2. Formación: La indicada en el Subgrupo III.B-1.

3. Tareas: Las señaladas en el punto 1.

4. Nivel retributivo: Les corresponderá el nivel retributivo 5.

Subgrupo V.C-2:

1. Criterios generales: Comprenderá al personal de nuevo ingreso en la empresa, sin perjuicio de lo establecido para el Grupo VI, o procedentes de los Subgrupos III.C o III.D, que asuma inicialmente las funciones reseñadas en el Subgrupo V.C-1, dependiendo de la dirección de la empresa, o de un Inspector de área profesional o zona geográfica.

2. Formación: La indicada en el Subgrupo III.B-2.

3. Tareas: Las señaladas anteriormente, para el Subgrupo V.C-1.

4. Nivel retributivo: Corresponderá a este Subgrupo V.C-2, para el personal de nuevo ingreso en la empresa, durante los 30 primeros meses de desarrollo de sus funciones, el nivel 6, y a partir de dicho momento el nivel 5, y para los trabajadores procedentes de otros Subgrupos, el nivel retributivo 6, durante los dos primeros años de desarrollo de sus funciones, y el nivel 5 a partir del tercer año.

Grupo VI.

1. Criterios generales: Estarán incluidos en este grupo el personal que, careciendo de experiencia y preparación específica para el sector de la mediación, se incorpore laboralmente a las empresas a efectos de desempeñar las tareas que más adelante se especifican. Este grupo se previene exclusivamente para personal de nueva contratación en la empresa, configurándose como instrumento favorecedor de políticas de fomento del empleo, preferentemente juvenil, y potenciador del desarrollo y promoción profesional en el sector.

Transcurrido el tiempo de permanencia en este grupo profesional que, en ningún caso, podrá superar el plazo de tres años, la adscripción posterior se realizará al grupo profesional que corresponda conforme al sistema de clasificación profesional establecido.

2. Formación: El personal incluido en este grupo recibirá durante el tiempo en que se encuentre clasificado en el mismo, dentro de la jornada de trabajo, una formación de un mínimo de 50 horas anuales, en las que se consideran incluidas las 20 horas previstas para formación en el artículo 23. Dicha formación versará en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector de la mediación.

El plan de formación de cada empresa tendrá en cuenta el desarrollo formativo del personal integrado en este grupo.

3. Tareas: Realización de tareas elementales y/o de apoyo a los otros grupos profesionales y de introducción a las actividades propias de la empresa de mediación. Asimismo, cuantas actividades auxiliares de iniciación contribuyan a

la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un trabajo más cualificado.

4. Nivel retributivo: A efectos retributivos se encuentran comprendidos en el nivel 9.

Con carácter general, la permanencia en este grupo profesional será de dos años. Si la persona acreditara la superación de los cursos de formación profesional de grado medio o superior, en materias afines con las tareas que se le atribuyan, el tiempo máximo de permanencia será de un año.

5. Excepción: Cuando el objeto de la contratación fuera el desarrollo de los conocimientos propios de una titulación universitaria o técnica de grado medio o superior, la clasificación profesional se realizará en el grupo o subgrupo profesional cuyas tareas se correspondan con dichos conocimientos, viniendo su nivel retributivo determinado por las previsiones específicas, si las hubiere, de la modalidad contractual utilizada, en relación con los niveles retributivos propios del grupo o subgrupo profesional.

6. Régimen general de la Seguridad Social: El personal clasificado en este Grupo VI cotizarán al Régimen General de la Seguridad Social por el Grupo 7 de dicho régimen, excepto las personas tituladas a que se refiere la excepción anterior, que lo harán por el grupo o subgrupo que corresponda a la función que desarrollen en la empresa de mediación, sin perjuicio de la resolución que, al respecto, pueda adoptar la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 18.- Procedimiento para la clasificación profesional.

1. Conforme a lo previsto por el artículo 22.5 del TRET, la clasificación de las plantillas de las empresas de mediación se realizará por acuerdo entre la persona contratada y la empresa, a la vista de las tareas asignadas a la persona en el centro de trabajo, subsumiendo las mismas en el grupo o subgrupo profesional y nivel que corresponda, según la descripción anterior.

2. En el caso de que una persona contratada realice tareas comprendidas en diferentes grupos o subgrupos profesionales por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, deberá ser clasificada conforme al grupo o subgrupo y nivel que corresponda a las tareas de mayor clasificación, siempre que estas tareas representen más de un tercio de su ocupación diaria.

3. En los contratos formativos, se atribuirá a la persona contratada la función o tareas inicialmente asignadas, y la clasificación profesional que, durante el período de formación o prácticas, le corresponda, sin perjuicio de la asignación de las funciones o tareas que definitivamente se le atribuyan, y su clasificación profesional correspondiente, si la persona llega a integrarse en la plantilla de la empresa, o centro de trabajo, con contrato o situación laboral indefinidos.

Artículo 19.- Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente Convenio general, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el TRET.

2. Si la movilidad funcional, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, implicara realización de tareas de distintas áreas profesionales, será preciso que la persona reciba previamente la formación necesaria para su adaptación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

3. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo o subgrupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo o subgrupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del TRET, en concordancia con el artículo 23.2 del presente Convenio.

4. La persona contratada podrá solicitar el cambio en sus funciones, tanto dentro del grupo o subgrupo profesional en el que esté encuadrado, como fuera del mismo. En estos casos, la solicitud deberá ser razonada y se deberán cumplir los requisitos establecidos en este Convenio para el desempeño de las funciones o puesto solicitados. La empresa dará contestación razonada a la solicitud en un plazo prudente.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

5. Los cambios de funciones no previstos en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 20.- Ascensos y promociones.

Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional, establecidos en el presente Convenio, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del TRET, habrán de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad de la persona interesada, así como las facultades organizativas de la empresa.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas de uno u otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del TRET.

3. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos y subgrupos profesionales son los siguientes:

Al Grupo I y II y al Subgrupo V.A: Libre designación.
A los Subgrupos profesionales III.A, III.B-1, III.B-2, III.C, V.B, V.C-1 y V.C-2: Por concurso de méritos y examen de aptitud.

4. La promoción entre los citados grupos y subgrupos profesionales, vendrá determinada por el grado en que se desarrollen los factores enunciados como configuradores de la aptitud profesional, así como, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Realización de los correspondientes procesos formativos, teniendo en consideración el número total de horas de formación recibida y su grado de aprovechamiento.
- Años de experiencia en el nivel de procedencia.
- Desarrollo y competencia profesional.
- Adecuación al puesto.
- Realización de funciones análogas.

5. Cuando proceda el concurso de méritos y examen de aptitud, la empresa, con la antelación suficiente, en torno a dos meses, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto del mismo, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las funciones a desarrollar, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del examen, así como el resto de condiciones, incluyendo la experiencia mínima requerida en la empresa, que no podrá ser superior a tres años.

El concurso de méritos y examen de aptitud, constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. A nivel de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización finalizada de cursos de formación relacionados con el grupo o subgrupo profesional al que se pretenda acceder. Esta circunstancia, con indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria.

6. Los tribunales calificadores para los concursos de mérito y examen de aptitud, que participarán en la elaboración del contenido del examen y seguirán su desarrollo, estarán constituidos por los siguientes miembros:

- Presidencia, nombrada por el representante legal de la empresa.
- Secretaría, nombrada por la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Paritaria del Convenio.
- Dos Vocales, designados uno por el representante legal de la empresa, y otro por la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Paritaria del Convenio.

7. El sistema de ascensos establecido en el presente Convenio general podrá ser objeto de adaptación a nivel de empresa mediante acuerdo entre ésta y la representación legal de los trabajadores.

8. Con carácter anual la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, analizando conjuntamente las posibles medidas de adaptación a nivel de empresa. La

representación legal de los trabajadores podrá solicitar el inicio de los procesos de concurso de méritos y examen de aptitud, para los grupos y subgrupos que así lo tienen establecido.

Artículo 21.- Plantilla.

De acuerdo con las necesidades funcionales y de organización, en cada empresa se fijará la composición de la estructura profesional, de conformidad con las distintas previsiones del sistema de clasificación profesional que el presente Convenio general establece.

De conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente y a los efectos en ella previstos, la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores acerca de su plantilla, su situación y evolución probable, así como, y con carácter previo en su ejecución, a efectos de informe, de las decisiones adoptadas sobre reestructuraciones o ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

CAPÍTULO VI

Formación profesional

Artículo 22.- Principios generales.

1. La Formación Profesional para el Empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y las personas desempleadas y ocupadas una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento, tal y como se establece en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector de la Mediación de Seguros Privados, las partes firmantes en consonancia con la Ley 30/2015 y el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula las distintas iniciativas de formación que configuran el sistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación y su estructura organizativa y de participación institucional establecen los siguientes fines:

a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas desempleadas y ocupadas, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
b) Proporcionar al personal los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.
d) Fomentar el desarrollo personal y profesional del personal del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no

formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, atendiendo el desarrollo del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

f) Contribuir con la formación profesional para el empleo a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de mediación de seguros.
g) Mejorar la empleabilidad de las personas, especialmente de quienes tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
h) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

#

2. La acción formativa en el sector de la mediación de seguros privados responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente Convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

La política formativa en el sector se acomodará a los siguientes criterios:

a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de las personas en el seno de las empresas.
b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al personal, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional para facilitar la integración de las distintas formas de certificación según se establece en el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, y sobre el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, según se establece en el Real Decreto 1224/2009.
f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

Artículo 23.- Tiempo de formación.

1. El personal está obligado a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas o de presentación de productos, etc., que resulten necesarios, cuyas actividades se realizarán durante su jornada de trabajo.

2. El tiempo de formación para cada persona contratada, excepto quienes estén sujetos a contratos de trabajo que lo prevea específicamente, será de 20 horas dentro del cómputo anual de la jornada de 1.736 horas establecida en el presente Convenio general, y se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

Este tiempo de formación podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido con carácter general.

3. Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta tres años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente. Asimismo, en la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en cada persona.

4. En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente Convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo segundo, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

5. Con criterios análogos a lo señalado en el número 2, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

6. Las horas que, en su caso, el trabajador disfrute por el ejercicio del derecho del permiso regulado en el artículo 23.3 del TRET, se computarán a efectos del cumplimiento del tiempo de formación regulado en el apartado 2 de este artículo.

De igual modo, la formación recibida en el marco del plan de formación de la empresa servirá para entender cumplido el referido derecho al permiso, en los términos del citado artículo 23.3 del TRET.

7. El personal tendrá derecho a los permisos retribuidos y no retribuidos, así como a las adaptaciones de jornada que se recogen en el TRET para realizar actividades de formación o asistir a exámenes oficiales. Igualmente tendrán derecho a recibir las acreditaciones correspondientes a las acciones formativas realizadas de acuerdo a los criterios que se establezcan.

A efectos de los procedimientos de acreditación de la experiencia en los que participe el personal, las empresas facilitarán a los interesados las certificaciones correspondientes en las que figuren las funciones realizadas a lo largo del tiempo en la empresa.

Artículo 24.- Financiación.

1. La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades.

2. A nivel de empresa podrá establecerse la aplicación de recursos en función de sus necesidades y características.

Artículo 25.- Comisión paritaria sectorial de formación.

1. La Comisión Paritaria Sectorial de Formación se considera subsistente, teniendo establecido su reglamento. La comisión sigue estando integrada por ocho vocales, cuatro en representación de las Organizaciones Sindicales negociadoras del presente Convenio y cuatro en representación de AEMES.

2. Además de las funciones que legal o reglamentariamente correspondan a esta comisión, desarrollará también las siguientes:

a) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en el sector.
b) Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al sector.

c) Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse en función del artículo anterior, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para empresas que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características del personal afectado.
d) Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones por ella tramitadas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos.
e) Seguimiento y evaluación de los contratos de formación.
f) Proponer criterios para seleccionar a las entidades de formación, más allá de los establecidos legalmente, con el fin de incrementar la eficacia, eficiencia e impacto de la formación.

3. Los miembros representantes de las Organizaciones Sindicales de esta Comisión Paritaria tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en sus respectivas empresas, hasta el límite de 32 horas mensuales, en tanto desarrollen su función como miembros de esta comisión. Asimismo, si las personas a las que se refiere el párrafo anterior forman parte, simultáneamente, de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio y de esta Comisión Paritaria Sectorial de Formación, mantendrán su crédito-horario derivado de sus funciones en la Comisión Paritaria y tendrán derecho, asimismo a permisos laborales retribuidos por su respectiva empresa de mediación, por el tiempo que justificadamente dediquen al desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.

Artículo 26.- Iniciativas de formación.

1. Las partes acuerdan hacer uso de las diferentes iniciativas de formación de las que pueden beneficiarse las empresas y trabajadores del sector:

2. Formación programada por las empresas con cargo a la cuota de formación profesional. Las partes se comprometen a establecer mecanismos para utilizar el fondo anual que las empresas tienen disponible para este tipo de iniciativa.

Las partes se comprometen a difundir las actividades formativas incluidas en esta iniciativa (de ámbito estatal y autonómico) entre las empresas y plantillas del sector con el fin de ampliar la cobertura de la formación al conjunto de centros de trabajo y personas empleadas, así como mejorar la participación de los Colectivos prioritarios.

Las partes se comprometen a que durante la vigencia de este Convenio acordarán las fórmulas más adecuadas, con arreglo a la normativa vigente, para incrementar la participación de los agentes sociales en la formación dirigida al sector.

La Comisión Paritaria Sectorial elaborará, si lo considera necesario, criterios adicionales a los que establece la norma actualmente vigente, de cara a la selección de entidades de formación para una mayor adecuación a las necesidades del sector.

3. Las empresas de mediación podrán desarrollar acciones de perfeccionamiento o reciclaje de su personal, debiéndose distinguir al respecto:

La empresa podrá consensuar con la representación legal de los trabajadores acciones formativas específicas, que habrán de estar en relación con las funciones de la empresa. En tal caso la empresa deberá conceder al personal permisos, dentro de la jornada laboral, para que pueda asistir a las clases en presencia o dedicar el tiempo necesario para la formación e-learning. El tiempo dedicado a esta formación será computable en el número de 20 horas anuales previsto generalmente para formación.

Formación dentro de los centros de trabajo de la empresa de mediación: La empresa procurará impartir esta formación con habitualidad, dedicando el

tiempo preciso, dentro de la jornada laboral, a la función de perfeccionamiento o reciclaje, sin perjuicio de la asistencia de su personal contratado, cuando así lo acuerde la empresa, a los cursos de formación que convoquen las Entidades Aseguradoras, con las que se relacione la empresa de mediación de seguros, sobre los productos propios de aquéllas, o la asistencia de la plantilla de la empresa a jornadas o seminarios impartidos por centros o instituciones a los que sea inscrito el personal por cuenta de la empresa.

Todo ello sin perjuicio de lo pactado en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, sobre permisos individuales de formación.

4. En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

5. Sin perjuicio de lo anterior, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 64.5.e) del TRET, la empresa hará entrega a la representación legal de los trabajadores, la información del Plan de Formación en relación a:

- Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
- Criterios de selección y Colectivo afectado.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
- Coste estimado de las acciones formativas.

6. En las empresas con más de 150 personas en plantilla y siempre que exista un plan de formación de empresa, se creará una Comisión Paritaria de Formación que entenderá de todas las materias relacionadas con dicho Plan.

7. Otras iniciativas. Sin perjuicio de lo anterior y de las iniciativas que adopte la empresa en materia de formación con cargo a la cuota de formación profesional, aquella podrá establecer la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 27.- Estudios y titulaciones en el ámbito asegurador.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua llevará a cabo, o respaldará, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la acción formativa o a las titulaciones relacionadas con el sector de la mediación, contempladas en el marco del Subsistema de Formación para el Empleo que contemple la normativa de desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Capítulo VII

Tiempo de trabajo

Artículo 28.- Jornada laboral y distribución horaria.

1. La jornada máxima de trabajo, en cómputo anual, es de 1.736 horas efectivamente trabajadas, sin que se incluyan en dicho cómputo, a tal efecto, los días de vacaciones ni de libranza que se conceden anualmente, las fiestas nacionales y las fiestas locales.

2. Este número de 1.736 horas efectivas de trabajo, se entenderá limitado al que realmente corresponda, si existiere anteriormente una jornada pactada, convenida o de obligado cumplimiento, a nivel de centro de trabajo o empresa que, antes de entrar en vigor el presente Convenio, arrojara un cómputo anual inferior al citado, con independencia de que se mantenga o varíe la distribución horaria.

En el caso de jornada de trabajo a tiempo parcial, el número de las horas efectivas de trabajo, durante el año natural o el tiempo de duración del contrato, incluidas sus prórrogas, si las hubiere, será el que pacten las partes.

3. El número de 1.736 horas podrá ser efectivamente exigido por las empresas, salvo las faltas justificadas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos retribuidos, previstos en la legislación vigente o en el presente Convenio general, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

4. La distribución horaria de la jornada anual fijada en este Convenio podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. Para esta distribución irregular se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo siguiente.

El horario será establecido en cada centro de trabajo o empresa mediante acuerdo entre la empresa de mediación y la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, con el propio personal, distribuyendo las 1.736 horas efectivas de trabajo, entre los días efectivamente trabajados, como consideren más conveniente, sin perjuicio de que puedan pactarse, en casos concretos, horarios flexibles de trabajo, con los límites legales fijados en cuanto a jornada anual, semanal y diaria.

Al respecto se señalan las siguientes pautas o recomendaciones:

- La jornada diaria se estima que no debe sobrepasar de las 20:00 horas.
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- En el caso de que se pacte un nuevo horario de trabajo que implique pasar de jornada continua de 8:00 a 15:00 horas, a jornada partida de mañana y tarde, deberá existir una interrupción para el almuerzo, de una hora como mínimo, y de dos horas como máximo, no computable como tiempo de trabajo efectivo, y podrá convenirse, sin discriminación, la

compensación económica del almuerzo, mediante vales de comida o, como mínimo, con la cuantía establecida en el presente Convenio.

- En todo caso, la duración máxima de la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual.
- Respetando siempre el número de 1.736 horas efectivas de trabajo al año, y el límite de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, la empresa podrá acordar con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, con el propio personal, turnos de trabajo para los sábados.
- Respetando asimismo el número de 1.736 horas efectivas de trabajo al año, la reducción de jornada acordada en el presente Convenio, se llevará a cabo, anualmente, mediante la libranza de dos jornadas completas de trabajo, que se pactarán de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona afectada, salvando siempre las necesidades del servicio.
- Durante los meses de verano (del 21 de junio al 22 de septiembre), la jornada de trabajo podrá establecerse de 8:00 horas a 15:00 horas.
- En aquellos supuestos en los que en función de las previsiones del presente artículo se produjera un cambio de régimen horario del que resultara una coexistencia de diversos horarios, el personal, durante un plazo máximo de 6 meses desde que tuvo lugar el cambio, podrá solicitar la reincorporación a la jornada que tenía anteriormente. Esta solicitud podrá formularse una vez transcurrido dicho período de 6 meses si concurrieran en la persona necesidades justificadas, singulares y graves que así lo requieran.

5. El personal tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada ordinaria de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Artículo 28 (Bis).- Distribución irregular de la jornada.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.4 de este Convenio y sin perjuicio de lo indicado en el apartado segundo de este artículo, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, en desarrollo del artículo 34.2 del TRET, se podrá establecer otra distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Para ello, la empresa iniciará un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores o, en su caso, el propio personal contratado, con la comunicación de sus propuestas razonadas, tanto si se refieren a una distribución irregular a lo largo del año, como si estuvieran referidas a una distribución irregular limitada en el tiempo o para supuestos concretos, con motivación de las causas que la justifiquen.

Durante el periodo de consultas, que tendrá lugar en el tiempo mínimo necesario acorde con la circunstancia del caso y la extensión de sus efectos, las partes negociarán de buena fe, con vista a la consecución de un acuerdo.

El acuerdo que, en su caso, se alcance deberá incorporar los tiempos de la distribución irregular llevada a cabo y las formas de recuperación o compensación horaria de los mismos.

2. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 150 horas de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el personal deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo, se realizará procurando el acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo, la compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de cuatro meses siguientes a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso, en unidades de tiempo equivalentes a las que se compensan, situándose su disfrute dentro de dicho periodo en función de las necesidades organizativas de la empresa que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.

Artículo 29.- Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio, presente el 1º de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de 23 días laborables, en concepto de vacaciones anuales.

2. Las vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres períodos, a petición del personal y previo acuerdo con la empresa.

3. En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de 1.736 horas efectivas de trabajo.

4. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y la persona contratada, preferentemente entre 1 de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

La empresa y la representación legal de los trabajadores podrán designar durante el período de vacaciones generales del personal un turno de aproximadamente el 25% de la plantilla total, aunque pueda ser superior en determinados órganos de la empresa, con objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La empresa señalará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con las personas capacitadas prácticamente para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designadas por la empresa, siguiendo el sistema de rotación entre las personas que posean dicha capacidad.

Las personas que permanezcan de turno podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año.

5. A nivel de empresa se podrá convenir, con la representación legal de los trabajadores, un régimen distinto de vacaciones, en función de la distribución y organización del tiempo de trabajo.

6. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del TRET, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

7. Quienes hayan ingresado con posterioridad a 1 de enero y quienes cesen antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que correspondan. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso, pudiendo deducirse en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir la persona interesada.

8. No se computarán como días disfrutados de vacaciones los que correspondan a períodos en los que la persona afectada se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente.

Artículo 30.- Permisos.

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

a) Por matrimonio de la persona contratada, quince días naturales.
b) Dos días, de los cuales al menos uno será laborable, y ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo o hija, acto de acogimiento o adopción de hijo o hija y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo sea necesario hacer un desplazamiento

al efecto superior a 200 kilómetros de distancia, el plazo será de cuatro días.
Será el profesional facultativo que atienda al familiar enfermo quien determine o no la gravedad en la enfermedad.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.
d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.
En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.
e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando, al efecto, con una antelación de 48 horas.
g) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del médico de la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador/a o de sus hijos menores de edad y se justifique esta necesidad mediante volante facultativo.
h) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del médico privado, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador o de sus hijos menores de edad. Para disfrutar de este permiso el trabajador deberá avisar con la mayor antelación posible y presentar el correspondiente justificante médico. No obstante, los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.

2. Los permisos por reducciones de jornada por nacimiento de hijo o hija en condiciones especiales, lactancia, guarda legal, o cuidado directo de menores o minusválidos, se ajustarán a lo dispuesto por el artículo 37 del TRET vigente, apartados 4, 5, 6 y 7 con las siguientes matizaciones:

a) El personal contratado, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en quince días laborables por cada hijo o hija, a disfrutar de forma ininterrumpida a

continuación del alta por maternidad, o bien mediante acuerdo con la empresa, respetando en su caso, lo establecido anteriormente.
Este permiso constituye un derecho individual de las personas contratadas, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, salvo acuerdo distinto entre trabajador y la empresa, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del TRET.

c) Las reducciones de jornada por cuidado directo de un familiar, se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 5, segundo párrafo del TRET.

3. La persona contratada, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año, o el equivalente en horas efectivas de trabajo que corresponda. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

4. La persona contratada, previo aviso y justificación, podrá solicitar permiso para acudir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando realice estudios para la obtención de un título oficial que no esté relacionado con la actividad de la empresa, avisando a tal efecto con una antelación de cuarenta y ocho horas, y teniendo en cuenta las necesidades de prestación de servicio y organización de la empresa.

Las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

Artículo 31.- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso, en proporción estrictamente equivalente, y tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes, dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3. Criterios para la realización de las horas extraordinarias:

a) Horas extraordinarias por fuerza mayor, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.
b) Restantes horas extraordinarias, necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, incidencias no previsibles u otras circunstancias derivadas de la actividad de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

4. La dirección de la empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

Asimismo, en función de la tipología más arriba indicada, y de la información recibida, la empresa y la representación legal de los trabajadores acordarán los criterios aplicables cuando surja la necesidad de realizar horas extraordinarias.

5. La cotización por horas extraordinarias se realizará según su distinta naturaleza, conforme a las normas que resulten de aplicación en materia de Seguridad Social.

Capítulo VIII

Retribuciones

Artículo 32.- Principios generales.

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas del personal contratado por la prestación profesional definida en este Convenio y estará constituida por el salario base y los complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio y los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. En el proceso de racionalización de estructuras profesionales y retributivas que constituyó uno de los objetivos fundamentales del Convenio para los años 1996-1998, se llevó a cabo un acercamiento de la nueva regulación salarial a la realidad del sector, potenciando y mejorando el peso del salario base dentro del conjunto de la estructura retributiva, y estableciendo unos intervalos más racionales, en cuanto lo permite la evolución del sistema actualmente, entre los niveles retributivos que configuran la nueva tabla de salarios, que a su vez incorporó un abanico salarial más abierto.

3. Igualmente se establecieron los oportunos procedimientos de aplicación de las nuevas estructuras, así como las disposiciones que hubieron de facilitar el paso de los anteriores conceptos a los nuevos, con las garantías y seguridad jurídica imprescindibles en todo proceso de cambio.

4. Regirá en todo caso el principio de no discriminación en materia de retribuciones a que se refieren los artículos 17.1 y 28 del TRET.

5. En los casos de trabajos que conlleven peligrosidad, nocturnidad, trabajo a turnos, en festivos o mayor disponibilidad, esfuerzo o quebranto para el trabajador, se observarán las disposiciones y normas reguladoras de dichas circunstancias. La compensación, mediante retribución específica o preferentemente mediante descansos, en aquellos supuestos en que corresponda, será definida a través de acuerdo Colectivo a nivel de empresa.

Sección 1ª Estructura salarial

Artículo 33.- Salario base y complementos.

1. La estructura salarial del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por el salario base de nivel retributivo y los complementos salariales que se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el TRET y la regulación que a continuación se establece.

2. Se entiende por salario base la retribución por unidad de tiempo correspondiente a la persona contratada en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos y subgrupos profesionales y niveles retributivos regulados en el presente Convenio.

3. El salario base se abonará en doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

4. Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de las condiciones personales del trabajador, las circunstancias relativas al trabajo realizado, y la situación y resultados de la empresa.

5. La estructura retributiva del presente Convenio queda así integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en los apartados anteriores, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

- Salario base, según nivel retributivo (SB).
- Complemento salarial, de carácter personal, de participación en las actividades de la empresa (PAE).
- Complemento de adaptación individualizada (CAI).
- Complemento por experiencia (CPE).
- Plus funcional de inspección (PFI).

6. Sin perjuicio de la existencia de otros complementos salariales a nivel de empresa, que en todo caso deberán respetar los criterios de causalidad establecidos en el TRET, los conceptos del presente Convenio, antes mencionados, deberán figurar en la estructura retributiva de cada empresa, salvo que la propia regulación del presente Convenio, o las disposiciones legales, permitan su modificación o variación.

7. El recibo de salarios se ajustará a la regulación establecida en la normativa vigente.

8. El salario mínimo en el sector de la mediación de seguros privados, en jornada completa, será el correspondiente al nivel retributivo 9. En los contratos a tiempo parcial, éste se reducirá en igual proporción que la jornada de trabajo.

La retribución de la persona contratada para la formación, no podrá ser inferior a esta retribución mínima sectorial en los casos en que el tiempo dedicado a formación teórica sea el mínimo permitido por las normas reguladoras de este tipo de contrato. La reducción del tiempo de trabajo efectivo, con la consiguiente ampliación del tiempo dedicado a formación, conllevará la reducción, en igual proporción, del salario mínimo sectorial. Tal reducción sólo afectará al salario base.

Artículo 34.- Complemento salarial personal, de participación en las actividades de la empresa (PAE)

1. A partir de 1 de enero de 1998, la participación a la que se referían los artículos 25 del Convenio Colectivo de 1991-1992, y 36.e), de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Seguros y Capitalización, de 14-5-1970, quedó sustituida por una participación en las actividades de la empresa (PAE), cuantificada mediante un incremento compensatorio incluido en el salario base mensual, sin perjuicio de que deba respetarse un complemento salarial personal, conforme a lo que se regula a continuación.

2. En el anexo I del Convenio 1996-1998 se consignaron las cantidades máximas que podían computarse, como incremento compensatorio, relativas a cada categoría laboral de 1997. La diferencia, entre el importe bruto percibido por cada trabajador por la llamada participación en primas, correspondiente al ejercicio de 1997, y la cantidad máxima antedicha que respectivamente corresponda, da el importe anual del PAE. Este importe, dividido entre 14, debe percibirse en las catorce pagas anuales, y figurará separadamente en los recibos de salarios como complemento salarial PAE.

3. Cuando la persona contratada perciba un salario parcial, el complemento antedicho, en su caso, se percibirá en la misma proporción que el salario base.

4. El importe de este complemento que tuviera reconocido cada persona contratada al 31-12-1998, se debió disminuir en la cantidad que figuraba en el anexo 1.99, del Convenio de 1999 («BOE» de 1-10-1999), respecto a cada nivel retributivo, practicándose la reducción en las catorce pagas anuales. El importe remanente que quedase, después de esta absorción, debió incrementarse en un 2% con efecto 1-01-1999, más un 0,90% desde 1-01-2000, más un 1% desde 1-01-2002.

5. Este complemento evolucionará según se determine en la negociación colectiva.

6. En las empresas de mediación que gestionen más de veinticinco millones de euros en primas, el complemento salarial PAE no podrá ser inferior, tanto para los trabajadores que figuraban en la plantilla de la empresa al 31/12/1997 como

para los que puedan ser incorporados posteriormente, al importe mínimo que se consigna para cada nivel retributivo en la tabla que figura en los anexos I.3, II.3 y III.3 del presente Convenio, abonándose dicho mínimo, en su caso, en las doce pagas ordinarias y dos extraordinarias.

7. La tabla de importes que figura en los anexos I.3, II.3 y III.3 del presente Convenio, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerden en cada momento para la tabla de salario base por niveles retributivos.

Artículo 35.- Complemento de adaptación individualizado (CAI).

1. Han sido objeto de adaptación los siguientes conceptos que, procedentes de la estructura retributiva anterior a la entrada en vigor del Convenio 1996-1998, han quedado definitivamente extinguidos:

- Antigüedad y permanencia.
- Asimilación a la categoría superior por antigüedad.
- Pluses de especialización (de grado superior, de grado medio, de las escuelas de seguros, de idiomas).
- Quebranto de moneda (importe anual dividido entre 14).
- Complemento especial Convenio 1977.
- Plus de residencia.

2. Los importes que, en su caso, viniera percibiendo el personal por tales conceptos al 31/12/1997, se integrarán, a partir del 1/1/1998, en el Complemento de Adaptación Individualizado (CAI), que se configura como un complemento retributivo de carácter personal compuesto por la suma de las cantidades que correspondan a los mencionados conceptos, resultando así un complemento salarial único, abonable en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias.

3. El CAI, una vez cuantificado, evolucionará según se determine en la negociación colectiva.

4. Este complemento no podrá ser objeto de absorción o compensación por o con ningún otro concepto retributivo ni mejora salarial voluntaria.

5. Dicho complemento figurará en el recibo oficial de salarios como complemento personal, bajo el epígrafe «CAI».

Artículo 36.- Complemento por experiencia (CPE).

1. Mediante este complemento se regulan los instrumentos y sistemas necesarios para garantizar el desarrollo de la profesionalidad del Sector, estableciendo una adecuada valoración del factor experiencia profesional, con su consiguiente reconocimiento y compensación quedando así definitivamente sustituido, conforme a las previsiones del Convenio de regularización del 8 de febrero de 1996 («BOE» del 25 de marzo), denominado complemento por antigüedad estructura retributiva.

2. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos de los Grupos profesionales III, IV, y Subgrupos V. B) y V.C), en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.

3. En atención a su grado de cualificación y a la propia naturaleza del factor experiencia, tendrán derecho a este complemento quienes estén incluidos en los niveles retributivos 4, 5, 6, 7 y 8, de los grupos y subgrupos profesionales antes mencionados, mientras dure su permanencia en tales niveles.

4. Para comenzar a devengar el complemento por experiencia deberá haber transcurrido un año de presencia del empleado en la empresa, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, abonándose a partir del 1 de enero del año siguiente al transcurso de dicho período.

5. El Complemento por experiencia recogido en los Anexos I.2, II.2 y III.2 del presente Convenio, se abonará en catorce mensualidades, multiplicando el importe mensual que figura en dicho Anexo por el número de años de pertenencia al nivel que tenga asignado el empleado que lo disfrute, excluido el período de carencia establecido en el número anterior y con el límite multiplicador máximo de diez años.

El abono se realizará conforme a la situación del empleado en 1º de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia.

6. Al pasar a un nivel retributivo superior de entre los referidos en el número 2 anterior, se generará una nueva experiencia, produciéndose así un nuevo multiplicador por experiencia. A estos efectos, se computará como tiempo de experiencia en el nuevo nivel retributivo, un tercio del tiempo de permanencia en el nivel retributivo inferior, y a este cómputo inicial se irán sumando después los años de experiencia en el nuevo nivel.

Las fracciones de año que resulten, al aplicar el tercio, se redondearán siempre a años completos, de tal manera que la fracción se eleve al cómputo superior de años.

7. La tabla de importes que figura en los anexos I.2, II.2 y III.2 del presente Convenio, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerden en cada momento para la tabla de salarios por niveles retributivos.

8. El complemento por experiencia anteriormente regulado se aplicará por primera vez en 1998 al personal que estuviera en plantilla al 31/12/1997, con el valor multiplicador 1, en función de los importes señalados, para cada nivel retributivo, en la tabla de los anexos I.2, II.2 y III.2 del presente Convenio.

Artículo 37.- Pagas extraordinarias.

Al personal presente el 1 de enero de cada año, y que se mantenga en la plantilla de la empresa durante todo el año, le corresponderán las dos mensualidades extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año natural, de enero a diciembre, de que se trate.

Cada paga extraordinaria, devengada semestralmente, estará conformada por la suma de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base mensual
- Complemento salarial PAE.
- Complemento personal respetado al trabajador, en su caso, conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.
- CAI mensual
- Complemento por experiencia, mensual, (CPE)

La paga extraordinaria de junio se abonará el 15 del mismo mes, y la de Navidad el 15 de diciembre de cada año.

Artículo 38.- Plus funcional de inspección (PFI).

Disfrutará del mismo el personal de Inspección que habitualmente realiza fuera de la oficina de la empresa su trabajo, sin sujeción al horario prefijado, como compensación al mayor esfuerzo y dedicación que exigen las gestiones de inspección y los viajes.

Este plus tendrá la cuantía anual que se fija en anexos I.4, II.4 y III.4 del presente Convenio, o de sucesivos Convenios, tanto para los Inspectores que realicen su función fuera del lugar de su residencia habitual, como para aquellos que la realicen en el lugar de esta residencia. La cuantía del plus, en este último caso, será el 50% de la que corresponda al primer supuesto.

Los mediadores podrán acordar, con la RLT, que el importe anual del plus sea prorrateado en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 39.- Anticipos.

El personal afectado por este Convenio, con un mínimo de permanencia en la empresa de dos años, tiene derecho a percibir, de la misma, anticipos para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por las razones que se indican a continuación:

a) Por gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o producirse separación o divorcio, hasta cuatro mensualidades como máximo de sueldo de tabla.

b) Para gastos excepcionales que se le originen por asistencia de hijos minusválidos, hasta cuatro mensualidades como máximo de sueldo de tabla.
c) Para gastos de matrícula y libros de estudio del empleado y/o hijos del empleado, hasta dos mensualidades como máximo de sueldo de tabla.
d) Para gastos familiares de asistencia sanitaria, ortopédica o protésica, no cubiertas por el RGSS, hasta dos mensualidades como máximo de sueldo de tabla.

Estos anticipos no devengarán intereses y se amortizarán mediante retenciones en nómina que no podrán exceder como máximo del 20% del sueldo de tabla que se disfrute en cada momento, no pudiendo solicitarse otro anticipo hasta que no se termine de amortizar el que se haya percibido.

En el ámbito de la empresa, se concretará la forma de justificar la causa que origina la solicitud del anticipo, los plazos de amortización (máximo de dos años), así como el número máximo de solicitudes que puedan atenderse y la necesidad de amortización inmediata en caso de cese.

Estos anticipos serán incompatibles con cualquier ayuda que por estos conceptos tengan establecidas las empresas.

Sección 2ª. Dietas, gastos de locomoción y otros conceptos.

Artículo 40.- Dietas y gastos de locomoción.

Las dietas y gastos de locomoción mínimos se establecen de la forma siguiente:

La cuantía de la dieta regulada en este Convenio incluye todos aquellos gastos de manutención y estancia que genere el trabajador por servicios prestados fuera del centro de trabajo. La cuantía de la dieta cuando el empleado pernocte fuera del lugar de su residencia habitual no será inferior al importe que se indica en los Anexos I.5, II.5 y III.5 del presente Convenio.

Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual, la media dieta será, como mínimo, la que así mismo se indica en los Anexos I.5, II.5 y III.5 del presente Convenio.

En cuanto a los gastos de locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la empresa, en vehículo propiedad del empleado, el coste mínimo del viaje, sobre la ruta previamente aprobada por la empresa, se abonará según el importe por kilómetro indicado en los Anexos I.5, II.5 y III.5 del presente Convenio.

Las empresas abonarán los gastos de locomoción efectivamente ocasionados por las gestiones que se realicen fuera de los centros de trabajo, siempre que se utilice cualquier medio de transporte colectivo y los desplazamientos sean realizados de acuerdo con la planificación de los mismos que al efecto determine la empresa.

Artículo 41.- Compensación económica por vivienda en los supuestos de traslado.

Salvo que la empresa tenga establecido o establezca otro sistema de ayuda que mejore globalmente el aquí regulado, la ayuda económicamente evaluable a que se refiere el artículo 47 del presente Convenio, en su número 5, para que la persona afectada consiga vivienda en la localidad a que hubiera sido trasladada, se concreta en los siguientes términos:

Cuando se trate de traslado a poblaciones de hasta un millón de habitantes, el empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de 240 € brutos mensuales durante el primer año.

Si el traslado se produce a poblaciones de más de un millón de habitantes, o a Ceuta, Melilla, Baleares o Canarias, el importe de la ayuda vivienda será de 280 € brutos mensuales también durante el primer año de traslado.

Sección 3ª. Condiciones económicas para los años 2016-2018.

Artículo 42.

Condiciones económicas para los años 2016, 2017 y 2018

1. Se establecen los siguientes incrementos salariales:

Año 2016	0,90 %	Efectos a partir del 01/01/2016, salvo para dietas, gastos de locomoción y compensación económica por almuerzo.	Anexo I
Año 2017	1,10 %	Efectos a partir del 01/01/2017	Anexo II
Año 2018	1,20 %	Efectos a partir del 01/01/2018	Anexo III

2. Estos incrementos se aplicarán sobre la Tabla Salarial, Complemento por Experiencia, Mínimo del PAE, Plus Funcional de Inspección y CAI.

3. Para el año 2016, la cuantía de Dietas, Gastos de Locomoción y Compensación económica del Almuerzo, serán las cantidades previstas en los apartados 5 y 6 del Anexo I de este Convenio, teniendo efecto a los 20 días de publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

4. Seguirá siendo de aplicación la absorción prevista en el artículo 4.1 del presente Convenio.

Incremento salarial variable para los años 2016, 2017 y 2018.

1. Mediante este incremento se configura una promoción retributiva para el personal en la que se reconoce la aportación colectiva a los ingresos por comisiones derivadas de la intermediación de seguros de la empresa, con objeto de aumentar el grado de motivación y compromiso de la plantilla, permitiendo retribuir de manera más adecuada a la situación de la empresa.

2. Este incremento salarial variable está relacionado con el crecimiento de la empresa, calculándose en función del incremento porcentual de ingresos por comisiones de seguros y honorarios facturados, en cada caso y exclusivamente, derivados de la actividad de mediación de seguros y reaseguros por la empresa y respecto al año anterior.

3. Para su cálculo deberán tomarse como referencia los datos comunicados a la Dirección General de Seguros en la Declaración Estadístico Contable Anual presentada en el mes de julio de cada año, por las empresas de mediación. (Anexo I, modelo 3.2 apartado 1.a) y Anexo II, modelo apartado 1, en concepto de comisiones percibidas de las entidades aseguradoras, del Real Decreto 764/2010, de 11 de junio, por el que se desarrolla la Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados en materia de información estadístico contable y del negocio, y de competencia profesional).

En el caso de no contar con esta obligación, la empresa deberá tomar como referencia para el cálculo las facturas expedidas por las compañías de seguros en el año correspondiente.

4. Del montante de comisiones y horarios facturados por la empresa, deberán descontarse aquellos ingresos generados por carteras de seguros adquiridas por fusión, absorción, compra-venta, o negocios similares.

5. El incremento porcentual resultante calculado según los apartados 3 y 4 anteriores, servirá de base para conocer el incremento salarial que corresponde al trabajador, que deberá aplicarse exclusivamente sobre el salario base anual y en función del escalado acordado. (Anexo l apartado 7 para el año 2016; anexo II apartado 7 para el año 2017; anexo III apartado 7 para el año 2018).

Este incremento salarial se abonará, por una sola vez, mediante un pago único, en el mes de septiembre, no teniendo carácter consolidable.

Para los casos regulados en el artículo 71 de este Convenio, en los que el cesionario queda subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior, el incremento salarial variable a aplicar será el mismo para toda la plantilla, en función del tiempo de permanencia en la empresa.

6. La empresa queda obligada a acreditar el incremento aplicado y su cálculo en el plazo de un mes desde la finalización del plazo establecido para la presentación de la Documentación Estadístico Contable y en todo caso, como máximo, antes del 20 de agosto teniendo el mismo plazo los agentes exclusivos. Se presentará ante la representación legal de los trabajadores, o en su defecto a los propios trabajadores, la documentación acreditativa citada en los puntos 3 y 4 anteriores.

El incumplimiento de esta obligación supondrá la aplicación del incremento salarial máximo establecido en el escalado del apartado 5 de este artículo. Este incremento será de obligada aplicación cuando, habiendo solicitado la RLT o el

propio personal, en su caso, el cálculo y acreditación del incremento aplicado o no, la empresa se niegue a ello.

7. Este incremento podrá ser objeto de absorción o compensación por o con otro concepto retributivo o mejora salarial voluntaria.

8. El trabajador percibirá este incremento en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el año en que se ha generado el mismo, computándose a partir del día 1 del mes siguiente a su incorporación.

9. En el caso de empresas de nueva creación, el incremento salarial variable se abonará a partir del tercer año de vida de la empresa.

Artículo 43.- Inaplicación del convenio colectivo.

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del TRET, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación unitaria o sindical de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del TRET, en el orden y condiciones señalados en el mismo. En los supuestos de ausencia de tales representaciones, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

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

3. El acuerdo de inaplicación al que finalmente lleguen las partes deberá tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.
- No podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en este Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.
- Deberá ser notificado a la comisión paritaria de este Convenio.

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

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

Artículo 44.- Carácter de las condicione económicas aquí reguladas.

A través de la negociación colectiva a nivel de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de este Convenio sobre coordinación normativa, podrán negociarse otras condiciones económicas en los términos previstos en el artículo 84.2 del TRET.

Capítulo IX

Movilidad Geográfica

Artículo 45.- Concepto y modalidades.

1. Se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los términos establecidos en el artículo 40 ET.

Se considera, igualmente, la movilidad como un derecho que asiste al trabajador a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo.

2. La movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites fijados legalmente. Los traslados, igualmente, podrán ser calificados de individuales o Colectivos atendiendo a las referencias del TRET.

3. Dentro de la misma población, las empresas podrán disponer el cambio del personal de una a otra oficina, o a otra empresa del sector de seguros, siempre que ésta pertenezca al mismo grupo de empresas y se respeten, los derechos que tuviera reconocidos el trabajador afectado.

4. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo cuando el nuevo centro de trabajo esté situado a menos de 25 km., a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores vinieran prestando sus servicios.

El cambio de centro de trabajo entre Islas tendrá siempre la consideración de movilidad geográfica.

Artículo 46.- Traslados.

1. Se considera traslado toda modificación en la prestación de trabajo que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa y

que conlleve variación de residencia de la persona afectada, fuera de los supuestos comprendidos en los números 3 y 4 del artículo anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la persona afectada y la empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el presente capítulo. Dicho traslado habrá de ser comunicado a la representación legal de la plantilla.

3. El traslado por necesidades objetivas de la empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, debiendo la empresa notificar el traslado a la persona afectada, y a la representación legal de la plantilla, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, a efectos de constatar las necesidades.

Con carácter previo, las empresas pondrán en conocimiento el puesto o puestos a cubrir, a efectos de considerar las solicitudes presentadas, valorando al efecto los criterios de idoneidad señalados en el número siguiente.

El traslado no podrá suponer menoscabo de los derechos profesionales, económicos o de carácter personal que viniera disfrutando el trabajador, respetando como mínimo las condiciones que tuviera hasta ese momento.

4. El traslado colectivo se comunicará previamente a la representación legal de los trabajadores, al menos con treinta días hábiles de antelación, con aportación de la documentación que lo acredite. Durante un período de quince días naturales se contrastará por la representación legal de los trabajadores la documentación aportada, iniciándose a continuación un periodo de consultas sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para el personal afectado.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Finalizado el anterior período de consultas, se abrirá un plazo de quince días naturales para la adscripción voluntaria del personal a las plazas o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, con comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores, atendiendo al respecto los siguientes criterios:

a) Requerimientos profesionales del puesto.
b) Cargas y condicionamientos familiares.
c) Menor antigüedad en la empresa.

d) Si es trasladado uno de los cónyuges, el otro, si fuere de la misma empresa, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si existiere puesto de trabajo.
e) La representación legal de los trabajadores tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.
f) Después de un traslado, la persona afectada no puede ser objeto de otro durante un período de ciento ochenta días, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido, a petición propia o a propuesta de la empresa.
g) Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que como consecuencia de un traslado no voluntario quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otro trabajador en un período de noventa días.

5. Las condiciones mínimas de compensación por traslado, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas en el período de consultas o en la negociación a nivel de empresa, serán las siguientes:

- Gastos de locomoción de la persona afectada y familiares que con ella convivan, que deberán ser justificados.
- Gastos de transporte del mobiliario y enseres.
- Compensación en metálico de gastos equivalente a tres mensualidades ordinarias de sueldo base y Complementos de Adaptación Individualizado y de Experiencia.
- Las empresas prestarán ayuda económicamente evaluable a la persona afectada para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladada por necesidades del servicio.
- Período previo de diez días como máximo, de permiso retribuido, con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

6. Notificada la decisión del traslado, la persona afectada tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o la extinción del contrato de trabajo, en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente.

En cualquier momento las partes afectadas podrán acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos o que pudieran establecerse, quedando a salvo las acciones que la persona afectada y/o la representación legal de los trabajadores puedan ejercitar ante la jurisdicción competente.
Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

7. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del TRET.

8. Tendrán derecho preferente de permanencia o para ocupar las vacantes en otros centros de trabajo que tenga la empresa:

- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo.

- Los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad.

Artículo 47.- Desplazamientos.

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.4 y 40.5 del TRET.

Los desplazamientos requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

No se consideran desplazamientos los viajes habituales de los Inspectores y personal comercial, en cumplimiento de sus funciones.

2. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. Del desplazamiento se informará a la representación legal de los trabajadores.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses, el plazo mínimo de preaviso será de quince días naturales, procediendo en tal caso la comunicación simultánea a la representación legal de la plantilla, con indicación de las causas que lo motivan.

3. En los desplazamientos, la empresa abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas mejorables para este supuesto a nivel de empresa. La persona afectada también tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar en tales días los de viaje. Los gastos de viaje relativos a este permiso correrán a cargo de la empresa.

4. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la Ley y en el presente Convenio para los traslados.

5. La realización de estos desplazamientos supondrá un merecimiento especial para la promoción del empleado.

Capítulo X

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 48.- Privación provisional de libertad.

La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el caso de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el capítulo XIII sobre ordenación jurídica de faltas y sanciones.

Artículo 49.- Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las diferentes causas reguladas en el artículo 45 del TRET y en concreto por las que establece su apartado d), que son las siguientes: maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple.

Todas estas causas de suspensión de contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto estarán reguladas por lo establecido en el artículo 48 del TRET.

Artículo 50.- Excedencias.

1. Definición:

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

El personal contratado no podrá concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en la Ley, según establece el apartado d) del artículo 5 del TRET, y por tanto, su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio .

2. Supuestos de excedencia y efectos:

De conformidad con lo dispuesto en el TRET y lo acordado por las partes negociadoras del presente Convenio, los supuestos de excedencia y los efectos que cada uno de ellos producen son los siguientes:

a) Excedencia forzosa por desempeño de cargo público:

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de antigüedad en la empresa.

b) Excedencias por cuidado de hijos o familiares

b) 1 Excedencia por cuidado de hijos:

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) 2 Excedencia por cuidado de un familiar:

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

A ambos supuestos, les será de aplicación lo establecido en el artículo 46.3 del TRET. Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel retributivo.

c) Excedencias voluntarias:

c) 1 Excedencia voluntaria por asuntos propios:

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa o grupo de empresas, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa.

c) 2 Excedencia especial por causas médicas y de promoción profesional:

En desarrollo del número 6 del artículo 46 del TRET el trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

- Necesidad de tratamiento médico por causas de rehabilitación o recuperación no comprendidas en una situación de incapacidad laboral temporal reconocida por el Régimen General de la Seguridad Social.
- Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de dos años en la empresa y no podrá volver a ser solicitada por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

3. Procedimiento de solicitud de excedencia:

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado que reúna los condicionantes para acceder, deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto, indicando en la misma la fecha de inicio de la excedencia y su duración. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso, por escrito, de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

Se perderá el derecho de reingreso en la empresa si éste .no ha sido solicitado por el/la interesado/a con la antelación prevista en el párrafo anterior sobre la fecha de finalización del plazo que fue concedido, excepto para los casos de excedencia por cuidado de hijos o hijas y de un familiar.

4. Información a la representación legal de los trabajadores:

Las empresas, de conformidad con lo previsto en el artículo 64.1.1 del TRET, facilitarán información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de personas contratadas en situación de excedencia y el período de las mismas.

5. Vacantes y coberturas de puestos de trabajo:

En caso de cubrirse el puesto del trabajador excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

A efectos del derecho preferente al reingreso que se reconoce al trabajador en excedencia, se entiende que existe vacante cuando la empresa ni cubre ni amortiza el puesto de trabajo existente.

La amortización se produce por la existencia de causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo previsto en el artículo 52.c) del TRET.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba la persona excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del nº 3 anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por

requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las de la persona excedente, no pudiera ser atendido por la misma.

Artículo 51.- Cese voluntario.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma mediante un preaviso por escrito con un mínimo de un mes, en el caso de que esté encuadrado en los grupos profesionales I y II; y de 15 días en los restantes casos.

El incumplimiento de esta obligación de preavisar por escrito permitirá a la empresa descontar al trabajador la parte de salario fijo proporcional a los días de preaviso omitidos.

Capítulo XI

Protección y salud laboral

Artículo 52.- Disposición general.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Siguiendo los principios de la acción preventiva, se aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención previsto anteriormente, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
e) Planificar la prevención y documentarla. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa. La planificación se fundamentará en la evaluación de riegos: La acción preventiva en la empresa se planificará por ésta a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Artículo 53.- Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán al personal a su servicio la vigilancia periódica y voluntaria de su estado de salud, en función de los riesgos a que esté expuesto

el personal, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o lactancia y personal especialmente sensible a determinados riesgos.

Para garantizar una adecuada vigilancia de la salud, serán de aplicación los Protocolos de vigilancia sanitaria específica creados por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad para determinados riesgos a los que el personal pudieran estar expuestos.

Artículo 54.- Representación y formación del personal en materia de protección y salud laboral.

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud y los delegados de prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Es criterio de las partes firmantes del presente Convenio general de la mediación de seguros privados que la formación en materia de prevención, en los términos del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en las empresas como complemento de la cualificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de empresa.

En el seno de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio se analizarán y valorarán posibles iniciativas propias o sectoriales en materia de prevención y salud laboral.

Artículo 55.- Prevención específica.

En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, y de conformidad con la normativa oficial sobre la materia, las empresas, oído el comité de seguridad y salud o la representación legal de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del personal, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del personal, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, ruidos, etc.

El comité de seguridad y salud, o en su defecto la representación legal de los trabajadores, tendrán en esta materia las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo les atribuyan.

Artículo 56.- Protección a la maternidad.

Se prestará especial protección a la maternidad y paternidad, por lo que estas cláusulas estarán acogidas al artículo 25 y 26 de la Ley 31/1995 de Prevención

de Riesgos Laborales, en cuanto a las posibles actuaciones que puedan llevar a cabo las empresas para la protección de las trabajadoras que se encuentren en situación de riesgo para su salud o la del feto, durante el período de gestación, o para proteger a la madre y al hijo o hija durante el período de lactancia.

Igualmente deberá tenerse en cuenta lo establecido en la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el permiso regulado en el artículo 37.7.f) del TRET.

Artículo 57.- Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud.

Con objeto de dar cumplimiento a los objetivos contenidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. ESST (2015-2020) y sucesivas, se crea la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral para fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de las empresas y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

La composición de la Comisión Paritaria será de 6 representantes, el 50% designado por la representación empresarial y el otro 50% designado por la representación sindical.

La Comisión tendrá las funciones siguientes:

a) La mejora de las condiciones de seguridad y salud, así como de la prevención de riesgos laborales en el sector.
b) El fomento de la investigación, estudio, promoción de actuaciones y desarrollo de programas contenidos en los objetivos de la ESST, con el fin de divulgar e informar a los trabajadores de los riesgos profesionales existentes en el sector.
c) Serán acciones de divulgación e información, aquellas que persigan la difusión, entre los trabajadores y empresarios, del conocimiento de los riesgos profesionales en el sector así como de los principios de acción preventiva de los mismos, o de las normas concretas de aplicación de tales principios preventivos.
d) Llevar a cabo Acciones de promoción del cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, de los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios y de los trabajadores, que fomenten el conocimiento y la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias, y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las instrucciones preventivas.
e) La cooperación con toda clase de entidades y organizaciones que persigan cometidos y objetivos similares.

Esta Comisión Paritaria de Seguridad y Salud quedará constituida a partir de la publicación en el BOE de este Convenio y su vigencia se prorrogará en el tiempo en caso de no mediar denuncia expresa de las partes.

Capítulo XII

Previsión social complementaria

Artículo 58.- Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus plantillas, cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, común o laboral, justificada mediante los oportunos partes médicos del Servicio Público de Salud, la diferencia entre la prestación económica que reciban del Régimen general de la Seguridad Social y la retribución que percibirían de la empresa al estar prestando sus servicios normalmente, durante un período máximo de dieciocho meses.

Si el personal afectado no tuviera derecho a la prestación económica por incapacidad temporal la empresa abonará el 50% de la retribución antes señalada.

En ningún caso el complemento a cargo de la empresa durante la situación de incapacidad temporal podrá suponer para la persona afectada percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando servicios normalmente.

Artículo 59.- Póliza de seguro.

1.- Las empresas contratarán, a su exclusivo cargo, para sus trabajadores por cuenta ajena, una póliza de seguro que cubra el riesgo de muerte y el anticipo de capital en caso de incapacidad permanente absoluta, total para la profesión habitual y gran invalidez, por un capital de 20.000 €.

2. Este seguro tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital, es decir, 40.000 €, para el caso de que la muerte o los supuestos de incapacidad antes citados sean producidos por accidente, sea o no de trabajo.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una de las incapacidades antes señaladas, tanto la empresa como el seguro que se regula habrán quedado cumplidos en cuanto la persona que recibió esta prestación.

3. La obligación de aseguramiento por parte de la empresa de las anteriores coberturas, se extinguirá cuando el trabajador se jubile o llegue a la edad ordinaria de jubilación.

4. Si para el cumplimiento de lo señalado en los puntos 1 y 2 del presente artículo, la empresa demostrara debidamente a la persona contratada la imposibilidad de poderle incluir en la póliza del seguro de vida que tenga contratada para el resto de la plantilla de su empresa de mediación, la propia persona contratada tendrá un plazo de un mes para encontrar una entidad

aseguradora que le dé cobertura sin recargo o sobreprima y en las mismas condiciones señaladas en los puntos 1 y 2. Si la persona afectada no encontrara cobertura para contratar el seguro de vida en los términos indicados, o sobrepasara el plazo antes referido, la empresa quedará liberada del cumplimiento de esta obligación y sólo estará obligada a abonar a la persona afectada una compensación económica equivalente a la prima anual íntegra, sin recargo o sobreprima, que la empresa debería haber pagado a la entidad aseguradora de producirse la inclusión de la persona afectada en la póliza del seguro de vida que tenga contratada.

Dicha compensación económica la abonará la empresa a la persona afectada en el primer mes de cada anualidad de renovación de su contrato de trabajo, o de la relación laboral que tenga con la empresa.

5. Cuando se modifiquen los capitales o las coberturas establecidos en este artículo, los nuevos capitales y coberturas entrarán en vigor y producirán efecto una vez transcurridos treinta días desde la publicación del respectivo Convenio en el «B.O.E.», prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al Convenio anterior.

Artículo 60.- Cobertura de accidentes de trabajo.

La representación legal de los trabajadores, en las empresas afectadas por este Convenio, deberá ser previamente informada, por el mediador, de la opción que vaya a ejercitar, respecto a la prestación de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, o común, en su caso, del personal a su servicio, en la Entidad gestora del Régimen General de la Seguridad Social o asociándose a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (artículo 83 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

Artículo 61.- Jubilación.

A) Compensación económica vitalicia:

1. A partir de la fecha en que el personal cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida por la legislación vigente en cada momento y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para discapacitados), este podrá solicitar su jubilación, procurando preavisar a la empresa con tres meses de antelación, con una compensación económica vitalicia a cargo de la empresa para el supuesto de que la pensión o pensiones que perciba del sistema de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social obligatorios no alcancen la denominada «remuneración anual mínima» que tenga asignada en el momento de la jubilación, compensación consistente en tal caso en la diferencia hasta igualar dicha «remuneración».

A estos efectos, se entenderá por «remuneración anual mínima» la equivalente a los siguientes importes para cada uno de los grupos profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 75% del salario base mensual del nivel

retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas; subgrupos II A, II B y V A, 90% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas; grupos y subgrupos restantes, 100% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

En cualquier caso si la pensión de la Seguridad Social a percibir por el jubilado fuere la pensión máxima vigente, no podrá generarse compensación económica a cargo de la empresa.

2. En el supuesto de que por falta de los años de cotización necesarios, la pensión de la Seguridad Social no alcanzara el 100% de la base reguladora, se aplicará, a la remuneración mínima citada, para determinar si existe o no compensación económica a cargo de la empresa, el mismo porcentaje tenido en cuenta para la fijación de la pensión de la Seguridad Social.

3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 del presente apartado, no serán de aplicación al personal de nuevo ingreso contratado a partir del 22 de mayo de 1987, que tendrá a su jubilación, exclusivamente, los derechos que en tal momento le reconozca la normativa general que le sea aplicable. No obstante, el personal que a 22 de mayo de 1987 estuviera vinculado laboralmente con cualquier empresa de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conservará los derechos otorgados en el número 1 de este apartado, una vez acreditada por su parte la circunstancia expresada al momento de la nueva contratación.

B) Compensación económica por jubilación:

1. Si la jubilación se solicitara por la persona contratada en el mes que cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación vigente y para cada caso (ordinaria común y ordinaria para discapacitados), la empresa abonará por una sola vez, una mensualidad por cada cuatro años de antigüedad en la empresa en que se jubile la persona contratada.

A tal efecto, para los incorporados a partir del 2 de julio de 2013, la primera mensualidad a computar comenzará a devengarse desde el inicio del tercer año en la empresa. Si la jubilación se produce después de cumplida la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, la empresa no abonará cantidad alguna, excepto, en su caso, la compensación establecida en los números 1 y 2 de la letra a) del presente artículo.

2. El importe de las mensualidades citadas en el número 1 anterior, será equivalente a los siguientes importes para cada uno de los grupos y subgrupos profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 75% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación; Subgrupos II.A, II.B y V.A, 90% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación; grupos y subgrupos restantes, 100% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la

jubilación. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

A la cuantía que represente, en cada supuesto, el porcentaje que proceda, según la anterior escala, se le sumará el importe de los aumentos por antigüedad y permanencia que tuviera reconocidos el trabajador al 31/12/1995.

3. De conformidad con lo dispuesto por la Disposición Adicional Decimoquinta, de la Ley 44/2002, de Medidas de Reforma del Sistema Financiero («B.O.E.» del 23/11/2002), las empresas de mediación de seguros privados, definidos en el artículo 1, apartado 4, del presente Convenio, podrán cubrir la compensación establecida en los números anteriores de este apartado B), a través de cualquiera de los instrumentos previstos en la Disposición Adicional Primera del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, del 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario (mediante la suscripción de un contrato de seguro Colectivo sobre la vida, o promoviendo la formalización de un plan de pensiones).

C) La regulación contenida en los apartados A) y B) anteriores, está referida al sistema actual de cálculo de las pensiones del Régimen general de la Seguridad Social, en función de la edad del trabajador, años de cotización y cómputo de cotizaciones para la determinación de la base reguladora, según Ley 24/1997, de 15 de julio, de tal forma que si por disposición legal se modificara tal sistema, se reunirá la Comisión Paritaria y, dependiendo de los condicionantes que diferenciaran el nuevo régimen del actual, se trasladarán los criterios económicos que regula el presente artículo a la nueva situación.

Capítulo XIII

Faltas y sanciones

Artículo 62.- Definición y principios generales.

1. Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga incumplimiento de deberes u obligaciones derivados de la relación de trabajo por cuenta ajena.

2. Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos y profesionales que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación, que puedan incidir favorablemente en la prestación del trabajo.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por quien ostente la representación legal de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente, y los principios jurídicos que la conforman:

- Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas sancionables y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (artículo 58 TRET).
- Principio «Non bis in ídem»: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.
- Principio de igualdad de trato y no- discriminación (artículos 14 C.E. y 17 TRET).
- Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta sancionable, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.
- Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el Convenio 158 de la O.I.T.
- Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente conforme a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 63.- Tipificación.

La enumeración de faltas que a continuación se describen no es exhaustiva, pudiendo existir otras conductas sancionables conforme al contrato de trabajo que tenga otorgado el empleado y a lo previsto en los artículos 5, 52.d), 54 y 58 del TRET.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1. Leves:

Son faltas leves todas aquellas acciones u omisiones que por negligencia afecten a la normal prestación del trabajo, y que produzcan un resultado perjudicial o dañoso de escasa trascendencia para la empresa, entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad durante un mes natural.
   A estos efectos se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el siguiente artículo sobre retrasos.
b) La falta de notificación previa, o en el plazo de veinticuatro horas, de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.
c) La falta de asistencia al trabajo de un día, en un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
   A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40% de la jornada diaria de que se trate.
d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación subsiguiente.

e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con el resto del personal o con el público cuando no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la empresa.
f) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa que produzcan daños de escasa importancia en los mismos.
g) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.
h) No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones por escrito de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador.

2. Graves:

Son faltas graves todas aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte sustancialmente a la correcta prestación del trabajo, a la coordinación de funciones de la empresa, o a la adecuada convivencia laboral, tales como:

a) De seis a doce faltas de puntualidad dentro del período de un mes natural.
   Se reitera que, a estos efectos, se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el siguiente artículo sobre retrasos.
b) La falta de asistencia al trabajo de dos días, dentro del periodo de un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio grave para la empresa.
d) La omisión o falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.
e) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa, siempre que no incida gravemente en la ejecución del trabajo.
f) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.
g) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa, que produzcan daños de notoria importancia en los mismos.
h) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de la plantilla.
   Se considerará necesario que haya existido al efecto apercibimiento previo.
i) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud de la propia persona, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

j) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.
k) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, si repercute negativamente en el trabajo.
l) El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.
m) La negligencia, o desinterés inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.
n) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
o) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, sin perjuicio de la calificación que proceda, en su caso, como falta muy grave, conforme a lo indicado en el apartado 3 k). El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, ya directamente, o a través de la representación legal de los trabajadores.
p) La simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa.
q) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

3. Muy graves:

Son faltas muy graves aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte gravemente al normal funcionamiento de la empresa de mediación, o que imposibiliten la normal convivencia laboral, o supongan incumplimiento grave de la prestación de trabajo o infracción grave de leyes, reglamentos o Convenios.

Entre las conductas constitutivas de falta muy grave, se han de considerar incluidas las siguientes:

a) Trece o más faltas de puntualidad durante un mes natural.
Se reitera que, a estos efectos, se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el siguiente artículo sobre retrasos.
b) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.
c) La simulación de enfermedad o accidente. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.
d) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.
e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a seguridad y salud en el trabajo. Se entenderá que la embriaguez es

habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

f) El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como al personal contratado, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o con ocasión del desarrollo de la función laboral fuera de la empresa.
g) La deslealtad y abuso de confianza y, en general los actos intencionados que produzcan graves perjuicios a la empresa.
h) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada, que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.
i) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa, que origine grave quebranto a la misma.
j) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la misma.
k) Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio y directo para el empleado. Tal hecho deberá ser puesto inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, ya directamente o a través de la representación legal de los trabajadores.
l) Actos de acoso sexual o por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
m) La concurrencia desleal, prestando servicios o colaborando, sin autorización de la empresa de mediación, con otra empresa de mediación o entidad aseguradora, o aportando operaciones de seguros a las mismas, o coadyuvando a esta aportación, al margen de la empresa con la que se halle vinculada la persona afectada.
n) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre ellas.
o) Los actos de acoso moral o psicológico, que consistan en una conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que degraden o consientan que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona, que supongan directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, o que persigan anular la capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo del mismo.
p) Debido a las exigencias aplicables y obligatorias para todas las empresas de mediación, como pueden ser en materia de protección de datos de carácter personal, de certificaciones de calidad, blanqueo de capitales o cualquier otra de índole similar implantada en la empresa, surge la necesidad de realizar una mención expresa en el Convenio para que el personal contratado y las empresas tengan en cuenta que el incumplimiento o transgresión de las normas específicas que la empresa dé a conocer de forma fehaciente y motivada al personal, derivadas de las anteriores o análogas obligaciones, puede estar tipificado para el personal como falta muy grave, pudiendo ser objeto de la sanción

correspondiente establecida en el Convenio, sin perjuicio de la aplicación a dicho incumplimiento, de la normativa común vigente en todo el territorio nacional.

Serán de especial gravedad la comisión de los actos anteriormente descritos, cuando se hubieran cometido prevaliéndose de una relación de superioridad.

Por medio del presente Convenio, a través de su regulación en el artículo 69, se establecen las bases o criterios de actuación de las empresas para actuar frente a las mismas.

Artículo 64.- Retrasos.

A los efectos señalados en la presente ordenación de faltas y sanciones, se considerarán faltas de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.
2. Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los diez minutos.
3. Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de diez minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 65.- Sanciones. Graduación.

Las faltas laborales, atendiendo a su grado de importancia, podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

A) Por faltas leves:
- Amonestación verbal o por escrito, o
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:
- Amonestación por escrito, o
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, o
- Despido disciplinario.

Artículo 66.- Procedimiento sancionador.

1. La facultad de imponer sanciones corresponde a quien ostente, en el ámbito laboral, la representación legal de la empresa, debiendo ejercerla en la forma que se establece en el presente Convenio y conforme a lo regulado en el TRET.

2. Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores hacer denuncia y/o propuesta a la representación legal de la empresa sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que

pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

3. De conformidad con la legislación vigente, la adopción de medidas sancionadoras por parte de la empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

3.1 La imposición de sanciones por faltas leves, o por faltas de puntualidad, salvo la amonestación verbal, se notificarán por escrito a la persona afectada.

3.2 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves deberá comunicarse a la persona afectada por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La notificación deberá hacerse por cualquier medio que acredite la recepción personal por parte de la persona a quien va dirigida.

3.3 Siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan y no se agoten los plazos legales de prescripción, la persona afectada dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

3.4 En aquellos supuestos o situaciones que, por sus especiales características, requieran de un periodo previo de investigación para el más adecuado conocimiento del alcance y naturaleza de los hechos, podrá disponerse la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por dicha situación. Esta posibilidad de suspensión de empleo también podrá aplicarse durante los cuatro días de comunicación previa contemplados en el punto 3.3 anterior.

3.5 La imposición de sanciones, notificada por escrito al personal por faltas graves o muy graves, será comunicada a la representación legal de los trabajadores. Tratándose de sanciones a personas afiliadas a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa a la representación sindical correspondiente en la empresa si existiera.

3.6 En el supuesto de sanciones a miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatoria la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales.
Se entenderán suspendidos los plazos de prescripción durante la tramitación del expediente.

3.7 El expediente contradictorio del punto 3.6 estará conformado por las siguientes actuaciones:
a) Comunicación fechada a la persona afectada de los hechos sancionables, de la tipificación de la falta, y de la sanción prevista.
b) Dentro de los cuatro días hábiles siguientes a la anterior notificación, se dará audiencia a la persona afectada así como a la representación legal de los

trabajadores. Dentro de este mismo plazo, la persona afectada podrá aportar cuantas alegaciones y pruebas estime pertinentes, pudiéndose ampliar dicho plazo a diez días hábiles, a petición de la persona afectada.
c) Dentro de los diez días siguientes, la empresa comunicará a la persona afectada su decisión de ratificar la sanción prevista, o bien de modificar la decisión imponiendo una sanción inferior, o su decisión de proceder a la anulación del expediente.

3.8 La persona afectada podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

3.9 Sin perjuicio del régimen jurídico señalado en el número anterior, las organizaciones firmantes consideran positivo profundizar en las posibilidades que comportan los procedimientos previstos en el capítulo XVI del presente Convenio.

En este sentido, a partir de la audiencia previa, y siempre que medie acuerdo expreso al efecto entre las partes, éstas podrán acudir a los procedimientos allí previstos.

Artículo 67.- Prescripción.

Respecto al personal, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 68.- Cancelación.

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los seis meses, las graves a los dieciocho meses y las muy graves a los treinta y seis meses.

La cancelación podrá operar con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

Artículo 69.- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, acoso moral y/o conductas que entrañen riesgo psicosocial.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral o situaciones que pudieran ser consideradas como de riesgo psicosocial tales como el trato denigrante o aquellas conductas contrarias o que atenten a la dignidad de las personas, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un procedimiento interno, que tendrá consideración de mínimo mejorable en los planes de igualdad que puedan desarrollarse a nivel de empresa. El procedimiento se iniciará con la denuncia de acoso, en la que se detallará los hechos concretos de la situación que se denuncia, así como el tiempo desde que se vienen produciendo y quién o quiénes son las personas responsables de los mismos, ante una persona de la dirección de la empresa.

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

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes identificados en la denuncia, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Este proceso deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días laborables, y guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. En el caso de que la denuncia se haya interpuesto en la fase de alegaciones al expediente disciplinario, previsto en el artículo 66.3.3 del presente convenio colectivo, quedará suspendido el plazo para resolver el expediente disciplinario y, por ende, los plazos de prescripción de las faltas, durante el tiempo que dure el proceso de indagación y hasta un máximo de diez días laborables, continuándose el cómputo para la imposición de sanciones una vez que se produzca cualesquiera de las dos situaciones: finalización de las indagaciones o transcurso de diez días hábiles.

El resultado de las averiguaciones será notificado al denunciante, al denunciado y a la representación legal de los trabajadores en los tres días hábiles siguientes a la finalización del proceso de indagación.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

Capítulo XIV

Sucesión en la empresa de mediación o cesión, o asunción, de la gestión de la cartera de seguros

Artículo 70.- Sucesión en la empresa de mediación.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 44 del TRET, en el caso de que exista sustitución del titular de la empresa de mediación, en virtud de actos «inter vivos» (cesión o fusión con absorción), o «mortis causa», el nuevo titular de la empresa de mediación deberá asumir las relaciones de trabajo por cuenta ajena del anterior titular, sin que se produzca ninguna modificación en tales relaciones por el hecho de esta sustitución empresarial.

Artículo 71.- Cesión, o asunción, de la gestión de la cartera de seguros.

Asimismo, y en base a lo dispuesto por el citado artículo 44 del TRET, cuando se produzca la cesión de la gestión de una cartera de seguros, por cualquier causa, o la asunción de la gestión por un tercero, o por la entidad aseguradora, se considerará que existe una sucesión de empresa, y en consecuencia las relaciones laborales del personal que aportaba su trabajo en la gestión de la cartera serán automáticamente asumidas por la persona, física o jurídica, que pase a responsabilizarse, o a ser titular, de la gestión de dicha cartera, sin que se produzca ninguna modificación en tales relaciones por tal hecho.

Capítulo XV

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 72.- De los trabajadores y sus representantes.

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del TRET se entiende inscrita la participación de las plantillas en la empresa, que se producirá en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente y en el presente Convenio general.

2. Las plantillas tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la ley y en el presente Convenio.

3. El personal de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con los artículos 77 y siguientes del TRET. En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo, se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

4. Se entenderá por representantes legales de Los trabajadores a los comités de empresa, delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones

y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, TRET y el propio Convenio general.

Artículo 73.- De los sindicatos y los delegados sindicales.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin desmérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a la representación legal de los trabajadores.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos adoptados conforme a las leyes, o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo con plantilla que exceda de 175 personas, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos que cuenten con presencia en los comités de empresa estarán representadas por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

4. Los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales que pertenezcan a un mismo Sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por el citado Sindicato.

Será la sección sindical la que adopte el correspondiente acuerdo interno de acumulación, sin perjuicio de la titularidad individual del derecho al crédito, prevaleciendo el criterio del representante en caso de eventual discrepancia.

Esta acumulación será alternativa, no acumulativa e incompatible con la regulada en el artículo siguiente para los miembros de los Comités y delegados de personal, optando el Sindicato en el ámbito de la empresa, por el ejercicio de una u otra regulación y comunicándolo así a la empresa en los siguientes términos:

Con carácter general, el Sindicato, a través de la sección sindical, deberá comunicar a la empresa, con una anticipación al menos mensual, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, incluyendo a todos los representantes, cedan o no horas, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada uno, y las que le resulten atribuidas para un periodo, al menos trimestral, como resultado de la acumulación practicada. El límite máximo de horas que un representante puede acumular será el equivalente al 50% de su jornada mensual.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos.

La regulación del Convenio no afectará a los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en convenios colectivos o pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento.

Artículo 74.- De los comités de empresa.

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley y el presente Convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales hasta el 150% de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse a la empresa, a través de sus representantes, por períodos mensuales como mínimo, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quienes se realiza la acumulación.

A nivel de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos de los límites fijados anteriormente, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de cada empresa.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

4. En caso de inspección por la Dirección General de Seguros que concluyera en acta por falta muy grave de la que pudiera deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la plantilla de la empresa, de su totalidad o parcialmente, se pondrá este hecho en conocimiento de la representación legal de los trabajadores mediante entrega de copia de la parte del acta en que tales cuestiones se susciten.

Artículo 74 (Bis).- Utilización de herramientas telemáticas por la representación legal de los trabajadores.

1. Utilización del correo electrónico. En empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, las organizaciones sindicales más representativas con presencia en los órganos de representación de los trabajadores en la empresa podrán acceder en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas a la utilización del correo electrónico para transmitir información de naturaleza sindical y laboral, respetando, en todo caso, la normativa de protección de datos de carácter personal.

Sin perjuicio de los acuerdos ya alcanzados sobre la materia, en el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la misma.

A tal efecto, el ejercicio de este derecho habrá de respetar los criterios y condiciones que se establezcan, a fin de no perturbar con ello la normal actividad de la empresa, ni perjudicar el uso específico empresarial preordenado para la comunicación electrónica y sin que la utilización de dicha herramienta implique la asunción de mayores costes o gravámenes para la empresa.

Sin perjuicio del ejercicio del derecho regulado en el primer párrafo, y de su concreción en el ámbito de empresa para el envío de correos generalizados, en aquellas empresas en las que exista portal o carpeta de empleados, la utilización del correo electrónico para comunicaciones generales podrá referirse también al anuncio de que las comunicaciones e informaciones que se transmiten se encuentran disponibles en los citados espacios para su visualización por los destinatarios.

2. Tablón virtual de anuncios. Las empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en la misma, pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores un tablón virtual como vía de información de dichos representantes con los trabajadores incluidos en su ámbito de representación y sobre las materias propias de su estricta competencia.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, por que no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa. . La instalación y uso de esta herramienta no podrá implicar la asunción de mayores costes o gravámenes para la empresa.

También en dicho ámbito se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios.

Artículo 75.- De los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Paritaria.

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Aplicación de este Convenio tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el Convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.
2. Las de interpretación del Convenio, junto con la representación empresarial, en su aplicación y seguimiento.

Capítulo XVI

Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y seguimiento del Convenio

Artículo 76.- Definición, composición y competencias.

1. Conscientes las organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales laborales en el sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el los artículos 85.3.e) y 91 del TRET, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del presente Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

a) Interpretación del presente Convenio general.
b) Seguimiento contínuo de la aplicación y desarrollo de dicha normativa. Si durante la vigencia del presente Convenio general fuera necesario el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, se estableciera nueva normativa o modificaciones que afectaren a cualquiera de las materias reguladas en el mismo, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán con el fin de analizar las consecuencias y repercusiones que las variaciones introducidas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso, a su adaptación, a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas variaciones.
c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.
d) Participación en conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del TRET, debiendo ser comunicados previamente a la Comisión Paritaria.
e) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación del Convenio en la empresa, en los términos regulados en el

artículo 43 del presente Convenio, de conformidad con las previsiones del 82.3 del TRET

f) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto Colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 91.3 del TRET.

2. Estará compuesta por siete miembros de la representación empresarial y siete miembros de la representación de los trabajadores, designados respectivamente por AEMES y por las organizaciones firmantes del Convenio, con igual proporción, las organizaciones sindicales, que en la Comisión Negociadora. Al menos el 50% de los miembros de esta Comisión Paritaria deberán haber figurado como miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

A las reuniones de la comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

En cada reunión se designará al comienzo una persona moderadora con carácter rotativo. Asimismo se designarán dos personas redactoras de actas, uno por cada parte.

3. Los miembros titulares de la representación de los trabajadores en la Comisión Paritaria dispondrán de un crédito de veintiocho horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha comisión.

Ningún miembro de la Comisión Paritaria, que sea miembro de la Comisión Negociadora del Convenio, podrá acumular el crédito horario anteriormente mencionado al establecido en Comisión Negociadora.

Ninguna persona empleada, miembro de la Comisión Paritaria, podrá acumular el permiso laboral de otra persona empleada, miembro de la misma comisión.

4. Comprometidas las partes a facilitar la correcta aplicación e interpretación del Convenio Colectivo aquí regulado, durante la negociación de un nuevo Convenio la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio continuará con sus funciones hasta la firma de un nuevo Convenio.

Artículo 77.- Procedimiento de resolución de conflictos.

1. Para facilitar su funcionamiento, la Comisión Paritaria aprobará los correspondientes modelos de solicitud para promover sus actuaciones que serán objeto de la oportuna difusión sectorial. Asimismo, establecerá con carácter orientativo un modelo de cláusula de sumisión a efectos de arbitraje.

2. La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el número 1 del artículo anterior.
b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (empresa o persona empleada, con indicación de la empresa a que pertenece) y domicilio.
c) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Paritaria, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.
d) Para la tramitación de las solicitudes de mediación y arbitraje se seguirán los procedimientos y plazos regulados en el Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

Los gastos que pudieran originarse como consecuencia de esta actuación arbitral de la Comisión Paritaria, no serán repercutidos ni a las personas afiliadas a los sindicatos presentes en la negociación ni a las empresas asociadas a la representación empresarial igualmente interviniente en la misma.

A efectos de comunicaciones, la comisión se entenderá ubicada en la calle Núñez de Balboa, 116, 3.º, 28006 Madrid.

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

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las Representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

En el supuesto de falta de acuerdo, la comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

De subsistir el desacuerdo, se acudirá por la comisión al procedimiento de mediación o, en su caso, arbitraje que, ante el caso concreto planteado, se considere más adecuado para la solución de la controversia.

La comisión podrá designar a una o varias personas que pudieran desempeñar los cometidos indicados de mediación o arbitraje durante un período de tiempo determinado.

4. Las decisiones de la Comisión Paritaria se emitirán por escrito en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la reunión en que por la comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más cuando, por la complejidad del tema planteado o

por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordara la comisión.

5. La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del artículo anterior, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto Colectivo hasta tanto la comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje.

Capítulo XVII

Planes de igualdad y comisión paritaria de igualdad

Artículo 78.- Planes de igualdad.

1. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 79.- Comisión paritaria de igualdad.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una Comisión Paritaria de Igualdad con las funciones siguientes:

- Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.
- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, y que versen sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 7 miembros, en las mismas condiciones que la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y con la condición de que sean los mismos designados para la citada Comisión Paritaria. Ambas comisiones compartirán el crédito horario de veintiocho horas.

La Comisión Paritaria de Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima de dos veces al año.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.- Principio de salvaguarda en la concurrencia de Convenios.

1. Los Convenios Colectivos de empresa vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio general, continuarán desarrollando sus efectos durante todo el período de su vigencia. A su conclusión las partes legitimadas para la negociación a nivel de empresa o grupo decidirán lo que a sus intereses convenga, teniendo siempre como referencia las previsiones del presente Convenio general y, en particular, lo establecido en el artículo 7 sobre articulación de la negociación colectiva.

2. Las remisiones que dichos Convenios de empresa contengan a conceptos, pagas o complementos de la anterior estructura retributiva sectorial derogada y sustituida por el Convenio 1996-1998, se entenderán siempre realizadas a la regulación, número o cuantía contemplados en la anterior normativa sectorial.

Disposición adicional segunda.- Aclaración de los términos «Grupo o grupos de empresas».

A los efectos de las referencias contenidas en el presente Convenio a grupo o grupos de empresas, se estará a lo señalado en la regulación mercantil correspondiente y a su adaptación al ámbito laboral, sin perjuicio de la salvedad establecida en la disposición adicional primera.

Disposición adicional tercera.- Parejas de hecho.

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

Esta equiparación se extenderá al permiso por matrimonio de la persona contratada regulado en el artículo 30.1.a) del presente Convenio Colectivo. Para su justificación se requerirá certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas o uniones de hecho, no pudiéndose disfrutar por segunda vez en el caso de que finalmente se celebre el matrimonio.

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

Disposición adicional cuarta.- Víctimas de violencia de género.

Con la finalidad de recoger expresamente los derechos que asisten a las trabajadoras que pudieran ser víctimas de violencia de género y que transcienden el ámbito privado de las mismas, afectando a derechos fundamentales en general y laborales en particular, el presente Convenio desea realizar una mención y referencia expresa a los mismos que se encuentran totalmente desarrollados en el TRET y que versan sobre las siguientes materias:

Artículo 37.7 del TRET, que posibilita la solicitud de reducción de jornada de trabajo.
Artículo 40.3 bis del TRET, referentes a facilidades en la movilidad geográfica de dichas personas.
Artículo 48.6 del TRET, referente a excedencias específicas por dichos motivos.
Artículo 52.d. segundo párrafo del TRET, que prevé determinadas faltas de asistencia justificadas.

Disposición adicional quinta.- Acuerdo de las partes firmantes del Convenio Colectivo 2016-2018 para el estudio y adaptación de la clasificación profesional a la realidad de las empresas de mediación de seguros

1. Las partes firmantes del acuerdo del Convenio Colectivo de la Mediación de Seguros Privados para los años 2016-2018, en su compromiso real de adaptar el texto normativo a la verdadera realidad y estructura de las empresas de mediación, acuerdan el estudio y revisión del sistema de clasificación profesional previsto para su adecuación a las nuevas condiciones y circunstancias de las empresas, así como para la mejora de su redacción y comprensión por parte de las plantillas y las empresas.

2. Una vez publicado este Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria para el estudio y adaptación de la clasificación profesional.

3. Siendo el servicio al cliente la misión fundamental de las empresas de mediación, la comisión encargada de elaborar este estudio y adaptación deberá tener en cuenta los cambios producidos en los últimos años en la demanda y distribución de seguros, valorando especialmente el enfoque comercial que se requiere en cada puesto o perfil profesional para la fidelización y captación de clientes.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.- Clasificación según Convenio 1996-1998.

Si como consecuencia de la clasificación realizada según el Convenio de 1996-1998, hubiera correspondido al personal contratado un salario base mensual inferior al que venía disfrutando en función de su categoría laboral anterior, la diferencia entre el salario base anterior y el nuevo salario base será respetada al trabajador, figurando como complemento personal en los recibos de salarios, bajo la denominación «diferencia salario base anterior».

Este complemento personal tendrá la misma evolución que el nuevo salario base, es decir, será incrementado con el mismo porcentaje que se incremente, en el futuro, el nuevo salario base.

Disposición transitoria segunda.- Día del seguro.

Se declara laborable, en las empresas de mediación, el 14 de mayo, fecha en que se celebra el día del seguro.

Disposiciones finales

Disposición final primera.- Irretroactividad.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio no afectarán a las relaciones laborales que se encuentren firmemente extinguidas antes de su entrada en vigor.

Disposición final segunda.- Registro, publicación y difusión del presente Convenio

Este Convenio se presentará en el Registro General de Convenios Colectivos de Trabajo, a los efectos de su depósito, inscripción y publicación que legalmente procedan.

La organización empresarial y los sindicatos firmantes del presente Convenio, realizarán la máxima difusión de este Convenio entre las empresas y trabajadores del sector de la mediación, a fin de facilitar su conocimiento y aplicación.

Disposición final tercera.- Procedimiento de soluciones extrajudicial de conflictos.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio, las partes manifiestan su voluntad de que otros sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales promovidos a nivel estatal o de comunidad autónoma puedan ser de aplicación, una vez que se cumplan los requisitos y normas establecidas para ello.

No obstante acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en vigor en cada momento, durante la vigencia del presente Convenio o de alguna de sus prórrogas. Se vincula, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional al que representan.

Sin perjuicio de que las partes manifiestan su voluntad de no someterse en ningún caso a un arbitraje obligatorio, de tal forma que sólo acudirán a este procedimiento por acuerdo entre las mismas.

Anexos al convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados

Anexo I.- Condiciones económicas para 2016.

1.- Tabla salarial

Grupos y subgrupos	Nivel retributivo	Sueldo base mensual	Cómputo anual (x14)
I	1	2.202,60	30.836,40
II. A	2	1.827,69	25.587,66
II.B, V.A	3	1.687,10	23.619,40
III.A, V.B	4	1.546,53	21.651,42
III.B1, V.C1	5	1.405,94	19.683,16
III.C	6	1.171,61	16.402,54
III.B2, V.C2	*	1.171,61	16.402,54
IV.A	7	1.124,74	15.746,36
III.D, IV.B	8	984,15	13.778,10
VI	9	818,99	11.465,86

* Consultar la regulación de estos subgrupos en el artículo 17 del presente convenio.

2.- Complemento por experiencia (CPE)

Nivel retributivo	Importe mensual del complemento por año de experiencia, computando anualidades desde 1998 (abonable en 14 pagas)	Límite máximo mensual
4	14,06	140,6
5	14,06	140,6
6	23,44	234,4
7	4,70	47,0
8	14,06	140,6

Se reitera que para comenzar a devengar este complemento debe haber transcurrido un año de presencia del empleado en la empresa, abonándose a partir de enero del año siguiente.

3.- Tabla de mínimos año 2016, relativa al complemento salarial PAE, para empresas que gestionen más de 25.000.000 de euros en primas

Nivel retributivo	PAE mínimo mensual	PAE anual (x14)
1	123,39	1.727,46
2	100,60	1.408,40
3	92,85	1.299,90
4	87,57	1.225,98
5	83,88	1.174,32
6	70,17	982,38
7	67,36	943,04
8	56,85	795,90
9	56,85	795,90

4.- Plus funcional de inspección (PFI)

Queda fijado en 1.845,56 €, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección no les permita pernoctar en su domicilio habitual, y 922,77 €, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección, no les impida pernoctar en su domicilio habitual.

5- Dietas y gastos de locomoción (desde la fecha de publicación del convenio)

El importe de la dieta cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual será de 84 €; cuando el trabajador no pernocte fuera del lugar de su residencia habitual la dieta reducida será de 18 €.

Los gastos de locomoción quedan fijados en 0,33 € por kilómetro recorrido, cuando el viaje se haya realizado de acuerdo con el empresario en vehículo propiedad del empleado.

6- Compensación económica del almuerzo (desde la fecha de publicación del convenio)

El mínimo de esta compensación será, para el supuesto previsto en el artículo 28.4, tercer párrafo, tercer guión, de 9,50 €.

7.- Tabla de incremento salarial variable para el año 2016 (artículo 42)

	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de
Incremento ingresos por comisiones y honorarios (%)	0,9 - 3	3 - 4	4 - 5	5 – 6	6 -10	10 - 15	15 - 20	20
Incremento salarial (%)	0,35	0,45	0,70	1,00	1,30	1,70	2,00	2,30

* Para su aplicación deberán tenerse en cuenta las reglas establecidas en el artículo 42 del convenio colectivo.

Anexo II.- Condiciones económicas para 2017.

1.- Tabla salarial

Grupos y subgrupos	Nivel retributivo	Sueldo base mensual	Cómputo anual (x14)
I	1	2.226,83	31.175,62
II. A	2	1.847,79	25.869,06
II.B, V.A	3	1.705,66	23.879,24
III.A, V.B	4	1.563,54	21.889,56
III.B1, V.C1	5	1.421,41	19.899,74
III.C	6	1.184,50	16.583,00
III.B2, V.C2	*	1.184,50	16.583,00
IV.A	7	1.137,11	15.919,54
III.D, IV.B	8	994,98	13.929,72
VI	9	828	11.592,00

* Consultar la regulación de estos subgrupos en el artículo 17 del presente convenio.

2.- Complemento por experiencia (CPE)

Nivel retributivo	Importe mensual del complemento por año de experiencia, computando anualidades desde 1998 (abonable en 14 pagas)	Límite máximo mensual
4	14,21	142,1
5	14,21	142,1
6	23,70	237,0
7	4,75	47,5
8	14,21	142,1

Se reitera que para comenzar a devengar este complemento debe haber transcurrido un año de presencia del empleado en la empresa, abonándose a partir de enero del año siguiente.

3.- Tabla de mínimos año 2017, relativa al complemento salarial PAE, para empresas que gestionen más de 25.000.000 de euros en primas

Nivel retributivo	PAE mínimo mensual	PAE anual (x14)
1	124,75	1.746,50
2	101,71	1.423,94
3	93,87	1.314,18
4	88,53	1.239,42
5	84,80	1.187,20
6	70,94	993,16
7	68,10	953,40
8	57,48	804,72
9	57,48	804,72

4.- Plus funcional de inspección (PFI)

Queda fijado en 1.865,86 €, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección no les permita pernoctar en su domicilio habitual, y 932,92 €, para los

trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección, no les impida pernoctar en su domicilio habitual.

5- Dietas y gastos de locomoción (desde 01/01/2017)

El importe de la dieta cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual será de 85 €; cuando el trabajador no pernocte fuera del lugar de su residencia habitual la dieta reducida será de 19 €.

Los gastos de locomoción quedan fijados en 0,34 € por kilómetro recorrido, cuando el viaje se haya realizado de acuerdo con el empresario en vehículo propiedad del empleado.

6- Compensación económica del almuerzo (desde 01/01/2017)

El mínimo de esta compensación será, para el supuesto previsto en el artículo 28.4, tercer párrafo, tercer guión, de 9,50 €.

7.- Tabla de incremento salarial variable para el año 2017 (artículo 42)

	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de
Incremento ingresos por comisiones y honorarios (%)	1,1 - 3	3 - 4	4 - 5	5 - 6	6 -10	10 - 15	15 - 20	20
Incremento salarial (%)	0,35	0,45	0,70	1,00	1,30	1,70	2,00	2,30

* Para su aplicación deberán tenerse en cuenta las reglas establecidas en el artículo 42 del convenio colectivo.

Anexo III.- Condiciones económicas para 2018.

1.- Tabla salarial

Grupos y subgrupos	Nivel retributivo	Sueldo base mensual	Cómputo anual (x14)
I	1	2.253,55	31.549,70
II. A	2	1.869,96	26.179,44
II.B, V.A	3	1.726,13	24.165,82
III.A, V.B	4	1.582,30	22.152,20
III.B1, V.C1	5	1.438,47	20.138,58
III.C	6	1.198,71	16.781,94
III.B2, V.C2	*	1.198,71	16.781,94
IV.A	7	1.150,76	16.110,64
III.D, IV.B	8	1.006,92	14.096,88
VI	9	837,94	11.731,16

* Consultar la regulación de estos subgrupos en el artículo 17 del presente convenio.

2.- Complemento por experiencia (CPE)

Nivel retributivo	Importe mensual del complemento por año de experiencia, computando anualidades desde 1998 (abonable en 14 pagas)	Límite máximo mensual
4	14,38	143,8
5	14,38	143,8
6	23,98	239,8
7	4,81	48,1
8	14,38	143,8

Se reitera que para comenzar a devengar este complemento debe haber transcurrido un año de presencia del empleado en la empresa, abonándose a partir de enero del año siguiente.

3.- Tabla de mínimos año 2018, relativa al complemento salarial PAE, para empresas que gestionen más de 25.000.000 de euros en primas

Nivel retributivo	PAE mínimo mensual	PAE anual (x14)
1	126,25	1.767,50
2	102,93	1.441,02
3	95,00	1.330,00
4	89,59	1.254,26
5	85,82	1.201,48
6	71,79	1.005,06
7	68,92	964,88
8	58,17	814,38
9	58,17	814,38

4.- Plus funcional de inspección (PFI)

Queda fijado en 1.888,25 €, para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección no les permita pernoctar en su domicilio habitual, y 944,12 €, para los

trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección, no les impida pernoctar en su domicilio habitual.

5- Dietas y gastos de locomoción (desde 01/01/2018)

El importe de la dieta cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual será de 86 € cuando el trabajador no pernocte fuera del lugar de su residencia habitual la dieta reducida será de 20 €.

Los gastos de locomoción quedan fijados en 0,35 € por kilómetro recorrido, cuando el viaje se haya realizado de acuerdo con el empresario en vehículo propiedad del empleado.

6- Compensación económica del almuerzo (desde 01/01/2018)

El mínimo de esta compensación será, para el supuesto previsto en el artículo 28.4, tercer párrafo, tercer guión, de 9,50 €.

7.- Tabla de incremento salarial variable para el año 2018 (artículo 42)

	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de/ hasta	Más de
Incremento ingresos por comisiones y honorarios (%)	1,2 - 3	3 - 4	4 - 5	5 - 6	6 -10	10 - 15	15 - 20	20
Incremento salarial (%)	0,35	0,45	0,70	1,00	1,30	1,70	2,00	2,30

* Para su aplicación deberán tenerse en cuenta las reglas establecidas en el artículo 42 del convenio colectivo.