

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7309 *Resolución de 26 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal del grupo de empresas Aviva Grupo Corporativo, SL, Aviva Vida y Pensiones, SA, Aviva Gestión, S.G.I.I.C y Aviva Servicios Compartidos, AIE.*

Visto el texto del Convenio colectivo de ámbito estatal del grupo de empresas Aviva Grupo Corporativo, SL; Aviva Vida y Pensiones, SA; Aviva Gestión, S.G.I.I.C., y Aviva Servicios Compartidos, AIE (código de convenio n.º 90014233012002), que fue suscrito, con fecha 30 de abril de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 26 de junio de 2014. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO ESTATAL, PARA LAS EMPRESAS: AVIVA GRUPO CORPORATIVO, S.L.; AVIVA VIDA Y PENSIONES, S.A.; AVIVA GESTIÓN, S.G.I.I.C., Y AVIVA SERVICIOS COMPARTIDOS, A.I.E.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales de las compañías: Aviva Grupo Corporativo, S.L.; Aviva Vida y Pensiones, S.A.; Aviva Gestión, S.G.I.I.C., y Aviva Servicios Compartidos, A.I.E., en todos los centros de trabajo que tienen establecidos o se puedan establecer en el territorio nacional.

Exclusiones:

1. El presente Convenio no será de aplicación a las actividades y relaciones comprendidas en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 1, n.º 3, del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

b) La actividad mercantil de mediación que, conforme a la Ley de Mediación de Seguros y Reaseguros Privados, puedan desarrollar con tal carácter los empleados de las Entidades Aseguradoras a favor de la Empresa de la que dependen, y la compensación que de la misma pudiera derivarse.

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

d) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad sujetas al ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la Empresa que el presente Convenio les sea aplicable.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. Duración.

La duración general del presente Convenio será de cuatro años, Convenio colectivo 2014-2017, desde 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2017, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del presente Convenio.

2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2017, salvo en aquellas materias para las que disponga una vigencia distinta. Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2014.

3. Prórroga y Denuncias.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia en forma por quienes estén legitimados para ello.

La denuncia habrá de producirse entre el 1 de octubre 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 Estatuto de los Trabajadores.

4. Periodo de Negociación y Resolución de Discrepancias.

Denunciado el Convenio y hasta que se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

No obstante, si transcurrido el plazo de doce meses no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán acudir al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o norma que lo sustituya, para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC o norma que lo sustituya.

Artículo 3. *Coordinación Normativa y Fuentes.*

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio, será de aplicación la normativa laboral vigente y el Convenio del Sector de Seguros y Reaseguros que resulte de aplicación.

Artículo 4. *Comisión Mixta-Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que estará integrada por seis miembros, de los cuales tres serán designados por la Dirección de las Empresa del Grupo, y tres por la representación social firmante del Convenio, en función de su representatividad. A estos efectos se computará el porcentaje de representación de cada una de las representaciones firmantes del Convenio, durante el tiempo de su vigencia.

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

Los acuerdos de la Comisión, requerirán, para su validez, la presencia de cuatro representantes, como mínimo, siempre que exista paridad de ambas representaciones y, en todo caso, los acuerdos serán tomados por unanimidad o, en su defecto, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Las decisiones de la mencionada Comisión, se emitirán en el plazo máximo de treinta días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

1. Los de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.
2. En los supuestos de Conflicto Colectivo relativos a la interpretación o aplicación del Convenio, deberá intervenir la Comisión con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
3. Cualquier otra función que determine la Ley.

Artículo 4 Bis. *Regulación de los supuestos de inaplicación del presente Convenio.*

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

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

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

CAPÍTULO II

Plantilla e ingresos

Artículo 5. *Plantilla.*

Constituye la plantilla de las Empresas del Grupo la relación numérica de los puestos de trabajo de cada Empresa, distribuidos por Grupos y Niveles, necesarios para satisfacer, de acuerdo con su organización, las necesidades permanentes para la actividad económica de las Empresas. La plantilla inicial será la que resulte de la realidad de grupos y niveles existentes al comienzo de la vigencia del Convenio, la cual podrá sufrir las modificaciones oportunas con arreglo a la normativa de aplicación en el momento en que se produzcan.

Artículo 6. *Ingresos y Vacantes.*

Todas las plazas del Grupo I Nivel 3 y grupos y niveles inferiores se cubrirán, en primer lugar, con personal de las propias Empresas del Grupo que opten a ellas, siempre que superen los correspondientes procesos de selección y/o pruebas de aptitud que convoque la Empresa o Empresas de que se trate. En el caso de que no existieran solicitantes o que no resultara ninguno apto para cubrir tales plazas, se declararán aquellas desiertas y podrán proveerse con personal ajeno que deberá cumplir, como mínimo, las mismas condiciones exigidas al personal de la propia Empresa.

CAPÍTULO III

Organización y productividad

Artículo 7. *Productividad.*

Los empleados afectados por este Convenio se comprometen a mantener una productividad media equivalente a la mantenida hasta la fecha y a aportar, como hasta ahora, su esfuerzo y colaboración a cuantas medidas se tomen encaminadas a mejorar la productividad.

CAPÍTULO IV

Formación, clasificación profesional y exámenes

Artículo 8. *Formación profesional.*

La formación profesional viene regulada por el Capítulo V (artículos 21 al 25) del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo, o los que sean de aplicación en el convenio del sector vigente.

Cuando por necesidades de organización se necesite cubrir un puesto para el que se requiera la específica formación profesional, las empresas del Grupo deberán incentivar a los empleados que tengan dicha formación, mediante un complemento de puesto de trabajo, del cual será informada previamente la representación legal de los trabajadores.

Las Empresas del Grupo se comprometen a mantener en el futuro su política para que los empleados en posesión de una titulación de grado medio o superior, se adecuen a un puesto de trabajo en el que puedan poner en práctica, total o parcialmente, los conocimientos adquiridos con su titulación.

Artículo 9. *Clasificación por la función. Tramitadores de Siniestros.*

El personal de nuevo ingreso, sin experiencia en el Sector y sin preparación específica en el puesto de trabajo, se incorporará a la Empresa que corresponda con el Grupo IV, de

conformidad con los criterios establecidos en el artículo 12 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, y con un límite temporal de formación de un año para acceder al Grupo III, siempre que se hayan superado satisfactoriamente los cursos y procesos de formación correspondientes.

El personal de nuevo ingreso, descrito en el apartado anterior y el personal ingresado con experiencia reconocida en el Sector o procedente de otro puesto de trabajo de alguna de las Empresas del Grupo, que desarrolle la función de tramitación de siniestros, pasará a estar encuadrado, a efectos profesionales y económicos, desde su inicio, o transcurrido el plazo de formación descrito en el apartado anterior, con carácter mínimo, en el Grupo III Nivel 8, del Convenio de Sector, o norma que lo sustituya, situación en la que permanecerá un periodo no superior a nueve meses.

Transcurrido el plazo descrito en el apartado anterior, el personal al que se hace referencia anteriormente o el personal que ya viniera estando encuadrado, en el momento de este Convenio, en el Grupo III Nivel 8, pasará a estar clasificado en el Grupo II Nivel 6, transcurrido el periodo descrito anteriormente, en el que permanecerá durante un periodo no superior a doce meses.

Transcurrido el plazo anterior, el personal descrito, o las personas que hayan ingresado ya en la Compañía encuadradas en el Grupo II Nivel 6, y lleven doce meses en dicho Grupo y Nivel, pasarán al Grupo II Nivel 5.

Este Convenio se limita a los empleados adscritos a la tarea de siniestros de las empresas del Grupo, con independencia de la modalidad contractual que les vincule con las mismas, de su antigüedad, departamento, sucursal o centro de trabajo donde presten sus servicios, y siempre y cuando la tarea de tramitación de siniestros ocupe al menos el 50% de la jornada laboral del empleado afectado.

Artículo 10. *Ascensos y promociones.*

1. Los ascensos de los Grupos II que vienen regulados en el artículo 16 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, mantendrán en el presente Convenio su vigencia, con las siguientes peculiaridades:

Las pruebas de aptitud constarán de:

- Ascenso al Grupo II Nivel 5: Un ejercicio teórico y valoración de méritos.
- Ascenso al Grupo II Nivel 4: Un ejercicio teórico y valoración de méritos.

Todas las pruebas serán determinadas por el Tribunal Calificador. Se podrá valorar para el ejercicio teórico la realización de cursos de formación relacionados con el grupo profesional. Esta circunstancia con la indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria. En todo caso la acreditación del certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las escuelas Profesionales del Seguro eximirá de la realización del ejercicio teórico, si bien podrán presentarse los aspirantes que lo deseen para mejorar nota.

En caso de empate en la nota global de la prueba tendrán preferencia en el acceso a la plaza vacante los aspirantes que, habiéndose presentado en anteriores convocatorias, hubieran sido considerados aptos, pero no hubieran obtenido plaza.

A las pruebas de aptitud podrán optar todos los empleados fijos de plantilla que ostenten niveles inferiores a las plazas que se convocan. Al Nivel 5 solo podrán optar los del Nivel 6 y al Nivel 4 solamente los del Nivel 5.

El número de plazas a cubrir estará limitado al 5% de las plazas existentes en los Niveles 4 y 5, todos los niveles corresponden al Grupo II, de las distintas empresas que configuran el Grupo AVIVA en España.

Para optar a las pruebas de ascenso al Grupo II Nivel 5 se exige el requisito de dos años de antigüedad en el grupo y nivel inferior.

Para optar a las pruebas de ascenso al Grupo II Nivel 4 se exige el requisito de cinco años de antigüedad en el grupo y nivel inferior.

A tal efecto se computará el plazo desde el momento de la publicación de la convocatoria de exámenes.

Los exámenes se celebrarán cada 18 meses para todas las Empresas del Grupo.

Como bases de la convocatoria, programas y procedimiento para las pruebas de aptitud, se estará a los acuerdos suscritos por el Tribunal Calificador.

2. Ascensos al Grupo III Nivel 7.

El personal con funciones administrativas clasificado en el Grupo III Nivel 8 ascenderá al Grupo III Nivel 7, con efecto 1 de enero de cada año, siendo necesario acreditar un mínimo de un año de antigüedad en el nivel inmediatamente inferior dentro de cualquiera de las Empresas del Grupo.

3. Ascensos al Grupo II Nivel 6.

El personal con funciones administrativas clasificado en el Grupo III Nivel 7 ascenderá al Grupo II Nivel 6, con efecto 1 de enero de cada año, siendo necesario acreditar un mínimo de un año de antigüedad en el nivel inmediatamente inferior dentro de cualquiera de las empresas del grupo.

Artículo 11. *Tribunales calificadores.*

Los Tribunales calificadores de los concursos-oposiciones, vienen regulados por el artículo 16.3.2 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya.

Artículo 12. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se realizará conforme a los procedimientos y períodos temporales previsto en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 13. *Disposición general.*

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

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

3. La retribución con carácter general se abonará en 15 mensualidades: 12 mensualidades ordinarias y tres extraordinarias en los meses de junio, septiembre y diciembre.

4. La estructura retributiva del presente Convenio queda, así, integrada por los siguientes conceptos que se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

a) Conceptos regulados por el Convenio Colectivo de Entidades de Seguros:

– Sueldo Base por nivel retributivo (regulado por el artículo 30 del Convenio Colectivo de Entidades de Seguros).

– Complemento por Experiencia (regulado por el artículo 31 del Convenio Colectivo de Entidades de Seguros).

- Complemento de Compensación por Primas (regulado por el artículo 32 del Convenio Colectivo de Entidades de Seguros).
- Complemento de Adaptación Individualizado (regulado por el artículo 34 del Convenio Colectivo de Entidades de Seguros).
- Plus de Residencia (disposición adicional segunda del Convenio Colectivo de Entidad de Seguros).

b) Conceptos específicos del presente Convenio:

- Plus de Inspección.
- Plus Convenio.
- Complemento Puesto de Trabajo.
- Plus de Disponibilidad e Intervención.
- Complemento ad personam.

Artículo 14. *Complemento por Experiencia.*

Se regirá con efecto 1 de enero de 2014 por lo regulado en el Convenio Colectivo de Entidades de Seguros.

Este complemento se incluirá en el cálculo del denominado «Complemento Participación en Primas», regulado en el artículo 15 del presente Convenio.

Artículo 15. *Complemento de Participación en Primas.*

Todos los empleados de las empresas recogidas en el ámbito del Convenio, tendrán derecho a la percepción del concepto salarial denominado Complemento Compensación Primas.

Este concepto tendrá la naturaleza de no compensable ni absorbible, y es el resultado del cálculo de las actuales dos pagas reglamentarias estando constituidas por los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento por Experiencia y en aquellos casos en que corresponda, se incluirá la antigüedad al 31 de diciembre de 1996.

Este concepto salarial estará sujeto a las modificaciones y posibles incrementos que se puedan establecer en el Convenio del Sector en cuanto a los conceptos que integran las pagas reglamentarias descritas en el apartado anterior, prorrateándose su abono en 15 mensualidades.

En cuanto a los Excesos sobre participación en primas, se estará a lo regulado en la disposición adicional segunda del presente Convenio.

Artículo 16. *Plus de Inspección.*

Regulado en el artículo 35 del vigente Convenio General del Sector, o norma que lo sustituya, se regirá a partir del presente convenio con las siguientes peculiaridades:

La cuantía de este plus de Inspección para los Inspectores Administrativos y Técnicos para el año 2014 será de 654,15 euros/mensuales y para los Inspectores de Organización y Producción, actualmente denominados Directores de Negocio en Aviva Vida y Pensiones, será:

- Grupo II Nivel 4 = 470,11 euros/mensuales.
- Grupo II Nivel 5 = 457,55 euros/mensuales.
- Grupo II Nivel 6 = 457,55 euros/mensuales.

Este Plus se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y se verá incrementado, para el ejercicio 2015 y sucesivos, aplicando los criterios y escalas aprobados por el Convenio General Seguros.

Artículo 17. *Complemento de puesto de trabajo.*

La Dirección de las Empresas del Grupo podrá crear este tipo de complementos en base a las especiales características y condiciones de determinados puestos de trabajo, la percepción de esta cuantía como mejora salarial, estará condicionada a la subsistencia de las características que lo motivan, dejando de percibirse, por tanto, cuando desaparezcan estas o cesen en su puesto de trabajo.

La creación de estos complementos de puesto de trabajo requerirán se informe previamente a la Representación Legal de los trabajadores.

1. Complemento de puesto de trabajo no compensable, no absorbible y revalorizable conforme a los criterios y escalas aprobados por el Convenio General Seguros, por razones de jornada. Se establece un complemento equivalente al importe del Paquete de Beneficios Sociales que viniera disfrutando el trabajador conforme al Convenio de Empresa anterior, en aquellos colectivos que, estando reconocidos como supuesto especial en materia de jornada, permanezcan en el esquema de jornada partida recogido en el presente Convenio.

El derecho a este complemento de puesto de trabajo estará condicionado a la adscripción a dicha jornada partida. En el caso de que por cualquier circunstancia el trabajador pasara al sistema de jornada intensiva regulado en el artículo 32, apartado 2.a), perderá el derecho a la percepción de dicho complemento.

Artículo 18. *Complemento ad personam.*

Con el fin de homogeneizar la disparidad de esquemas retributivos dentro de las empresas recogidas en el ámbito del Convenio, se estableció el complemento Ad personam.

El Complemento ad personam, no compensable, no absorbible se revalorizará conforme a los criterios y escalas aprobados por el Convenio General Seguros, recogiendo los conceptos detallados en la disposición adicional segunda del presente Convenio.

Artículo 19. *Plus Convenio.*

1. Se establece un complemento salarial denominado plus Convenio, no compensable, no absorbible y revalorizable conforme a los criterios y escalas aprobados por el Convenio General Seguros, de carácter general para todos los trabajadores de las empresas recogidas en el ámbito del Convenio.

2. La cuantía de este plus se fija en 1.000 euros brutos anuales.

En la retribución de las nuevas incorporaciones se irá incorporando diferidamente, siguiendo el siguiente escalado:

- Ejercicio 2014: 250 euros anuales máximos.
- Ejercicio 2015: 250 euros anuales adicionales, hasta alcanzar 500 euros.
- Ejercicio 2016: 250 euros anuales adicionales, hasta alcanzar 750 euros.
- Ejercicio 2017: 250 euros anuales adicionales, hasta alcanzar 1.000 euros.

Los trabajadores que ya venían percibiendo este plus derivado de la regulación del artículo 20 del Convenio del Grupo Aviva 2010-2013 mantendrán la cuantía adquirida sin perjuicio de las futuras revalorizaciones.

Artículo 20. *Plus de Disponibilidad e Intervención.*

De conformidad a lo establecido en el artículo 32.5 del presente Convenio, este plus no compensable, no absorbible y revalorizable conforme a los criterios y escalas aprobados por el Convenio General Seguros, compensará la especial dedicación de los Técnicos de Sistemas.

Plus Técnicos de Sistemas con disponibilidad rotativa: Percibirán un Plus de 530,01 euros brutos mensuales en doce mensualidades (6.360,11 euros brutos anuales).

Artículo 21. *Empleados en viaje por cuenta y orden de la Empresa.*

Los días que dure el viaje o la estancia fuera del lugar de su residencia percibirán, además de su retribución normal, incluidos todos los pluses, el importe equivalente a dos horas de su salario, en concepto de Plus de Viaje, o en su defecto lo pactado con la Dirección de la Empresa, este plus es absorbible por cualesquiera mejoras voluntarias que tuviera el empleado.

Gastos de locomoción, desplazamiento, kilometraje y dietas de alojamiento y manutención: La Dirección de la Empresa regulará la cuantía y condiciones del devengo de estas compensaciones por gastos efectuados, que pueden ser variadas en cualquier momento en función de los incrementos que incidan en la misma. No obstante, las cantidades mínimas garantizadas para cada uno de los conceptos expresados quedan definidas al margen del presente Convenio, y conforme a las condiciones reguladas en esta materia en el Convenio del Sector.

Se exceptúan de la percepción de los conceptos retributivos regulados anteriormente el personal que presta sus servicios como auditor y los adscritos al Departamento de Formación.

Artículo 22. *Plus de cambio de Residencia.*

El personal afectado por la movilidad geográfica, en los casos de traslado, con independencia de las mejoras que recoge los artículos 26 y 42 del Convenio General del Sector, disfrutarán de un Plus de cambio de residencia de 257,93 euros mensuales, a percibir doce veces al año, durante un periodo de diez años, desde el momento de su traslado, y prorrogando a cinco años la ayuda por vivienda que regula el artículo 42 del Convenio del General del Sector.

Estos conceptos serán revisados anualmente conforme a los criterios y escalas aprobados por el Convenio General Seguros.

CAPÍTULO VI

Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad

Artículo 23. *Prestaciones por incapacidad temporal, maternidad o paternidad.*

Cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancias, la Empresa abonará a su personal la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más allá de los límites que establezca la legislación aplicable.

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

Para la percepción del expresado complemento, deberán cumplirse las siguientes normas:

- a) La notificación de la situación de incapacidad deberá hacerse al Departamento de Recursos Humanos, dentro de las ocho horas laborales siguientes a la no incorporación al trabajo.
- b) El documento de baja oficial deberá obrar en poder del Departamento de Recursos Humanos, dentro de los cinco días siguientes.
- c) El primer parte de confirmación y los sucesivos si los hubiere deberán presentarse en el plazo de tres días a partir del siguiente al de su expedición.

No tendrán validez a dicho efecto, los justificantes de enfermedad extendidos sobre volante o receta médica particular, únicamente surtirá efecto el documento de baja oficial o el volante de la aseguradora de Accidentes de Trabajo.

d) Si la Dirección de las Empresa lo estimase conveniente, el empleado enfermo o accidentado deberá someterse a examen del Servicio Médico o del Facultativo designado para ello.

e) Cuando la inspección domiciliaria resulte de imposible cumplimiento, por cambio no notificado de domicilio con respecto al que conste en el Departamento de Recursos Humanos, el trabajador perderá el Derecho a las prestaciones complementarias. Es por tanto responsabilidad del trabajador, la actualización de los datos de su domicilio en su expediente personal mediante la entrega de la nota adecuada, de la que se dará recibo.

CAPÍTULO VII

Mejoras Sociales

Artículo 24. *Retrasos y Permisos.*

a) Retrasos.—En lo que respecta a retrasos se estará a lo establecido en el artículo 64 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, si bien, desde la flexibilidad de las jornadas laborales, no deberá ser necesario, salvo excepciones, la aplicación.

b) Permisos.—Los permisos que vienen regulados en el artículo 54 del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya, se concederán con las siguientes matizaciones:

1. Permisos retribuidos de obligada concesión por parte de las Empresas del Grupo (oficiales retribuidos).—En esta clase de permisos se estará a la situación más beneficiosa para el empleado de Convenio con el Convenio del Sector y Estatuto de los Trabajadores.

– Ampliación de la licencia por nacimiento de hijo, en dos días adicionales a lo recogido en el artículo 54.1 del Convenio del Sector Seguros, siendo absorbibles en caso de modificación de la legislación actual en materia de Permiso por Paternidad.

– Ampliación de la licencia por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de dos a tres días y cuando se precise hacer un desplazamiento al efecto, este plazo se ampliaría de cuatro a cinco días, siendo absorbibles en caso de modificación de la legislación actual en materia de permisos.

– Por matrimonio de familiar de primer grado: el día de la boda.

2. Permisos no retribuidos de obligada concesión por parte de las Empresas del Grupo (oficiales no retribuidos).—En lo que respecta a estos permisos se procederá al descuento de la retribución del tiempo de ausencia, calculado a valor hora individual del Convenio del Sector, o norma que lo sustituya.

3. Permiso potestativo de las Empresas del Grupo (particulares): Las Empresas del Grupo podrán conceder aquellos permisos que se soliciten justificadamente. De concederse, esta clase de permisos, siempre que no exceda de un día laborable completo, darán lugar a opción del trabajador o al descuento de retribuciones, en la cuantía que proceda, de acuerdo con el valor hora real del solicitante, sin tener en cuenta las partes proporcionales correspondientes a vacaciones y pagas extraordinarias, o a su recuperación en tiempo equivalente al tiempo de ausencia. Estos permisos particulares, cuando se trate de días completos, no podrán exceder anualmente de cinco días. En caso de exceso se descontará sobre el valor real de la ausencia. En el supuesto de permisos particulares disfrutados por horas, estos permisos no podrán exceder en cómputo anual de 25 horas.

Artículo 25. *Seguro de Vida y Seguro de Accidentes.*

Se establecen para todos los grupos y niveles profesionales de forma adicional a los capitales del Seguro de Vida y Complementario de Accidentes del Convenio del Sector, los siguientes capitales para el año 2014:

Riesgos de fallecimiento por cualquier causa, anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la cantidad de 23.404,86 euros, adicional a la cantidad establecida en el artículo 60 del Convenio del Sector o norma que lo sustituya.

Fallecimiento por accidente: el doble del capital contemplado para el riesgo de fallecimiento por cualquier causa.

Fallecimiento por accidente de circulación: el triple del sumatorio de los capitales de las garantías de fallecimiento por cualquier causa establecidas por el Convenio del Sector y el presente Convenio.

Las Empresas del Grupo emitirán en el plazo de dos meses de la entrada en vigor de este Convenio, Testimonios Individuales de cada empleado, con las coberturas y capitales garantizados.

La baja del empleado en la Empresa de que se trate dará lugar a su cese en el beneficio de este tipo de seguro, salvo para el personal jubilado o jubilado anticipadamente conforme a la regulación del Convenio del Sector o norma que lo sustituya.

La cobertura del Seguro de Vida entre los 70 y los 77 años, límite de edad máximo, será en todo caso, por un capital 8.258,47 euros con independencia del tipo de beneficiario y de las regulaciones que se efectúen en ambos Convenios.

El capital de fallecimiento adicional regulado por el presente Convenio se incrementará el 1 de enero aplicando los criterios y escalas aprobados por el Convenio General Seguros.

Artículo 26. *Plan de Pensiones.*

Son promotores de este Plan o Planes de Pensiones las empresas del Grupo Aviva en España.

La regulación del plan de pensiones está desarrollada por el Reglamento del Plan de Empleo de Promoción Conjunta del Grupo Aviva en España.

1. Tendrá la condición de partícipe de los actuales Planes de Pensiones cualquier persona física empleada fija de las empresas del Grupo AVIVA en España, sin que sea necesario acreditar antigüedad alguna. En el caso de contrataciones temporales, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

2. Las aportaciones serán efectuadas por las Empresas del Grupo Aviva y, en su caso, de forma voluntaria por los partícipes y se integrarán necesariamente en la cuenta que el Fondo mantenga en su Entidad Depositaria a la fecha de su devengo.

3. La aportación del Promotor será de 52,02 euros mensuales para el año 2014, 624, 24 euros anuales, revalorizables conforme a los criterios y escalas aprobados por el Convenio del Sector.

4. Cada partícipe podrá elegir la aportación que desea realizar a su plan de pensiones, pudiendo optar por no realizar ninguna aportación.

Las prestaciones del Plan serán las correspondientes, según la legislación vigente en cada momento.

El importe de la prestación estará en función de los derechos consolidados por el partícipe en la fecha de causar el derecho y de la forma de percepción elegida.

La Comisión de Control estará constituida por representantes de las empresas promotoras, partícipes y beneficiarios, con las funciones que determina la Ley.

Los empleados partícipes como contraprestación por la creación de esta Plan de Pensiones, renuncian a lo determinado en el artículo 61 B 1 y 2 del Convenio del Sector, en tanto en cuanto las Empresas del Grupo hayan cumplido con las obligaciones de este artículo.

Artículo 27. *Ayuda para estudios.*

La Dirección de las Empresas del Grupo abonará a cada empleado o por cada hijo de empleado que curse estudios o estén inscritos en centros educativos preescolares, la siguiente ayuda escolar para el año 2014, previa solicitud y justificación:

- Ayuda de Gastos Escolares (Preescolar de acuerdo con los criterios de escolarización del Ministerio de Educación: 928,05 euros/año
- Ayuda de Gastos Escolares desde Educación Infantil (de acuerdo con los criterios de escolarización del Ministerio de Educación) hasta Estudios Universitarios: 524,07 euros/año

Las ayudas a que se refiere el apartado, serán extensivas a los propios empleados afectados por este Convenio reconociéndose los estudios propios de las Escuelas Oficiales de Idiomas que se asimilan al nivel de Estudios Universitarios de Grado Medio.

El importe de la ayuda de los estudios de las Escuelas Oficiales de Idiomas no superará el importe de la matrícula.

Las ayudas destinadas a Estudios Universitarios estarán proporcionalmente limitadas en su cuantía a los créditos matriculados respecto al total de créditos del curso completo.

En el caso de ayudas para hijos, se fija en los 25 años de edad, el límite máximo para recibir la ayuda.

Las cantidades anteriores, se abonarán en un sólo plazo en el primer trimestre del Curso matriculado.

Cuando el aprovechamiento de los estudios no sea el adecuado, la cuantía de la ayuda escolar podrá ser reducida total o parcialmente. Para ello habrá de considerarse especialmente la capacidad, aprovechamiento y aptitudes del beneficiario en sus estudios, para lo cual se podrá exigir la aportación documental en cada caso.

Será necesario que el empleado pertenezca a la plantilla de las Empresas del Grupo el 1 de septiembre de cada curso.

Cuando concurra que dos empleados del Grupo sean progenitores de un mismo beneficiario, esta ayuda escolar la percibirá tan solo uno de ellos.

Estas ayudas se hacen extensivas a jubilados, jubilados anticipados, viudas/os e inválidos.

Las cantidades señaladas anteriormente serán revisadas anualmente conforme a los criterios y escalas aprobados por el Convenio del Sector.

Artículo 28. *Ayuda a empleados con hijos con discapacidad a su cargo.*

Se establece una ayuda de 1.206,57 euros anuales, por hijo que se acredite mediante la referida condición legal reconocida por el Organismo administrativo correspondiente.

Esta cantidad será revisada anualmente conforme a los criterios y escalas aprobados por el Convenio del Sector.

Artículo 29. *Anticipos.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la concesión de los siguientes anticipos:

- Hasta el límite de dos mensualidades, sin devengo de interés alguno y sin necesidad de acreditar antigüedad alguna.
- Hasta el límite de cuatro mensualidades, sin devengo de interés alguno siendo necesario un mínimo de antigüedad en la empresa de dos años.

La amortización en ambos casos se efectuará en el plazo de un año, mediante descuento en nómina, prorrateado en las 15 pagas, sin que pueda solicitarse nuevo anticipo sin la cancelación del anterior, no computándose a estos efectos, los anticipos sobre primas de seguro.

Artículo 30. Seguro Médico.

El personal afectado por el presente Convenio podrá adherirse a la póliza de salud colectiva de empleados y familiares hasta segundo grado por afinidad y consanguinidad, cónyuge y parejas de hecho, con una cuota de 32 euros/mes mediante descuento en nómina.

La cuota y requisitos están sujetos a las modificaciones en función de los acuerdos con la compañía Aseguradora.

Artículo 31. Paquete Flexible de Beneficios Sociales.

El Paquete Flexible de Beneficios Sociales, será de aplicación única y exclusivamente a los trabajadores encuadrados en el colectivo especial de conformidad con el artículo 32.3.b) del presente Convenio siempre y cuando lo vinieran disfrutando previamente.

Estos trabajadores tendrán derecho a percibir alternativamente:

- Un Paquete Flexible de Beneficios Sociales, valorado en 871,79 euros anuales o
- Un complemento de Puesto de trabajo, por razón de la jornada de 871,79 euros anuales, prorrateado de manera mensual.

El Paquete Flexible de Beneficios Sociales no es compensable, no es absorbible y se revalorizará conforme los criterios y escalas aprobados por el Convenio del Sector.

Estos trabajadores podrán determinar anualmente la composición de este Paquete Flexible entre los siguientes conceptos:

- Póliza de salud para empleados y/o familiares hasta segundo grado, cónyuge o pareja de hecho.
- Aportación extraordinaria al Plan de Pensiones del Empleo, hasta los límites que marque la ley en cada momento.
- Ticket guardería sujeto a las condiciones y límites que determine la Ley en cada momento.
- Ticket comida, independientes de los regulados en el artículo 32.2.d) del presente Convenio.

Todos estos conceptos estarán sujetos a la normativa fiscal vigente en cada momento, siendo repercutibles al empleado los pagos a cuenta del IRPF correspondientes a este Paquete Flexible de Beneficios Sociales.

La Dirección de la Empresa podrá descontar en la liquidación por finiquito de los empleados que causen baja, la parte proporcional no devengada del concepto aquí regulado, que hubiera sido satisfecho anticipadamente.

CAPÍTULO VIII**Tiempo de Trabajo****Artículo 32. Jornada laboral y su distribución.**

1. La jornada laboral y su distribución horaria vendrá, en lo sucesivo, regulada por el presente Convenio, siendo tan sólo de aplicación automática, el cómputo anual de horas de trabajo que se regule en el Convenio del Sector, o legalmente, reducido en 14 horas.

2. Jornada anual.-La jornada anual para los ejercicios 2014-2017 será de 1.686 horas efectivas de trabajo, si bien no se tendrá en cuenta dicha jornada máxima anual, por acoplamiento de las vacaciones, los días reconocidos al personal con edad superior a 60 años, que regula el artículo 53.8 del Convenio del Sector, los permisos del artículo 54 del Convenio del Sector, o normas que los sustituyan, y el crédito de horas para asuntos sindicales, así como el día de vacaciones que viene regulado en el artículo 33 del Convenio relativo a Vacaciones en su punto 10.

a) La jornada laboral oficial y obligatoria, a partir del presente convenio, será la que se regula a continuación para todo el personal de las Empresas:

– Jornada continuada e intensiva, de siete horas y diez minutos de duración, con carácter general:

Duración: Todo el año.

Flexibilidad en la entrada.–Entre las 7:30 horas y las 8:30 horas.

Flexibilidad en la salida.–Entre las 14:30 horas y las 15:30 horas.

Para cumplir el cómputo de 1.686 horas anuales, se establece la realización de una jornada partida semanal de nueve horas, que quedará fijada los días jueves.

Así mismo se fijarán en los calendarios laborales de cada centro de trabajo las jornadas partidas de nueve horas, que por ajuste de calendario anual, fuesen necesarias para alcanzar las horas estipuladas en este Convenio.

Se procurará, en función del cuadro de horarios de los distintos centros de trabajo, evitar la realización de jornadas partidas entre el 15 de junio y 15 de septiembre.

Estas jornadas partidas de nueve horas se regularán de la siguiente forma:

Flexibilidad en la entrada.–Entre las 7:30 horas y las 8:30 horas.

Flexibilidad en la salida.–Entre las 17:30 horas y las 18:30 horas.

Tiempo de comida mínimo una hora, máximo una hora y treinta minutos, comprendido en el intervalo entre las 13:00 y las 15:30. El tiempo de comida no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

El personal que así lo desee podrá efectuar un descanso para el desayuno de un máximo de veinte minutos de duración, que serán no recuperables únicamente en las jornadas continuadas de siete horas y diez minutos, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, y que podrá realizarse fuera del centro de trabajo, todo ello sin menoscabo de un adecuado funcionamiento de las distintas unidades o departamentos correspondientes.

Adicionalmente cada empleado tendrá derecho a dos días de libre disposición que no computarán para el cálculo de la jornada anual de 1.686 horas.

b) Los calendarios laborales de todos los Centros de Trabajo se confeccionarán por ambas representaciones antes del 15 de enero del año de que se trate, y se expondrán en los Centros de Trabajo para su difusión.

Los calendarios laborales se adaptarán a las particularidades de cada Región o Comunidad Autónoma.

c) No tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo cualquier interrupción no relacionada con el desempeño del puesto de trabajo, a excepción del descanso de veinte minutos establecido para el desayuno en las jornadas laborales continuas.

Los retrasos e incumplimientos sobre la jornada establecida serán sancionables conforme al régimen sancionador del Convenio Colectivo del Sector.

d) Compensación por comida.–El personal disfrutará, los días de jornada partida, de una compensación por comida durante los meses y días en que se realice dicho tipo de jornada cuya cuantía será la establecida conforme a los artículos 41 y 47.9.A del Convenio Colectivo del Sector.

El empleado podrá optar entre cobrar en nómina el importe en concepto de compensación por comida o a través de tickets restaurante que facilitará la Empresa, asumiendo en todo caso el empleado las retenciones y/o deducciones que correspondan según la legislación aplicable.

3. Supuestos Especiales.–Por exigir especial atención, derivada de la naturaleza de las funciones realizadas, de la necesaria atención a canales de distribución y/o red comercial, o de la propia prestación del servicio, se establecen los siguientes colectivos cuya distribución horaria queda regulada como se indica a continuación:

a) Colectivos afectados por los procesos de cierre y reporting: Distribución de su jornada de conformidad con la recogida en el artículo 32.2.a) sobre Jornada, concentrando las jornadas partidas en aquellos días que, por su función, así lo requieran.

1. Área Financiera de Aviva Servicios Compartidos, A.I.E.: Concentración de las jornadas partidas de nueve horas los cinco primeros días hábiles de cada mes.

2. Área Actuarial y Departamento de Administración de Seguros (Área de Inversiones) de Aviva Servicios Compartidos, A.I.E.: Concentración de jornadas partidas durante cinco días consecutivos, con inicio el último día hábil del mes.

3. Departamento de Contratación de Aviva Vida y Pensiones, S.A.: Concentración de las jornadas partidas de nueve horas los cinco últimos días hábiles de cada mes.

4. Área Financiera y Área Actuarial de Aviva Grupo Corporativo, S.L.: Concentración de las jornadas partidas de nueve horas en los periodos de reporting.

A efectos de alcanzar el cómputo anual de 1.686 horas de jornada, se señalarán días de jornada partida adicionales a efectos de ajuste del cómputo anual.

Anualmente se establecerá para cada uno de estos colectivos el calendario anual de distribución de la jornada.

b) Colectivos que por la naturaleza de su función permanecerán en jornada partida de ocho horas de duración del 1 de enero al 15 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre con excepción de todos los viernes del año y del 16 de junio al 15 de septiembre que se establece una jornada continua e intensiva de siete horas de duración.

Durante el periodo de jornada partida, este colectivo tendrá la siguiente flexibilidad horaria:

Flexibilidad en la entrada.—Entre las 8:00 horas y las 9:30 horas.

Flexibilidad en la salida.—Entre las 17:00 horas y las 18:30 horas.

Durante el periodo de jornada continua, este colectivo tendrá la siguiente flexibilidad horaria:

Flexibilidad en la entrada.—Entre las 8:00 horas y las 9:30 horas.

Flexibilidad en la salida.—Entre las 15:00 horas y las 16:30 horas.

Adicionalmente cada empleado contará con cuatro días de libre disposición que no computarán a efectos del cálculo de la jornada total anual de 1.686 horas. Se encuentran en este colectivo las siguientes funciones:

1. Red Comercial AVP: Directores de Negocio, Coordinadores, PAC (Personal de Apoyo Comercial) y Formadores Comerciales.

2. Gestores de Inversiones.

3. Personal de Aviva Grupo Corporativo con funciones en la estructura de Grupo.

En lo relativo al tiempo de comida, descanso para desayuno, control de presencia, calendarios laborales y compensación por comida, este colectivo se regulará por lo establecido en los apartados a), b), c) y d) del presente artículo.

4. Colectivos con regulación de turnos:

a) Centro Integral de Información (CIDI): Con el fin de garantizar la cobertura del servicio de atención a clientes y mediadores, se regulará, en el ámbito del departamento, un sistema de turnos que cubrirá el servicio hasta las 18:30 de lunes a jueves, exceptuando el período del 15 de junio al 15 de septiembre.

Estos turnos se compensarán con las jornadas partidas del año fijadas en el calendario oficial. A efectos de alcanzar el cómputo 1.686 horas de jornada anual, podrán establecerse jornadas partidas adicionales en la última semana de año y/o en el periodo de información fiscal.

b) Administración de Pensiones (Área de Inversiones): Con el fin de garantizar el proceso de valoración de los fondos de pensiones gestionados, se establecerá un sistema de turnos que cubrirá el servicio en jornada partida de nueve horas, de lunes a miércoles, exceptuando el período del 15 de junio al 15 de septiembre. La realización de estas jornadas se compensará y sustituirá por otras jornadas partidas recogidas en el calendario general de jornada intensiva.

c) Departamento de Riesgos de Aviva Servicios Compartidos, A.I.E.; de Aviva Gestión, S.G.I.I.C.: Con el fin de garantizar el soporte al área de Gestión de Inversiones, se establecerá un sistema de turnos que cubrirá el servicio en jornada partida de nueve horas, de lunes a miércoles, exceptuando el período del 15 de junio al 15 de septiembre. La realización de estas jornadas se compensará y sustituirá por otras jornadas partidas recogidas en el calendario general de jornada intensiva.

Los colectivos regulados en el presente apartado tendrán derecho a dos días adicionales de libre disposición.

5. Disponibilidad o Guardias.

Definición: servicio que requiere que el trabajador esté localizable y disponible en el tiempo requerido por el servicio, fuera del horario normal de trabajo con el fin de atender y dar respuesta a las incidencias urgentes y críticas que puedan producirse; mediante las acciones necesarias que podrán desarrollarse de manera remota o acudiendo personalmente al lugar requerido según el tipo de incidencia.

– Técnicos de Sistemas ASC con disponibilidad rotativa semanal cubriendo el período de una semana, fuera del horario de trabajo ordinario.

Artículo 33. Vacaciones.

1. El personal afectado por el Convenio, presente el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de 24 días laborables en concepto de vacaciones anuales.

2. Estas vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres períodos, a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa.

3. Durante el mes de marzo de cada año, la Dirección de RR.HH., a través de los Departamentos y Centros de Trabajo, requerirá que los empleados fijen sus vacaciones.

4. Durante el mes de abril de cada año, la Dirección de las Empresas del Grupo podrá impugnar las peticiones formuladas por los trabajadores, procurando llegar a un acuerdo con el afectado.

5. En caso de discrepancia en la fijación de las vacaciones, previo informe de la Dirección de RRHH y de la Representación de los Trabajadores, se dejará en libertad al trabajador afectado para que defienda su derecho ante la Jurisdicción Laboral.

6. Fijado el Plan de Vacaciones, este será respetado por toda la organización, admitiéndose tan solo modificaciones mediante acuerdo escrito entre el trabajador afectado y el Jefe del Departamento.

Las vacaciones siempre se disfrutarán durante el año, salvo que, por necesidades de alguna de las Empresas del Grupo y con la conformidad del trabajador, se acuerde disfrutarlas al año siguiente, lo cual se efectuará siempre antes del 31 de enero.

7. Se respetarán los derechos adquiridos ad personam sobre vacaciones.

8. Cualquier variación en el Plan de Vacaciones aprobado inicialmente, precisará el acuerdo de las partes. En caso de discrepancia, requerirá que la información de las nuevas vacaciones ofrecidas al empleado se efectúe, al menos, con dos meses de antelación al inicio del disfrute del periodo cuestionado, al objeto de darle plazo para su posible reclamación.

9. En caso de cese en alguna de las Empresas del Grupo por cualquier causa, los días de vacaciones se valorarán en función de los días efectivos de trabajo fijados en el calendario aprobado, a los efectos de liquidación.

10. Los empleados que tengan cumplidos 30 o más años de servicio, disfrutarán anualmente de un día adicional de vacaciones para asuntos propios.

11. En los casos en los que por las características del trabajo realizado se exija una dedicación extraordinaria, superior a la de la jornada laboral, la Dirección de la Empresa se compromete a compensar concediendo hasta dos días adicionales de libre disposición a los trabajadores que lo realicen. Si produciéndose las circunstancias excepcionales, el trabajador no recibiese dicha compensación, la Comisión Mixta de Interpretación podrá analizar y proponer a la Dirección de las Empresas del Grupo la concesión de dicha compensación.

CAPÍTULO IX

Derechos de Representación Colectiva y Derechos Sindicales

Artículo 34. *Representación Sindical.*

1. Órganos de Representación de los Empleados.

La Dirección de las Empresas del Grupo y las Secciones Sindicales se reconocen entre sí como interlocutores válidos, con el fin de establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, de cara a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa.

La representación de la empresa reconoce a las Secciones Sindicales firmantes como representantes de los trabajadores de las empresas que se indican en el encabezado del presente Convenio.

Las empresas del Grupo podrán sufragar los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las comisiones paritarias existentes en cada momento, siempre que previamente así lo hayan manifestado por escrito.

2. Crédito Sindical.

Se crea una bolsa de horas con el 100% de las horas de los Delegados de la Secciones Sindicales, miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados LOLS de cada Sindicato, previa comunicación de su distribución a la Dirección de la Empresa, y será administrada por cada Sección Sindical.

Los Delegados de Secciones Sindicales constituidas en el seno de la empresa, disfrutarán además de quince horas complementarias con carácter mensual para desarrollar su función.

Artículo 35. *Comité Estatal de Prevención de Riesgos Laborales.*

1. En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y convencionales de aplicación, y a lo previsto en el Convenio del Sector.

2. La Política de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo contempla que la prevención es un área más de gestión a desarrollar en el seno de las empresas, y debe contar con los recursos adecuados para el desarrollo de la actividad preventiva. Asimismo se contempla el derecho de los trabajadores a participar en todo aquello que pueda afectar a su salud en el trabajo y a recibir formación en esta materia.

A tal efecto, la formación en prevención, tanto de empleados como de las personas encargadas de la prevención, los delegados de prevención y los miembros del Comité de Seguridad y Salud, estará contemplada en los planes de formación de la empresa.

3. En virtud de lo establecido en el artículo 38. 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del artículo 71 del Convenio del Sector, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud, que tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados afectados por el presente Convenio.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por tres miembros por parte de la dirección de las Empresas del Grupo y otros tres en representación de los trabajadores, en función de su representatividad.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario de los Representantes de los Trabajadores, el que destinen a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a las actividades que dicho comité pudiera encomendarles. Serán por cuenta de las empresas del Grupo los gastos derivados de estas actuaciones, siempre que previamente así lo hayan manifestado por escrito.

Artículo 36. *Jubilaciones anticipadas.*

El personal jubilado anticipadamente ostentará los mismos derechos que el jubilado, tanto los que se reconocen en el presente Convenio como los que se reconozcan en el Convenio del Sector.

CAPÍTULO X

Disposiciones adicionales

Primera. *Premios de antigüedad.*

Se eliminan los premios de antigüedad de conformidad con la disposición transitoria del Convenio Colectivo del Grupo Aviva 2010-2013.

Segunda. *Complemento «ad personam».*

Está integrado por los siguientes conceptos:

- Plus de Integración, establecido en la disposición adicional primera del Convenio Colectivo del Grupo Aviva 2006-2009.
- Las diferencias resultantes entre la retribución que vinieran percibiendo los trabajadores, en base a la regulación y las tablas del Convenio 2006-2009 o cualquier otro pacto colectivo o individual y las tablas recogidas por el Convenio del Sector Seguros.
- Conforme al artículo 19 del Convenio Colectivo del Grupo Aviva 2010-2013:

Plus de Productividad, una vez aplicada la revalorización sobre las tablas de 2010.

Exceso sobre Participación en Primas: Conforme con el artículo 15 del Convenio Colectivo del Grupo Aviva 2010-2013 los empleados que en su día vinieron percibiendo por razón de la situación de Participación en Primas de sus distintas empresas de origen, algún excedente de participación en primas:

Bien a través del denominado complemento ad personam o,
Bien a través del propio concepto de participación en primas en el caso de los empleados de Aviva Servicios Compartidos A.I.E., provenientes de ASEVAL.

Consolidaron este excedente para el futuro pasando a retribuirse en todos los casos, bajo el complemento ad personam.

Esta regulación derogó y sustituyó cualquier normativa reguladora sobre la participación en primas tanto en normas convencionales, contractuales o legales.

Diferencia entre las tablas del Complemento por Experiencia recogido en las tablas del Convenio del Sector Seguros y las existentes en el Convenio Colectivo del Grupo Aviva.

Tercera. *Plus de Productividad: Artículo 16 Convenio colectivo del Grupo Aviva 2010-2013:*

- Queda extinguido al integrarse sus cuantías en el complemento ad personam.

CAPÍTULO XI

Disposición transitoria

Préstamos de vivienda en vigor:

Aquellos préstamos otorgados y formalizados con anterioridad al 14 de febrero de 2011 continuarán regulándose por lo recogido en el anterior convenio, así como por las normas recogidas en el contrato de préstamo celebrado entre empresa y trabajador, hasta su fecha de vencimiento.

No se permitirá la novación o ampliación de capitales sobre dichos préstamos.

– Intereses: Se tomará como referencia el euríbor incrementado con un diferencial de 0,1 puntos, siendo revisable anualmente. No se cargarán comisiones de cancelación total o parcial.

– Amortización: Mediante descuento en nómina de las cantidades convenidas doce veces al año.

– Seguro de Vida: El empleado deberá suscribir un seguro de vida que garantice la amortización del préstamo.

– En el supuesto de que el prestatario pierda la condición de empleado, por cualquier causa, tendrá la obligación de reintegrar a éste el saldo vivo del préstamo.

Préstamos personales en vigor:

Aquellos préstamos otorgados y formalizados con anterioridad al 14 de febrero de 2011 continuarán regulándose por lo recogido en el anterior convenio, así como por las normas recogidas en el contrato de préstamo celebrado entre empresa y trabajador, hasta su fecha de vencimiento.

No se permitirá la novación o ampliación de capitales sobre dichos préstamos.

– Intereses: Se tomará como referencia el Tipo de Interés Legal del Dinero, sin diferencial, siendo revisable anualmente. No se cargarán comisiones de cancelación total o parcial.

– Amortización: Mediante descuento en nómina de las cantidades convenidas doce veces al año.

– Seguro de Vida: El empleado deberá suscribir un seguro de vida que garantice la amortización del préstamo.

– En el supuesto de que el prestatario pierda la condición de empleado de la Empresa, por cualquier causa, tendrá la obligación de reintegrar a ésta el saldo vivo del préstamo.

Fondo de Atención Social:

Conforme a la disposición transitoria del Convenio Colectivo del Grupo Aviva 2010-2013 se mantendrá hasta la extinción del fondo existente a la fecha de publicación del presente convenio, el funcionamiento del Fondo de Atención Social.

Este fondo tendrá como finalidad paliar situaciones personales especiales de los empleados del Grupo.

Este fondo será administrado por la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

CAPÍTULO XII

Disposiciones finales

Primera.

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Ámbito Estatal para la Empresas de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidente de Trabajo, o norma que lo sustituya, y demás disposiciones de carácter general.

Segunda.

El presente Convenio deroga, sustituye, absorbe y compensa a todos aquellos Convenios o convenios anteriores, en el momento de su formalización y aplicación.

En Madrid, a 30 de abril de 2014.

Por la Representación de las Empresas
del Grupo AVIVA en España,

Samuel Rodríguez Calle
Esperanza Vicente Velázquez
Ivana Roa Sotillos
M.^a Jesús Carrasco Sorlí

Por la Representación Unitaria de UGT
de Aviva Vida y Pensiones,

Jordi Ávalos Fernández

Por la Sección Sindical de CC.OO.,

Natividad Gallardo Ruiz
Luis Carretero Pizarro
Rafael Luz Moreno
Javier Romero Rodrigo

Por la Federación de Servicios Administrativos
y Financieros de CCOO (COMFIA),

Fernando Escudero Mons