



**CONVENIO COLECTIVO DE**  
**SEGUROS LAGUN ARO**

**AÑOS 2005, 2006, 2007 y 2008**

## Capítulo I - Disposiciones Generales

### Artículo 1. Ámbito territorial

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

### Artículo 2. Ámbito personal y funcional

El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados que prestan sus servicios en el ámbito territorial de las empresas, excepción hecha de los miembros del Consejo de Dirección, los trabajadores adscritos a los Servicios Centrales que ostenten categoría de Director, los Directores de Zona adscritos al Equipo Comercial y los trabajadores que, no perteneciendo a ninguno de los grupos anteriores, hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio en Representación de la Empresa. En ningún caso será de aplicación a los Médicos o Abogados externos, Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos externos, ni a los empleados de éstos, sea cual sea su vinculación contractual con Seguros Lagun Aro.

### Artículo 3. Vigencia

La duración del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008, quedando prorrogado tácitamente (salvo aquellos artículos que por su propia naturaleza sean de vigencia limitada a cualquiera de los ejercicios) por periodos anuales, salvo denuncia por cualquiera de las partes formulada con una anticipación superior a dos meses a su vencimiento o al de cualquiera de sus prorrogas.

### Artículo 4. Vinculación a la totalidad

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

### Artículo 5. Organización del trabajo

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

## Capítulo II – Condiciones Retributivas

### Artículo 6. Absorción y compensación

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

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

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

### Artículo 8. Incremento salarial

Se establece para los 4 años la siguiente escala, partiendo de que el IPC a considerar será el que se constate en la Comunidad Autónoma del País Vasco, el año anterior al ejercicio en curso.

120 % del IPC en cualquier caso

125 % del IPC si las P.P.E.\* alcanzan o superan el 102 %

130 % del IPC si las P.P.E.\* alcanzan o superan el 104 %

(\*) Primas de Productos Estratégicos emitidas por las compañías.

Para el año 2005 la subida salarial que procede según los requisitos anteriores es de un 4 %.

### Artículo 9. Estructura salarial

La tabla de los niveles profesionales de la Compañía queda establecida para el año 2005 en los siguientes valores (en Euros):

NIVEL PROFESIONAL	SUBNIVEL	NIVEL RETRIBUTIVO			
		A1	A2	B	C
<b>Nivel 1</b> (Ejecutivos)		30.484	45.498	a	51.796
<b>Nivel 2</b> (Técnicos/Jefes "A")	<b>A</b>	27.959	41.730	43.411	45.498
	<b>B</b>	25.730	38.403	40.049	41.730
<b>Nivel 3</b> (Técnicos/Jefes "B")	<b>A</b>	24.529	36.610	38.403	40.049
	<b>B</b>	23.316	34.800	36.610	38.403
<b>Nivel 4</b> (Técnicos/Jefes "C")	<b>A</b>	20.890	31.178	32.989	34.800
	<b>B</b>	19.705	29.411	31.178	32.989
<b>Nivel 5</b> (Técnicos Operativos)	<b>A</b>	18.417	27.488	29.411	31.178
	<b>B</b>	17.128	25.565	27.488	29.411
<b>Nivel 6</b> (Administrativos "A")	<b>A</b>	17.128	25.565	26.526	27.488
	<b>B</b>	16.066	23.979	24.880	25.565
<b>Nivel 7</b> (Administrativos "B")	<b>A</b>	15.486	23.113	23.979	24.880
	<b>B</b>	14.273	21.302	22.212	23.113
<b>Nivel 8</b> (Auxiliares Apoyo)	<b>A</b>	13.663	20.393	21.302	22.212
	<b>B</b>	12.450	18.582	19.492	20.393
<b>Nivel 9</b> (Comerciales Júnior)		desde 12.119			

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

**Artículo 10. Salarios**

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

**Artículo 11. Paga Extra**

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

**Artículo 12. Niveles profesionales**

La atribución (facultad exclusiva de la empresa) a un trabajador de un determinado nivel y subnivel se realizará en función del trabajo efectivamente realizado y con independencia de su formación académica o de su antigüedad en la empresa. Por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, y debido a razones organizativas o de estrategia empresarial, podrá atribuirse, temporal o definitivamente, a un trabajador un nivel salarial superior al correspondiente a su puesto de trabajo.

Artículo 13. Posiciones estructurales

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

INICIO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4
A1	A1*	A2	A2	B

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

Artículo 14. Plus de permanencia

1. Todo trabajador de Seguros Lagun Aro tendrá derecho a la percepción de un complemento salarial por cada periodo de cinco años de permanencia ininterrumpida en su puesto de trabajo, siempre que durante esos cinco años no se haya visto afectado por ningún incremento salarial, salvo aquel que afecta a todo el personal y que se recoge anualmente en el Convenio Colectivo y/o el derivado de la liquidación del anterior sistema de antigüedad. (Art. 13 Convenio Colectivo de 1995)
2. Los periodos quinquenales se computarán a partir del día 1 de enero de 1995 y se cuantifican en un 3% sobre el salario base, calculado en el momento de cumplirse el plazo de cinco años, y que permanecerá constante hasta el transcurso de un nuevo quinquenio. Los sucesivos complementos por este concepto se calcularán sobre el montante de la suma del salario base y el complemento por permanencia ya disfrutado.
3. En caso de que un trabajador disfrute de una promoción profesional durante el último año del quinquenio y esto no suponga un incremento de salario al finalizar el mismo, tendrá derecho a percibir el plus de permanencia hasta que el incremento salarial derivado de la promoción se haga efectivo. En este momento, dicho incremento de salario, siempre superior al 3%, absorberá al plus de permanencia.  
Para que este punto sea aplicable, el trabajador debe conocer por escrito, y antes de que termine su quinquenio, el puesto al que promociona, el salario que le corresponde y la fecha de incorporación efectiva.  
El nuevo quinquenio empezará a computarse a partir del último incremento salarial.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que sean solicitadas y

supervisadas por el inmediato superior. En función de las circunstancias, la empresa podrá optar entre abonar en metálico las horas extraordinarias o compensarlas por tiempos de descanso retribuido.

El valor unitario de las horas extraordinarias dependerá de las siguientes circunstancias:

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

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

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

### **Capítulo III - Jornada, vacaciones, permisos y excedencias**

Artículo 16. Jornada, descansos y horario de trabajo

Se establece para el año 2005 una jornada anual de trabajo de mil seiscientos sesenta y nueve horas (1.669) efectivamente trabajadas.

Se establece para los años 2006, 2007 y 2008 una jornada anual de trabajo de mil seiscientos sesenta y cinco horas (1.665) efectivamente trabajadas.

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

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

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

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

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

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

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

Del 15 de junio al 15 de septiembre:

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

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

Para los trabajadores adscritos al C.T.S. se establece el siguiente horario de trabajo:

Del 16 de septiembre al 14 de junio de lunes a jueves se establecen dos horarios distintos:

Horario 1: De 8:00 a 17:00 horas (con una hora para la comida).

Horario 2: De 8:30 a 17:30 horas (con una hora para la comida).

Viernes y vísperas de festivo oficial entre el 16 de septiembre y el 14 de junio:

De 8:00 a 15:00 horas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre se establecen dos horarios de forma que rotatoriamente una persona preste semanalmente el horario identificado como "horario 2" (excepto el mes de agosto que el horario es de 8:00 horas a 15:00 horas)

Horario 1: De 8:00 a 15:00 horas.

Horario 2: De 10:00 a 17:00 horas.

En la Red de Mediación se establece el siguiente horario:

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

Mañana: de 9:00 horas a 14:00 horas.

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

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

De 8:00 a 15:00 horas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre:

De 8:00 a 15:00 horas.

En la Red Comercial se establecen distintos horarios para los distintos años de vigencia del Convenio de acuerdo a lo siguiente:

Año 2005: La jornada diaria y el horario de trabajo serán los siguientes:

Del 1 de enero al 14 junio y del 1 de octubre al 31 de diciembre: Ocho horas de lunes a viernes con horario de nueve treinta a catorce (9:30 a 14:00) y de dieciséis a diecinueve treinta horas (16:00 a 19:30) (con excepción de derechos adquiridos conforme a anteriores convenios).

Entre el 15 de junio y el 30 de septiembre: Siete horas diarias con horario de ocho a quince horas (8:00 a 15:00).

Año 2006: La jornada diaria de trabajo serán las siguientes:

Del 1 de enero hasta el 14 de junio y desde el 1 de octubre al 31 de diciembre será de ocho horas de lunes a viernes. Entre el 15 de junio y el 30 de septiembre la jornada será de siete horas diarias. El horario será de nueve a catorce (9:00 a 14:00) y de quince treinta a dieciocho treinta horas (15:30 a 18:30), o de nueve treinta a catorce (9:30 a 14:00) y de dieciséis a diecinueve treinta horas (16:00 a 19:30) en jornada partida y de ocho a quince horas (8:00 a 15:00) en jornada intensiva. De forma alternativa, los trabajadores de la Red Comercial tendrán derecho a librar la tarde de uno de cada dos viernes de los comprendidos entre el 1 de enero y el 14 de junio y del 1 de octubre al 31 de diciembre garantizando en todo caso el servicio a los clientes y comprometiéndose a adoptar las medidas pertinentes para garantizar dicho servicio.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de dicho compromiso de garantía de servicio y por causas de fuerza mayor se vean obligados a renunciar a la libranza que les correspondía serán compensados con una libranza similar tan pronto como sea organizativamente posible, o en su caso de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 15.

El horario de trabajo en los viernes en los que no se preste servicios por la tarde será de 8:00 a 15:00 horas.

Años 2007 y 2008: La jornada diaria y el horario de trabajo serán los siguientes:  
Del 1 de enero al 14 junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: Ocho horas de lunes a jueves y de siete horas los viernes y vísperas de festivo de carácter oficial, con horario de nueve treinta a catorce (9:30 a 14:00) y de dieciséis a diecinueve treinta horas (16:00 a 19:30) de lunes a jueves (con excepción de derechos adquiridos conforme a anteriores convenios) y de ocho a quince horas (8:00 a 15:00) los viernes y vísperas de festivo de carácter oficial.  
Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre la jornada será de siete horas diarias, con horario de ocho a quince horas (8:00 a 15:00).

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

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

#### Artículo 17. Vacaciones

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

Duración y computo de las vacaciones.-

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

*Red de Sucursales (con excepción del año 2005):* Las vacaciones anuales se expresarán en horas y serán la resultante de restar al número total de horas posibles de trabajo (en función de los días laboralmente hábiles del año) la jornada anual efectiva establecida en el artículo anterior.

*Red de Sucursales en el año 2005:* Las vacaciones serán la resultante de restar al número total de horas posibles de trabajo (en función de los días laboralmente hábiles del año) la cantidad de 1.701 horas (resultado de incrementar la jornada anual efectiva de 1.669 horas establecida en el artículo anterior en 32 horas).

Como compensación a ese incremento de 32 horas establecido en el computo previsto en el párrafo anterior, todos los trabajadores adscritos a la Red de Sucursales podrán disfrutar de 4 días libres anuales en las siguientes condiciones:

Dichos días deberán disfrutarse en jornada ordinaria de 8 horas.

Dichos días no serán acumulables entre sí, debiendo disfrutarse individualizadamente.

Dichos días no serán acumulables a periodos de vacaciones ni a puentes u otros periodos de ausencia del trabajo.

Dichos días deberán de ser comunicados al inmediato superior con al menos 3 días laborables de antelación.

#### Artículo 18. Permisos retribuidos

Se establecen los siguientes permisos retribuidos:

1. Quince días naturales por matrimonio o inscripción legalmente reconocida como pareja de hecho.
2. Un día (coincidente con el de la ceremonia) por matrimonio de ascendientes, descendientes o hermanos.
3. Un día (coincidente con el de la ceremonia) por comuniones y bautizos de hermanos e hijos.
4. Tres días laborables por nacimiento de hijo o adopción (5 días en el caso de parto múltiple).
5. 3 días laborables por fallecimiento de parientes en primer grado tanto de consanguinidad como de afinidad y hermanos.
6. 5 días laborables por fallecimiento del cónyuge o hijos.
7. Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado, tanto de consanguinidad como de afinidad, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca a una distancia superior a 100 Km
8. Tres días laborables (con la posibilidad de que sean alternos) por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge o pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado, tanto de consanguinidad como de afinidad, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca a una distancia superior a 100 Km
9. Tres días laborables (con la posibilidad de que sean alternos) por ingreso hospitalario del cónyuge o pareja de hecho y parientes de hasta el segundo grado, tanto de consanguinidad como de afinidad, ampliables a cinco días en el caso en que se produzca a una distancia superior a 100 Km
10. Un día por cambio de domicilio, ampliable a dos cuando el desplazamiento sea superior a cincuenta kilómetros.
11. El tiempo necesario para acudir a exámenes para la obtención de titulaciones de carácter oficial.
12. El tiempo necesario para acudir a exámenes para obtener el permiso de conducir con un límite de cuatro convocatorias.
13. El tiempo necesario para la renovación de documentos oficiales (Ej. DNI o Pasaporte).
14. Treinta horas al año para acudir a consultas médicas propias o de parientes hasta el segundo grado.
15. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
16. Las trabajadoras por cuidado de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de una hora o a una interrupción de la misma de idéntica duración, que podrán dividir en dos fracciones. Lo anteriormente dispuesto podrá ser aplicable al trabajador siempre que quede acreditado mediante certificado de la Empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado el derecho que se regula. Las mencionadas horas de reducción de la jornada podrán ser acumuladas para su disfrute como prolongación de la Baja Maternal a voluntad de la trabajadora, y siempre que se comuniquen al Equipo de Personas con una antelación mínima de un mes a la fecha de reincorporación prevista. En este caso el disfrute será de 15 días laborables de permiso añadido al permiso legal de maternidad.

17. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un permiso de dos semanas a disfrutar previamente a la fecha prevista del parto. Cuando dichas dos semanas no puedan ser disfrutadas previamente al parto, podrán ser acumuladas a la Baja Maternal.

18. Permiso por causa especial: se establece un permiso de 15 días naturales para atender a necesidades creadas por situaciones especiales relacionadas con el trabajador, parientes de primer grado o cónyuge. Las especiales situaciones que darán acceso al disfrute de este permiso serán establecidas por una comisión mixta (formada por el Director de Personas y un representante legal de los trabajadores elegido por quien solicite el permiso) que podrá, así mismo, acordar la ampliación de dicho permiso hasta el máximo de 1 mes de duración.

19. Todos aquellos que aparezcan o puedan aparecer recogidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 19. Permisos no retribuidos

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

#### Artículo 20. Excedencias

Se podrá obtener excedencia voluntaria (siempre que su causa no sea el trabajo o la dedicación a cualquier otra actividad de seguros, reaseguros o capitalización) por un plazo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, siempre que se cuente con una antigüedad en la empresa superior a un año (la solicitud de dicha excedencia deberá realizarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de efecto y deberá ser contestada por la empresa en el plazo de quince días desde su recepción). Solamente en el caso de que la excedencia este motivada por el cuidado de hijos menores de seis años o para casos de extrema gravedad de familiares (extrema gravedad que para ser apreciada requerirá ser así conceptuada por los servicios médicos que designe la empresa) y se solicite por un periodo igual o inferior a veinticuatro meses, existirá derecho a reserva del puesto de trabajo. El plazo de veinticuatro meses podrá ser ampliado mediante solicitud del trabajador y su concesión estará condicionada a la existencia de circunstancias extraordinarias a juicio de la empresa. Deberá transcurrir un mínimo de cuatro años desde la reincorporación al puesto de trabajo para generar el derecho a una nueva excedencia voluntaria.

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

## Capítulo IV - Beneficios sociales

#### Artículo 21. Incapacidad laboral transitoria

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

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

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

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

Cuando durante el periodo de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal cuya duración exceda de 7 días, no se computarán como días disfrutados los que transcurran a partir del octavo de la baja.

Cuando la baja se haya iniciado con anterioridad al comienzo de las vacaciones, no se considerarán disfrutados los días solicitados y autorizados.

En ambos casos, los días restantes podrán disfrutarse una vez se produzca la reincorporación, y siempre antes del 30 de abril del año siguiente al de su generación.

#### **Artículo 22. Seguro de vida y accidentes.**

Se garantizan para el año 2005 los siguientes capitales para todos los trabajadores en activo:

Fallecimiento por cualquier causa.....	38.359,58 €
Invalidez permanente y absoluta.....	38.359,58 €
Muerte por accidente.....	76.719,16 €
Muerte por accidente laboral o de tráfico.....	115.078,74 €
Invalidez permanente por accidente .....	115.078,74 €

Los capitales garantizados en las distintas coberturas se verán revalorizados para los años 2006, 2007 y 2008 de forma automática según el IPC Constatado en la Comunidad Autónoma del País Vasco en el año anterior.

#### **Artículo 23. Anticipos**

Cualquier trabajador (con un límite anual del 10% de la plantilla) podrá solicitar un anticipo igual al montante de tres mensualidades de su salario neto. Dicho anticipo se devolverá mediante descuentos del 20% de la nómina neta a partir del tercer mes siguiente al de la concesión del mismo. No se podrá solicitar la concesión de un anticipo hasta que no se haya reembolsado completamente el solicitado anteriormente. Tras la recepción de la solicitud de anticipo, el abono se llevará a cabo junto con la primera nómina posterior a dicha recepción. En el caso del personal temporal, y siempre que resulte necesario, se ajustará tanto el plazo de amortización, como el porcentaje de descuento, de forma que se haga viable la devolución del anticipo en el periodo de duración del contrato.

#### **Artículo 24. Contrato de Relevó**

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

#### Artículo 25. Política de empleo y nuevas contrataciones

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

#### Artículo 26. Salud laboral

En materia de salud laboral se observarán las normas previstas en la legislación vigente. La empresa se compromete a adoptar las medidas ambientales necesarias para evitar daños en la salud del trabajador, tales como sistemas de ventilación, luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc. Todas las pantallas de equipos informáticos que lo requieran deberán estar provistas de filtros antireflejos. Anualmente se realizará a cargo de la empresa un reconocimiento médico a todo el personal de la misma, incluyendo como mínimos las pruebas siguientes:  
Análisis de sangre  
Análisis de orina  
Tensión arterial  
Reconocimiento Oftalmológico anual y Control de Audición cada tres años.  
Electrocardiograma para el personal incluido en grupos de riesgo.

#### Artículo 27. Ayuda a estudios

Se distinguen dos áreas de conocimientos correspondientes respectivamente a los idiomas y a otros estudios.  
Euskera, Inglés, francés, alemán e italiano:  
En el caso del Euskera, la empresa abonará a los trabajadores que asistan (acreditando aprovechamiento) a cursos de aprendizaje o perfeccionamiento el coste de los estudios (con un primer límite de 625 € por curso o nivel académico, y un segundo límite global de 3.760 € por trabajador); Asimismo, al personal adscrito a la Red Comercial se le compensará el 20% del tiempo destinado al estudio del Euskera, destinando dicha compensación a un mayor crédito de vacaciones o a una reducción de la jornada de trabajo. Respecto de los otros idiomas mencionados, y en aquellos casos en los que el desempeño del puesto de trabajo se vea o pueda razonablemente preverse que se verá favorecido por el conocimiento de uno de ellos, la empresa abonará el coste de la matrícula en un centro oficialmente reconocido, siempre que se demuestre un adecuado aprovechamiento. Si fuera necesario podrá compensarse parte del tiempo de estudio como tiempo de trabajo.  
Otros estudios:  
Aquellos estudios que, teniendo relación directa con el puesto de trabajo o el departamento, puedan ser de interés para la Compañía podrán ser subvencionados con cantidades nunca superiores al 50% (25% al comienzo y 25% tras demostrar aprovechamiento) del coste de la matrícula.

#### **Artículo 28. Ayuda a la Previsión Social.**

La Empresa aportará a Arogestión Ahorro-Jubilación, E.P.S.V. en el año 2005, la cantidad de 22 € mensuales a favor de todo trabajador que se comprometa a aportar a su costa una cantidad igual o superior a la mencionada.

Dicha aportación se incrementará, en las mismas condiciones ya descritas, a 24 € en el año 2006, 26 € en el año 2007 y 28 € en el año 2008.

Adicionalmente a lo anteriormente recogido la empresa realizará a partir del año 2006 las aportaciones extraordinarias siguientes:

Aportación de 100 € Si las Primas de Productos Estratégicos del año anterior igualan o superan el 100%.

Aportación de 150 € Si las Primas de Productos Estratégicos del año anterior igualan o superan el 101%.

Para que estas aportaciones extraordinarias sean efectivas los trabajadores tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

Ser suscriptores del plan a fecha 31 de diciembre anterior.

Aportar a su costa una cantidad igual o superior a la establecida

Las aportaciones empresariales establecidas en el presente artículo podrán ser interrumpidas durante un determinado año en el caso de que los resultados conjuntos de Seguros Lagun Aro y Lagun Aro Vida no alcancen en el ejercicio anterior el 75% de lo recogido en el Plan de Gestión correspondiente.

En el caso de que se produzca la referida interrupción, la Empresa se compromete a restituir las cantidades no ingresadas, actualizadas con el incremento salarial y por los periodos que corresponda, en el primer ejercicio económico que se supere el 100% del P.G.

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

#### **Artículo 29. Comedor.**

Para los trabajadores de servicios centrales se establece un importe de 57 € mes en concepto de comedor. Este importe se actualizará anualmente con el mismo porcentaje que la subida salarial.

#### **Artículo 30. Gestores Comerciales Volantes.**

**Aquellos gestores comerciales contratados específicamente para prestar servicios realizando sustituciones o apoyando en diferentes sucursales verán sus condiciones laborales sujetas a las siguientes normas:**

A la rubrica del contrato les será asignada una zona preferente para el desempeño de sus funciones dentro de la cual no tendrán derecho a compensación por gastos de desplazamiento. Cuando deban prestar servicios fuera de la zona mencionada la compensación por gastos será la establecida con carácter general en las normas de la Compañía ajustando la posible compensación por desplazamiento a la distancia entre la sucursal en que se deban prestar los servicios y la sucursal más cercana de las incluidas en la zona preferente.

En lo relativo a las vacaciones, el disfrute efectivo de las mismas estará condicionado a la existencia de una vinculación laboral de duración superior a 9 meses, pudiendo en caso contrario ser sustituidas por el abono económico correspondiente. No obstante, y dadas las especiales características del trabajo a realizar por estos gestores, como norma general el disfrute de vacaciones no se producirá en el periodo de jornada intensiva, Semana Santa, Navidad o puentes festivos.

**Artículo 31. Derechos sindicales.**

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

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

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

Disposición Adicional Primera

Para la interpretación del presente Convenio y discusión, en su caso, de aspectos oscuros del mismo, así como para lo establecido en los artículos 18, 21 y 23, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de los trabajadores (libremente elegidos de entre el conjunto de los Delegados de Personal) y tres representantes designados por la empresa. Los acuerdos de esta Comisión se tomarán en todo caso por unanimidad. Caso de que dicha unanimidad fuera imposible de obtener, se dirimirán las diferencias mediante el recurso al dictamen de árbitros.

Por las Empresas  
Trabajadores

Por la Representación de los

Fdo. Roberto Sánchez Abad

Fdo. Erkuden Urkia González

Fdo. Maribi Maguregi Larrocea

Fdo. Nerea Aguirrezabal Gauba

Fdo. Victoria Robinot Torrado

Fdo. Juan Luis Areitio Garitaonandia

Fdo. Alain Ganuza Alacano

Fdo. Izaskun García de Vicuña

Fdo. Jaione Barrena Villar

Fdo. Marisa Garate Orbe

Fdo. Olatz Laka Ortuondo

Fdo. Ainhoa Elizagarai Rodríguez

Fdo. Marian Del Campo García

Fdo. Iratxe Larrinaga Cortabitarte

Fdo. Ana Sonia Garcia Rica

Fdo. Jose Angel Fulgencio San Roman

Fdo. Fernando Urquiza Rodrigo