

Los Colegios de Mediadores presentan sus propuestas para el nuevo Convenio Colectivo

- El documento se ha trasladado a la patronal AEMES
- Bonificación por comisiones en lugar de por primas; póliza de seguro adaptada a la realidad de mercado y compensaciones por jubilación, principales modificaciones

27/1/2023. El pasado 31 de diciembre, se agotó el período de vigencia del convenio colectivo de la mediación y se produjo la consiguiente protesta del mismo. De cara a la inmediata negociación del nuevo texto, los colegios de Mediadores, como corporaciones de derecho público y representantes de toda la profesión, han trasladado a la patronal del sector, AEMES, los puntos que deberían tratarse en la nueva negociación.

La propuesta Colegial propone un marco general de convenio basado en la especificidad de los negocios de mediación, tanto en tamaño, como en casuística y volumen de facturación. El anterior convenio, en opinión del Consejo general, *trasladaba “en demasiados casos cláusulas y planteamientos del convenio de las compañías muy ajenos en términos societarios a la realidad mediadora. Además, recogía algunos puntos claramente equívocos”*.

Los principales puntos a modificar o introducir en la nueva redacción son:

- 1. Revisión salarial:** En torno al 11 % en los cuatro próximos años, con revisión anual según el IPC según cuadro. Supone una media de 2,75% en función de la siguiente tabla:

2023: 3,25%
2024: 3,25%
2025: 2,50%
2026: 2%

En el supuesto de que el IPC general de cada uno de los años fuera superior, las tablas salariales inicialmente pactadas podrían incrementarse conforme a la siguiente escala:

0,50 % , IPC 3,5 %-4,49 %
0,75 % , IPC 4,5 %-5,49 %
1.00 % , IPC 5,5 %-6,49 %
1,25 % , IPC 6,5 %-7,49 %
1,50 % , IPC 7,5 %-8,49 %
1,75 % , IPC ≥ 8,5 %

La diferencia resultante se abonaría antes del 30 de Abril, de cada año en una paga.

- 2. Complemento salarial: (Anexo 1)**

La actual redacción recoge una bonificación a todos los empleados si las primas de la empresa superan 25 millones, independientemente del beneficio. La actual redacción es *absurda* puesto que el rendimiento neto del negocio mediador se referencia sobre comisiones, no sobre primas. La propuesta de los Colegios pasa por cambiar el concepto de primas por el de comisiones.

3. Póliza de seguro de la plantilla. (Anexo 2)

No existe en el mercado póliza alguna capaz de cubrir la redacción actual del convenio, sin exclusiones. Ello obliga a la empresa a hacerse cargo directamente de todas las exclusiones derivadas de un accidente con el consiguiente perjuicio, al margen de la posible sanción administrativa que se pudiera derivar. Habría que trabajar en la mesa de negociación sobre este compromiso dado que el empresario es un mediador de seguros conocedor de esta situación.

Por otro lado, los capitales que aparecen en el convenio se asemejan a la actividad de construcción o al de las entidades aseguradoras, si bien ni la actividad de la mediación tiene un riesgo como el de la construcción, ni la mayoría de las empresas mediadoras tienen la capacidad económica de las entidades aseguradoras.

Partiendo de estos considerandos y teniendo como referencia el convenio de la construcción, uno de los que fija mayores indemnizaciones, los Colegios proponen modificar las indemnizaciones aclarando contingencias. Ello supondrá aumentar algunas y eliminar o reducir aquellas contingencias donde no existe una relación con la actividad.

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la indemnización quedaría anulada o fijada en una cuantía única del 10 % de la cuantía señalada en el punto 1 (en la actualidad, sería 2.200 euros).

En el supuesto de que al trabajador se le presente la póliza y acepte los términos de la misma, incluida las exclusiones, si éstas fuesen opuestas por la compañía para dar cumplimiento a la cobertura indicada en los puntos 1 y 2 del artículo, la indemnización fijada se vería sustituida por una cuantía de 2.200 euros a cargo de la empresa.

4. Jubilación. (Anexo 3)

Las compensaciones económicas vitalicias y por jubilación recogidas en el artículo 61 del actual Convenio son una traslación de las contenidas en el Convenio de entidades aseguradoras cuya capacidad económica difiere totalmente de las empresas de mediación; no apareciendo, por otro lado, en Convenios como en el de Oficinas y Despachos, más próximo, por el tipo de empresas, a las de mediación.

La propuesta de los Colegios elimina las compensaciones del art 61 y establece, en su lugar, un único premio de jubilación consistente en una mensualidad por cada 4 años trabajados, con un máximo de 8 mensualidades.

Adicionalmente, la empresa podrá, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores y en caso de no tenerla, con cada uno de ellos, regular o establecer sistemas de compensación económica por jubilación.

5. Formación. Adaptación del convenio a la normativa actual sobre formación continua de mediadores establecida en el Real Decreto 287/2021 de 20 de abril.

(Anexo 1) Redacción actual

Artículo 34.6

En las empresas de mediación que gestionen más de veinticinco millones de euros en primas, el complemento salarial PAE no podrá ser inferior, tanto para los trabajadores que figuraban en la plantilla de la empresa al 31/12/1997 como para los que puedan ser incorporados posteriormente, al importe mínimo que se consigna para cada nivel retributivo en la tabla que figura en los anexos I.3, II.3, III.3 y IV.3 del presente Convenio, abonándose dicho mínimo, en su caso, en las doce pagas ordinarias y dos extraordinarias.

(Anexo 2) Redacción actual

Artículo 59. Póliza de seguro.

1. Las empresas contratarán, a su exclusivo cargo, para sus trabajadores por cuenta ajena, una póliza de seguro que cubra el riesgo de muerte y el anticipo de capital en caso de incapacidad permanente absoluta, total para la profesión habitual y gran invalidez, por un capital de 22.000 €.

2. Este seguro tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital, es decir, 44.000 €, para el caso de que la muerte o los supuestos de incapacidad antes citados sean producidos por accidente, sea o no de trabajo.

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

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

4. Si para el cumplimiento de lo señalado en los puntos 1 y 2 del presente artículo, la empresa demostrara debidamente a la persona contratada la imposibilidad de poderle incluir en la póliza del seguro de vida que tenga contratada para el resto de la plantilla de su empresa de mediación, la propia persona contratada tendrá un plazo de un mes para encontrar una entidad aseguradora que le dé cobertura sin recargo o sobreprima y en las mismas condiciones señaladas en los puntos 1 y 2. Si la persona afectada no encontrara cobertura para contratar el seguro de vida en los términos indicados, o sobrepasara el plazo antes referido, la empresa quedará liberada del cumplimiento de esta obligación y sólo estará obligada a abonar a la persona afectada una compensación económica equivalente a la prima anual íntegra, sin recargo o sobreprima, que la empresa debería haber pagado a la entidad aseguradora de producirse la inclusión de la persona afectada en la póliza del seguro de vida que tenga contratada.

(Anexo 3) Redacción actual

Artículo 61. Jubilación.

A) *Compensación económica vitalicia:*

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

A estos efectos, se entenderá por «remuneración anual mínima» la equivalente a los siguientes importes para cada uno de los grupos profesionales que a continuación se expresan: Grupo I, 75% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas; subgrupos II A, II B y V A, 90% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas; grupos y subgrupos restantes, 100% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación, por catorce pagas. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

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

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

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

B) Compensación económica por jubilación:

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

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

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

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

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

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

4. Las empresas podrán, en el ámbito de cada empresa y mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, regular o establecer sistemas de compensación económica por jubilación sustitutivos o complementarios al regulado en este artículo.

Sobre el Consejo General

El Consejo General de los Colegios de Mediadores de Seguros es la corporación de derecho público que aglutina a 50 colegios profesionales distribuidos por todo el territorio nacional. Sus más de 7.000 miembros la convierten en la organización de agentes y corredores de seguros más importante de España y más numerosa de Europa.

Forma parte de las principales organizaciones internacionales de profesionales del sector como BIPAR (Europa), COPAPROSE (América) y WFii (mundial).

Cuenta con una escuela de negocios, CECAS, exclusivamente dedicada a la formación aseguradora.

***Javier Barberá** es su presidente desde 2021*

Prensa: Cristina Sánchez · comunicacion@mediadores.info · 914 111 963 / Aurora Ochoa: 607 477 764
