

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24555 *Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo SIS.*

Visto el texto del I Convenio colectivo del Grupo SIS (código de convenio n.º 90104783012024), que fue suscrito, con fecha 31 de julio de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos FeSMC-UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 30 de octubre de 2024, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 15 de noviembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO SIS

INTRODUCCIÓN

Principios básicos y naturaleza jurídica

La Comisión Negociadora del I Convenio colectivo del Grupo SIS, constituida de conformidad con las reglas establecidas en el título III del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente convenio colectivo, que ha sido suscrito por la Dirección de la parte empresarial y las Federaciones Sindicales de servicios de UGT y CC.OO. a nivel estatal.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y normas de configuración del convenio

Artículo 1. *Ámbitos personal y territorial.*

1. El presente Convenio colectivo resulta de aplicación, en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, a todo el personal, sea cual fuere la modalidad

contractual concertada, el grupo profesional asignado, la ocupación o el puesto de trabajo desempeñado, que preste servicios para las mercantiles:

- a) Servicios de Intermediación de Santalucía SL (SIS).
- b) Mediatef Sociedad de Agencia de Seguros Vinculados SL (MEDIATEF).
- c) Accepta Servicios Integrales SL (ACCEPTA).
- d) Assuris Servicios Integrales SL (ASSURIS).

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan expresamente excluidos el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del estatuto de los trabajadores.

3. El presente convenio colectivo regirá en todos los centros de trabajo y dependencias actuales y las que se establezcan durante su vigencia, donde las empresas referidas desarrollen sus actividades empresariales, ubicadas en cualquier parte del territorio del Estado Español.

Artículo 2. Vigencia.

El I Convenio colectivo del Grupo SIS entrará en vigor retrotrayendo sus efectos al 1 de enero de 2024, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2027, entendiéndose prorrogado tácitamente de año en año, salvo que fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas, entre los días 1 y 31 de diciembre del año de expiración de su vigencia ordinaria o de cualquiera de sus prórrogas, que se hará por escrito dirigido a la otra parte y a la autoridad laboral, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir.

La Mesa Negociadora se constituirá en el plazo máximo de treinta días desde la denuncia.

Período de negociación. Denunciado el convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación. El periodo de negociación comenzará a computarse desde que se constituya la mesa de negociación.

Trascurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Mientras dure el periodo de negociación y hasta que se publiquen nuevas tablas salariales, las empresas podrán efectuar adelantos a cuenta de los incrementos salariales del convenio atendiendo a factores objetivos de previsión salarial, procediendo a su regularización una vez se acuerden y publiquen las tablas definitivas.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad del convenio colectivo.

1. Si por decisión judicial de cualquier orden jurisdiccional, se resolviera dejar sin efecto todo o parte del contenido del Convenio colectivo de Grupo SIS y que cualquiera de las partes firmantes considerase esencial, el convenio quedará sin eficacia práctica en su totalidad y deberá ser examinado de nuevo su contenido por las partes negociadoras.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas y consideradas no esenciales, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

Artículo 4. *Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.*

1. Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

2. Como excepción única al anterior principio general, al personal con retribuciones superiores a las establecidas en el convenio, se le aplicará la subida salarial pactada para cada año sobre el salario base de convenio correspondiente a su nivel retributivo. Por lo tanto, las personas trabajadoras con retribuciones por encima de las establecidas en el convenio, desde el momento de la firma del presente convenio, verán incrementadas sus retribuciones anualmente, como mínimo, con el importe que resulte de aplicar la subida salarial pactada sobre el salario base de su nivel, así como los complementos salariales que se identifiquen en el presente convenio como no compensables, no absorbibles y sí revalorizables.

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

4. Se respetarán y mantendrán estrictamente como garantía *ad personam* las condiciones personales de carácter contractual que las personas trabajadoras tuvieran reconocidas con anterioridad a la firma del presente convenio y que excedan globalmente de lo pactado en el mismo, las cuales son consideradas como condición más beneficiosa.

Artículo 5. *Comisión mixta paritaria de interpretación, vigilancia y seguimiento.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3, e) del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

a) Interpretación del presente convenio.
b) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
c) Sometimiento previo a la interposición de acciones de conflicto colectivo relativas a la aplicación, interpretación o ejecución de las disposiciones del presente convenio colectivo.

d) Análisis e interpretación del sistema de clasificación profesional, especialmente en caso de afectación del contenido de la prestación, o del desarrollo y crecimiento profesional de las personas trabajadoras, por las decisiones organizativas que pudiera adoptar la Dirección. El anterior compromiso deberá interpretarse teniendo en cuenta que aquellas decisiones no podrán implicar modificación de las condiciones sustanciales del trabajo ni afectar a la promoción y al desarrollo profesional de la persona trabajadora, sin previamente acudir a los procedimientos legales de aplicación que en su caso procedieran.

2. Esta Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento estará compuesta, por un máximo de seis miembros, de los cuales tres serán designados por la Parte Empresarial y los otros tres serán designados por los Sindicatos firmantes del presente convenio, pero garantizando, como mínimo, un miembro de cada sindicato firmante, si bien en cualquier caso, y a los efectos de la ponderación del voto de sus miembros, se mantendrá el porcentaje de representatividad de cada sindicato. Asimismo, se nombrará el mismo número de suplentes.

3. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los Asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones. La Comisión de Seguimiento, que habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio, elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, contratación y derechos digitalesArtículo 6. *Principios de la organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Empresa.

Sin menoscabo de este principio, las partes firmantes constatan la necesaria adaptación de la organización de la Empresa con la finalidad de afrontar la mejora de competitividad y la incorporación constante de nuevas tecnologías, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional del personal y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevas personas trabajadoras.

2. La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad, y condiciones de trabajo en cada Empresa del grupo, de ahí que se establezcan unas ocupaciones o puestos de trabajo que comprenden las funciones básicas que debe desempeñar el personal adscrito a las mismas, las cuales se desarrollarán en el capítulo VII de Clasificación Profesional.

I. Principios básicos.

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

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

3. Todo contrato, cualquiera que sea su naturaleza y calificación, que verse sobre tareas o funciones que se realicen habitualmente en las empresas, se regirá en cuanto a clasificación profesional, retribución, tiempo de trabajo, formación y restantes condiciones laborales por las pactadas en el presente convenio.

4. El establecimiento de sistemas de medición y mejora de la productividad con los consiguientes seguimientos, se deberán fundar en datos y criterios objetivos, negociándose con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, con el propio personal contratado, y dando cumplimiento a los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Que tales planes no supongan discriminación de unas personas sobre otras.

c) Establecimiento de periodos de adaptación para aquellas situaciones en que sea indispensable y teniendo en cuenta los periodos de prueba.

II. Instrumentos de política activa de empleo.

Con carácter anual y a través del diálogo social en la empresa se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este convenio.

Artículo 7. *Contratación.*

1. La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas generales sobre contratación que en cada momento se encuentren vigentes, así como a las necesidades que particularmente tengan cada una de las empresas del grupo.

2. Los contratos a tiempo parcial tomarán como referencia la jornada semanal. En todo lo restante en materia de contratación se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

3. Respecto al Contrato formativo para la obtención de práctica profesional y Contrato de Formación en alternancia.

a) Contrato formativo para la obtención de práctica profesional:

Estos contratos se establecerán de conformidad con la regulación del artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente.

Los Grupos y Subgrupos en los que se pueden encuadrar las personas trabajadoras en prácticas son los siguientes:

- Grupo 2.
- Grupo 3.

La duración del contrato no será inferior a seis meses, ni superior a doce meses. En este tipo de contrato podrá pactarse un periodo de prueba cuya duración máxima será de:

- Cuatro meses, para personal con titulación de grado superior.
- Un mes, para el restante.

La retribución mínima del personal vinculado a la empresa por este tipo de contrato será la correspondiente al 70 % del salario base equivalente al nivel retributivo correspondiente al Grupo y nivel profesional en el que se encuadre, no pudiendo ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El resto de los conceptos retributivos, a los que se tenga derecho, se devengarán sin reducción alguna.

En todo caso, el salario base que se percibirá en esta modalidad de contrato, será como mínimo el correspondiente al nivel retributivo 5.

b) Contrato de formación en alternancia.

Para la celebración de este tipo de contrato se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, entendiéndose que el mismo se configura como instrumento para mejorar la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo, de los estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Los grupos y subgrupos en los que se pueden encuadrar las personas trabajadoras vinculadas a la empresa por este contrato son:

- Grupo 2.
- Grupo 3.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

El salario base que se percibirá en esta modalidad de contrato, será como mínimo el correspondiente al nivel retributivo 5. El resto de los conceptos retributivos, a los que tenga derecho la persona trabajadora, se devengará sin reducción alguna.

4. Con relación al Contrato de trabajo de duración determinada y al contrato fijo-discontinuo.

a) Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores. En función a la naturaleza de las circunstancias que originan la necesidad de hacer uso de esta modalidad contractual, podemos distinguir entre:

– Contrato por circunstancias de la producción de carácter ocasional e imprevisible: La duración máxima de este contrato no podrá ser superior a doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo o del que en cada momento establezca la legislación general.

– Contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida y delimitada: Las empresas sólo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

b) Contratos para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida de una o varias personas trabajadoras de una misma empresa, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona o personas sustituidas y la causa de la sustitución. En el caso de que se utilice para completar la jornada reducida de varias personas trabajadoras, se podrá utilizar un único contrato de sustitución a jornada completa.

c) Contrato fijo-discontinuo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida.

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

5. En todo lo restante en materia de contratación se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

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

6. Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. Se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 8. *Información sobre la contratación.*

Se entregará copia básica de los contratos ordinarios indefinidos, y de duración determinada a la representación colectiva de las personas trabajadoras, así como de sus prórrogas, modificaciones, conversiones y de las denuncias.

Se informará a la representación colectiva de las personas trabajadoras de la evolución del empleo respecto al trimestre anterior y con indicación expresa de altas y bajas y su modalidad de contratación.

Artículo 9. *Teletrabajo.*

1. Se reconoce el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada laboral o parte de ella, con carácter regular, debiendo llevarse a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación; siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. Quedan fuera de la aplicación de este artículo aquellas relaciones de trabajo que, fruto del ejercicio del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se presten a distancia y aquellas en las que no se considere regular el trabajo a distancia que se preste. A estos efectos, se entenderá como regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Se considera que, para la realización y puesta en práctica del teletrabajo en la empresa, resulta oportuno establecer los siguientes criterios:

– El teletrabajo, entendiéndolo como tal el regulado en la Ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa y debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la Ley y en el presente artículo.

– La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales y siempre que al menos hayan transcurrido 3 meses desde que se inició, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto de trabajo presencial, en las condiciones establecidas para dicha modalidad en el centro de trabajo al que la persona trabajadora esté asignada.

– Salvo política en contra de la empresa, sólo las personas trabajadoras que hayan superado el periodo de prueba tendrán derecho al teletrabajo.

– Se procurará que las personas teletrabajadoras mantengan el vínculo presencial con su centro de trabajo y con la empresa con el fin de fomentar las relaciones personales y profesionales.

– Se garantizará la igualdad de derechos, legales y convencionales, de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el centro de trabajo, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

3. La empresa deberá poner a disposición de las personas teletrabajadoras los medios, equipos y herramientas de trabajo necesarias para prestar la actividad. La dotación de medios incluirá al menos un dispositivo informático que de forma habitual

utilice para realizar su actividad. La persona trabajadora, por su parte, vendrá obligada a mantener y conservar las mismas en perfecto estado, salvo el desgaste normal por utilización de los mismos; así como a ponerlas a disposición de la empresa cuando ésta así lo requiera y/o cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo.

Las empresas podrán optar por entregar las herramientas necesarias para que las personas teletrabajadoras puedan desarrollar sus servicios desde su lugar de teletrabajo, conforme indica el párrafo anterior, o compensarlos económicamente. En este caso, las empresas decidirán el modelo concreto de las herramientas que los trabajadores deberán adquirir y éstos deberán aportar a la empresa las correspondientes facturas de compra.

Adicionalmente a la dotación de medios, las empresas satisfarán por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier otro concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios en régimen de teletrabajo, una cantidad de 1 euro por cada día a jornada completa de teletrabajo efectivo realizado por la persona trabajadora, aplicándose proporcionalmente en caso de jornadas inferiores. No serán compensables los días de vacaciones, de baja por incapacidad temporal, las excedencias, ni de libranza que se concedan por cualquier causa, ni las fiestas nacionales o locales o cualquier día que no haya sido efectivamente trabajado en la modalidad de teletrabajo. La citada cantidad diaria será de aplicación desde la fecha de publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y se actualizará a partir del 1 de enero de 2024 en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales previstas en este convenio para ese ejercicio, así como en los sucesivos años de vigencia de este convenio colectivo.

La persona trabajadora elegirá el lugar de trabajo para el desarrollo del teletrabajo, que deberá comunicar a la empresa en el acuerdo de teletrabajo y ésta debe autorizar. Cualquier cambio de lugar desde el que se teletrabaje deberá haber sido previamente informado a la empresa en un plazo prudencial de al menos 15 días, y haber sido aceptado por esta. Entre la elección de un domicilio de teletrabajo y otro, deben transcurrir al menos seis meses.

– El espacio de trabajo aportado por la persona teletrabajadora en esta modalidad, deberá cumplir con todos los requisitos necesarios en cuanto a prevención de riesgos laborales y, concretamente, en la especialidad de ergonomía. En consecuencia, la persona teletrabajadora deberá cumplir con las recomendaciones de seguridad y salud en relación con su lugar de trabajo conforme el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las empresas de trabajo. En caso de que la persona trabajadora no cumpla con los requisitos de seguridad y salud en el puesto de trabajo, el acuerdo de teletrabajo podrá ser extinguido sin necesidad de preaviso.

– La empresa podrá solicitar acceder al lugar de trabajo elegido por la persona trabajadora para teletrabajar, previa notificación a la persona teletrabajadora y contando con la autorización de ésta, para así verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo. A tal efecto, si la persona teletrabajadora se niega a facilitar el acceso a los técnicos de los servicios de prevención de la empresa o cargos análogos de órganos competentes encargados de efectuar las revisiones adecuadas y convenientes en este sentido, la empresa podrá revertir el teletrabajo automáticamente, previa notificación a los representantes de las personas trabajadoras, si lo hubiera.

– La empresa, dentro de su poder de dirección y control que la Ley le confiere, podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona teletrabajadora de sus obligaciones, deberes y jornada laborales, sirviéndose de las herramientas de control que considere necesarias, respetando en todo caso la dignidad de la persona teletrabajadora, su privacidad, su derecho a la protección de datos de carácter personal y el principio de proporcionalidad.

4. La política sobre la modalidad de prestación de servicios que rige en todo el Grupo Santalucía, en el cual se encuentra integrado el Grupo SIS, es de trabajo presencial. Por ello, se adoptará en cada una de las empresas de Grupo SIS la política de teletrabajo que más se adecúe a las necesidades organizativas y productivas de cada una, teniendo en cuenta que el teletrabajo: tendrá carácter voluntario para la empresa y la persona trabajadora, es reversible y respetará la igualdad de derechos, legales y convencionales, de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras presencialmente en las instalaciones de la empresa.

Artículo 9 bis. *Trabajo a distancia en situaciones excepcionales.*

Se reconoce mientras dure la vigencia del presente convenio colectivo el protocolo de trabajo a distancia negociado con la RLPT en el ámbito del plan de igualdad, en materia de trabajo a distancia en situaciones excepcionales.

Artículo 10. *Derechos relativos a tecnología y medios digitales en el ámbito laboral.*

1. Las partes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo la fatiga tecnológica o el estrés y mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales (LOPDGDD), las partes reconocen el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas, así como su intimidad personal y familiar.

El ejercicio de este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

El derecho de desconexión digital deberá adaptarse a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, en particular el de aquellas personas trabajadoras que por el carácter de sus funciones y responsabilidades tengan una especial disponibilidad para la empresa.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas cuyo uso podría suponer realizar una actividad laboral más allá de los límites de la jornada u horarios legales o establecidos en el presente convenio.

2. Las personas trabajadoras que presten sus servicios para el Grupo SIS, gozarán de los derechos previstos en los artículos 12 a 15 del Convenio colectivo sectorial de Mediación de Seguros Privados relativos a:

- I. Transformación digital.
- II. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.
- III. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.
- IV. Uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales. En lo que respecta a esta materia se deberá tener en cuenta la legislación comunitaria Europea una vez sea traspuesta en el territorio nacional.

3. En relación con la utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por las empresas del grupo, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición de las personas trabajadoras y para garantizar un uso adecuado de las mismas, todas las personas trabajadoras deberán cumplir con las normas de funcionamiento interna. Dicha norma de funcionamiento interna se publicará en la intranet correspondiente para su conocimiento a toda la plantilla.

CAPÍTULO III

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 11. *Ceses voluntarios.*

1. Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la prestación del servicio, salvo que estén en periodo de prueba, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las empresas conforme a los siguientes plazos de preaviso:

Grupo 1 y 2: un mes.

Grupo 3: 15 días.

2. Una vez recibida la comunicación de cese voluntario, se podrá prescindir de los servicios de la persona trabajadora antes de la fecha prevista por la misma para finalizar la relación laboral, abonando el salario correspondiente desde la fecha en que la empresa se acoja a esta opción, hasta la fecha que la persona trabajadora indicaba como finalización voluntaria de la relación laboral.

3. El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, conllevará el descuento en la liquidación que les corresponda a la fecha de baja voluntaria del importe del salario de un día por cada día de incumplimiento o retraso en el preaviso.

4. La empresa vendrá obligada a abonar la liquidación por finalización del contrato a la fecha de terminación del plazo comunicado por las personas trabajadoras. El incumplimiento de esta obligación imputable a las empresas llevará aparejado el derecho de las personas trabajadoras a ser indemnizadas con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días fijados para el preaviso, siempre y cuando el día de finalización coincida con día hábil. No existirá tal obligación, y por consiguiente no nace derecho, cuando no se preavise con la antelación debida, estando la empresa obligada no obstante a abonar la liquidación dentro de los quince días siguientes computados desde la fecha de notificación del cese, aplicándose la penalización a partir de día dieciséis.

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Convenio de Mediación de Seguros Privados. Con independencia de lo anterior, se establece que las situaciones previstas en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

2. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad dentro del grupo SIS, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 13. *Jubilación forzosa.*

Las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo desde el momento en que las personas trabajadoras alcancen los 68 años de edad, siempre que se cumplan las siguientes condiciones, establecidas en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores:

– Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla todos los requisitos legales exigidos por la normativa de la Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

– Que la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

Contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.

Para ello, la empresa podrá solicitar a la persona trabajadora que le entregue informe de su vida laboral, la cual vendrá obligada a entregarla lo antes posible y, siempre que el plazo lo permita, con al menos cuatro meses de anterioridad a la fecha en que alcance la primera edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del presente convenio, sea inferior a los índices indicados en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores. La aplicación de esta excepción exigirá el cumplimiento de los requisitos que en dicha disposición se indican.

CAPÍTULO IV

Movilidad

Artículo 14. *Movilidad funcional y movilidad interna.*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará conforme al régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Tampoco tendrán consideración de movilidad funcional los apoyos puntuales a otros equipos, ni el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional.

3. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos supuestos la empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

El desempeño de funciones de superior nivel dará derecho a las percepciones salariales correspondientes a ese nivel superior, y, si esta situación perdurase por un periodo superior a seis meses en un año u ocho meses en dos años, la persona trabajadora pasará a pertenecer al nivel superior correspondiente a las funciones realizadas. A estos efectos, el cómputo debe ser diario, independientemente del número de horas de la jornada dedicadas a las funciones de nivel superior.

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

5. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores que no podrá exceder del tiempo necesario y durante el cual se mantendrá la retribución de origen.

6. Ante nuevas contrataciones o puestos vacantes por cese de personas trabajadoras en plantilla, se habrá de proponer con carácter previo a la plantilla actual de la empresa, siempre que tengan el perfil requerido para la nueva contratación o vacante, priorizando al personal del mismo centro de trabajo.

7. La movilidad funcional horizontal o entre grupos profesionales no tendrá otra limitación que las exigencias académicas o profesionales, y en todo caso, será precisa la formación de la persona trabajadora para la adaptación del trabajador a su nuevo puesto.

8. La movilidad interna se aplicará conforme a las condiciones establecidas en la normativa que en esta materia rige en el Grupo mercantil Santalucía, de fecha 02 de julio de 2019, o de aquella que en un futuro pudiera sustituirla.

Artículo 15. *Movilidad Geográfica, traslados y desplazamientos.*

a) Movilidad geográfica:

1. Se configura la movilidad geográfica como una facultad empresarial en caso de necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que comporten en su aplicación consideraciones funcionales de la empresa y personales o circunstanciales de la persona trabajadora.

2. Se considera, igualmente, la movilidad como una posibilidad que asiste a la persona trabajadora a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo, sin que con ello suponga obligación por parte de la empresa de abonar los gastos por movilidad geográfica. Ello sin perjuicio de los acuerdos que pudieran alcanzar la persona trabajadora y la empresa.

3. La movilidad geográfica se aplicará según los términos del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En el caso de que se produjera una movilidad geográfica de carácter colectivo, será necesaria la negociación previa con la representación colectiva de las personas trabajadoras.

5. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo cuando el nuevo centro de trabajo o dependencias esté situado a menos de 25 km, a contar desde el municipio donde la persona trabajadora viniera prestando sus servicios y, simultáneamente, el municipio donde de forma efectiva resida la persona trabajadora. En el supuesto que el cambio de centro de trabajo suponga un beneficio por mayor cercanía a su domicilio, este independientemente de superar el límite de kilómetros contemplados en este apartado, no supondrá una movilidad geográfica.

6. No se producirá la movilidad geográfica de la persona trabajadora durante el periodo de embarazo y lactancia, salvo expreso mutuo acuerdo con la misma. Así mismo, no se producirá la movilidad geográfica para aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de reducción de jornada por cuidado de hijos o personas dependientes.

b) Traslados:

1. Se considera traslado toda modificación en la prestación de trabajo que suponga cambio de un centro de trabajo o dependencias a otros distintos de la misma empresa y que, además, conlleve variación de residencia de la persona trabajadora, fuera del supuesto comprendido en el número 5 del apartado anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.

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

3. El traslado por necesidades objetivas de la empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, debiendo la empresa notificar el traslado a la persona trabajadora afectada, y a la representación unitaria sindical y colectiva de la plantilla, con la antelación mínima que establezca el Estatuto de los Trabajadores a la fecha de su efectividad, a efectos de constatar las necesidades.

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

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

4. Después de un traslado, la persona trabajadora afectada no puede ser objeto de otro durante un período de 12 meses, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido, a petición propia o a propuesta de la empresa.

5. Salvo acuerdo entre las partes, el puesto que como consecuencia de un traslado no voluntario quede vacante, no podrá cubrirse mediante el traslado de otro trabajador en un período de 90 días.

6. Notificada la decisión del traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado o la extinción del contrato de trabajo, en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente. Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

7. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los trabajadores.

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

- Compensación en metálico de gastos equivalente a cuatro mensualidades equivalentes al salario base, complemento personal y complemento por experiencia.

- Las empresas prestarán ayuda económicamente evaluable a la persona afectada para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladada por necesidades del servicio. Dicha ayuda no podrá superar el 30 % del salario bruto fijo anual y podrá ser percibido como máximo durante dos años.

- Período previo de diez días como máximo, de permiso retribuido, con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

Las presentes condiciones de traslado solo serán aplicables cuando la decisión del traslado sea por voluntad de la empresa y no de la persona trabajadora o situación particular de esta.

c) Desplazamientos:

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual y de carácter temporal, con una duración igual o inferior a 12 meses en un periodo de tres años,, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.4 y 40.6 Estatuto de los Trabajadores. Los desplazamientos requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

No se consideran desplazamientos los viajes habituales realizados en el cumplimiento de las funciones asignadas por el tipo de puesto ocupado.

2. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, la persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. Del desplazamiento se informará a la representación colectiva de las personas trabajadoras.

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

3. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años excedan de 12 meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en la ley y en el presente convenio para los traslados.

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

5. La realización de estos desplazamientos se tendrán en cuenta a la hora de promoción de la persona trabajadora.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada.*

1. Durante la vigencia del presente convenio, incluida en su caso la prórroga o ultraactividad, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo semanal será de 37 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, cuyo cómputo anual no podrá exceder una vez establecido el calendario laboral anual aplicando dicha jornada semanal, de las horas anuales que se contemplen en el convenio de mediación de seguros, en lo que se refiere a jornada máxima anual establecida en 1720 horas en 2023-2027.

No se incluirá en el cómputo de dicha jornada ordinaria máxima los días de vacaciones ni de libranza que se conceden anualmente, ni las fiestas nacionales y tampoco las fiestas locales.

2. Anualmente se elaborará el calendario laboral en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, incluyéndose un anexo de los horarios especiales que puedan pactarse en cada centro de trabajo. Un ejemplar del mismo se expondrá en un lugar visible en cada centro de trabajo, en los plazos previstos legalmente; será el que se acuerde anualmente con la Representación Legal y Sindical, teniendo en cuenta los criterios fijados por los organismos competentes de la Administración Central, Autonómica y Local, contendrá todos los horarios existentes en el centro de trabajo.

3. El personal tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada ordinaria de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa, respetando, en su caso, lo previsto en aquella. Para el ejercicio de este derecho se tendrán en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, adecuándose, en cada caso, la duración y distribución de la jornada a dichas necesidades organizativas, que deberán ser acreditadas por la empresa en los términos legalmente establecidos.

Artículo 17. *Distribución irregular de la jornada.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 16 de este convenio y sin perjuicio de lo indicado en el apartado segundo de este artículo, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en desarrollo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer otra distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

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

Durante el periodo de consultas, que tendrá lugar en el tiempo mínimo necesario acorde con la circunstancia del caso y la extensión de sus efectos, las partes negociarán

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

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

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

Artículo 18. *Descansos.*

Cuando la jornada diaria tenga una duración continuada, cualquiera que sea su distribución, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, de entre cuatro o más horas e inferior a seis horas, existirá un descanso de diez minutos, que no será considerado como tiempo de trabajo efectivo; de la misma forma, si la jornada diaria de duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, fuera más de seis horas, dicho descanso será de veinte minutos no será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Si, finalmente, la jornada diaria tuviera una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, superior a ocho horas, el descanso será de treinta minutos, que no serán considerados tiempo de trabajo efectivo. Corresponderá al empresario la distribución, y forma de llevar a cabo los descansos establecidas anteriormente, organizándolos de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que los descansos puedan establecerse antes de haber transcurrido dos horas desde el inicio de la jornada, ni después de que falten noventa o menos minutos para la conclusión de la misma. En cada centro se realizarán los turnos adecuados para garantizar la correcta continuidad del servicio.

Los permisos retribuidos no reducirán el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Artículo 19. *Horarios y turnos.*

1. Las personas trabajadoras dispondrán de un horario específico de mañana, tarde o partido (mañana y tarde). Las personas trabajadoras podrán solicitar cambios de turnos puntuales por motivos personales que deberán ser aprobados por su responsable correspondiente y valoradas por la dirección de la empresa antes de su aprobación por el mando.

2. Con carácter excepcional y por necesidades del servicio y siempre y cuando existan razones acreditadas de carácter organizativo y/o productivo, la empresa podrá modificar el turno de trabajo establecido por el tiempo exclusivamente necesario para garantizar el servicio. Dicha comunicación se realizará a la persona trabajadora, así como a la representación de las personas trabajadoras con una anticipación mínima de siete días laborales.

3. Se informará mensualmente a la representación colectiva de las personas trabajadoras del establecimiento de las jornadas, turnos y horarios de cada una de las campañas o servicios, así como de las modificaciones que se puedan producir.

CAPÍTULO VI

Artículo 20. *Vacaciones.*

A partir de 1 de enero de 2024, las vacaciones anuales serán de 25 días laborables.

Se podrán dividir en periodos de 7 días naturales continuados, debiéndose disfrutar en periodo estival, preferentemente, al menos 14 días naturales continuados, respetando las necesidades del servicio. Podrán disfrutarse 5 días sueltos, bien de forma separada o conjuntamente, cualquier día laborable del año, de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Todas las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, de conformidad con el protocolo en cada momento vigente y previa determinación de las necesidades de personal en cada periodo concreto (cupos), con al menos dos meses de antelación al comienzo del disfrute de las mismas.

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

En todo caso, la determinación de los cupos será competencia exclusiva de la empresa, quien establecerá criterios comunes para todas las empresas del grupo SIS.

Las personas trabajadoras con contrato temporal inferior a un año disfrutarán de los días de vacaciones que les correspondan, proporcionalmente en función de la duración de su contrato. Si por causa ajena a la voluntad de las partes no se hubiera disfrutado período vacacional durante la vigencia del contrato, se abonará la compensación económica correspondiente en la liquidación de haberes a la finalización de su relación laboral.

Las vacaciones no disfrutadas en el momento de la extinción de un contrato, deberán liquidarse en el finiquito correspondiente.

Si causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por permiso por nacimiento (artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los trabajadores), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Con el objeto de premiar la fidelidad a la empresa de las personas trabajadoras, éstas tendrán derecho de manera acumulativa, hasta la extinción de la relación laboral, por la causa que sea, al incremento en un día más de vacaciones:

- El año en que la persona trabajadora cumpla doce años de antigüedad en la empresa.
- El año en que la persona trabajadora cumpla veinte años de antigüedad en la empresa.

Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

1. Desde la publicación en el BOE del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a

retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Los cinco días únicamente serán por el tiempo que persista el hecho causante que origina el permiso y hasta el máximo de días establecido. Por ello, la persona trabajadora deberá aportar justificante siempre que perdure el hecho causante.

Con objeto de favorecer su mejor utilización, el permiso para los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario contemplados en el primer párrafo, podrá disfrutarse por días completos y de forma discontinua, siempre que persista el hecho causante que origina el permiso y hasta el máximo de días establecido.

En este último caso, la persona trabajadora deberá preavisar al empresario con una antelación mínima de un día, precisando las fechas en que hará uso del permiso.

Los supuestos de parto de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad (excluyendo nietos) o afinidad tendrán el mismo tratamiento que una hospitalización, en tanto que dichos supuestos de parto impliquen ingreso hospitalario, pudiéndose disfrutar los cinco días. En los supuestos de ingreso en el Servicio de Urgencias por enfermedad o accidente de pariente hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo y tendrá derecho a un permiso retribuido durante el tiempo en que permanezca ingresado en urgencias el paciente, que en ningún caso será superior a cinco días.

Si el paciente resulta hospitalizado, el permiso retribuido de la persona trabajadora será el equivalente a la hospitalización menos el tiempo retribuido que ha disfrutado por el ingreso en urgencias. En todo caso, la suma de los permisos de Urgencias más Hospitalización no superará los cinco días.

Independientemente del permiso anterior, en caso de que el/la paciente hubiese estado ingresado en el Servicio de Urgencias al menos 7 horas, si desde el alta del paciente hasta la hora de entrada al trabajo de la persona trabajadora no hubieran transcurrido al menos 4 horas, esta podrá optar por no asistir durante esa jornada a su puesto de trabajo, considerándolo la empresa como permiso retribuido.

c) Cuatro días laborales en caso de fallecimiento cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días en caso de fallecimiento de pariente del tercer grado de consanguinidad o afinidad.

En caso de fallecimiento de sobrino consanguíneo, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar igualmente del permiso de cuatro días. Se entienden por sobrino a los hijos de los hermanos o hermanas de la persona trabajadora.

Para el caso en la persona trabajadora deba realizar un desplazamiento superior a 200 km, dispondrá de un día más de permiso.

En los apartados b) y c) cuando la persona trabajadora ya hubiese prestado el 50 % de su jornada laboral coincidiendo con el día de ocurrencia del hecho causante, el cómputo del permiso se iniciará al día laboral siguiente. Si se disfruta el mismo día del hecho causante pero antes del transcurso del 50 % de la jornada, computará ese mismo día.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual que no serán acumulables a la licencia por matrimonio, pudiéndose disfrutar de manera fraccionada en los siete días siguientes.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables

en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo o hermano, en la fecha de celebración del evento.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto, con una antelación de 48 horas. En el supuesto de superar convocatorias o no cumplir con alguno de los requisitos aquí previstos, regirá lo estipulado en el artículo 22.2 del presente convenio.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a la jornada que realice de manera ordinaria cada persona trabajadora diariamente.

Para la acreditación de este permiso, la persona trabajadora deberá aportar a la empresa las evidencias que acrediten la situación de fuerza mayor, para su aceptación. Si la situación no permitiese acreditarlo en el momento, la persona trabajadora dispondrá de 48 horas para su acreditación, de lo contrario el permiso no será reconocido.

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y/o medicina privada, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante ello las personas trabajadoras procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

k) Toda persona trabajadora que tenga a su cargo hijos de hasta 14 años, o siendo mayores de esta edad que tengan algún tipo de discapacidad acreditada que límite su autonomía, tendrá un crédito horario anual de 21 horas en casos de enfermedad, que precise observación y reposo domiciliario, o para asistir a consultas médicas.

Artículo 22. *Permisos no retribuidos.*

1. Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos menores de edad, o ascendientes mayores de sesenta y cinco años, o familiares hasta primer grado de parentesco, afectados de discapacidad que precisen la asistencia o dependencia de otra persona, dispondrán del tiempo necesario, para acompañar a los mismos a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación. En el caso de la discapacidad, además deberá acreditar la existencia del grado discapacidad.

Si a la persona trabajadora, en el momento de producirse el hecho causante de lo descrito en este artículo, dispusiese de saldo de la bolsa de horas establecidas en el artículo anterior podrá aplicarlo al permiso no retribuido descrito en este artículo. Una vez agotadas las horas, pasará a considerarse tiempo de permiso no retribuido.

2. Se establece permiso para exámenes oficiales o de formación reglada que no tengan relación con la actividad de la empresa. Este tiempo será recuperable de común

acuerdo entre empresa y la persona trabajadora en el mismo mes o al mes siguiente del disfrute.

Artículo 23. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o especial.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Voluntaria: la persona trabajadora, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Especial: la persona trabajadora, con al menos un año de antigüedad, tiene derecho a solicitar y que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria especial por un máximo de un mes, fraccionable en dos periodos de quince días.

Para el disfrute de esta excedencia, se establecen los siguientes límites: Durante el periodo estival (meses de julio y agosto), el porcentaje máximo simultáneo de la plantilla que tendrá concedida esta excedencia será del 1 %; el resto de los meses será un máximo del 3 %.

La persona trabajadora en excedencia especial tiene reservado el puesto de trabajo, y se reincorporará, sin necesidad de previo aviso, en el momento en que se cumpla el plazo concedido.

En el supuesto de que la persona trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal en el momento del comienzo de esta excedencia, la excedencia especial será revocada, pudiendo ser solicitada de nuevo una vez la persona trabajadora se incorpore de manera efectiva a su puesto de trabajo.

Excedencia por cuidado de familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado «del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho», que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Estas excedencias cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de, las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y la persona

trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 24. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla 9 meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días laborables a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de descanso maternal o paternal. Voluntariamente, se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada, con la misma finalidad, en media hora si coincide con el comienzo y el final de la jornada o en una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida; o quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida; o el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, que regula el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito en la forma que indica el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores.

En los supuestos en que varias personas trabajadoras de un mismo centro de trabajo se acogieran a esta u otras medidas similares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre las partes el horario de trabajo efectivo de modo que no queden sin atender las necesidades organizativas y productivas del negocio.

En el caso de no existir acuerdo y/o posibilidad de compatibilizar horarios, tendrá preferencia quien lo haya solicitado en primer lugar, salvo que por la edad del menor o el grado de discapacidad de la persona que requiera atención sea conveniente establecer otro criterio.

3. La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 25. *Concreción horaria y determinación del periodo de disfrute.*

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en este capítulo, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO VII

Clasificación profesional

Artículo 26. *Principios generales.*

1. A los efectos del presente convenio, se entiende por sistema de clasificación profesional la inclusión de las personas trabajadoras del Grupo SIS en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

Sin perjuicio de la movilidad funcional y polivalencia de los grupos profesionales, las personas trabajadoras del Grupo SIS serán clasificadas con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas, y las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional con arreglo al cual aquellas deben ser definidas.

Dicho sistema de clasificación se traduce en la delimitación de los Grupos Profesionales en los que se estructura, sirviendo a la vez para la fijación de la contraprestación económica en los correspondientes niveles salariales. A la vez que facilita la gestión de recursos humanos consiguiendo una organización racional y eficiente.

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

Cuando se desempeñen habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se asignará en función de la actividad que se desarrolle durante más tiempo.

3. El personal utilizará los medios informáticos y de comunicación de que disponga la Empresa para desarrollar las tareas que tengan asignadas, sin que su uso determine la adhesión a un grupo profesional concreto.

4. Con carácter general, la persona trabajadora desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como aquellas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual formen parte.

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

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

7. La definición de los Grupos Profesionales establecidos en este convenio, se ajusta a criterios que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, así como del colectivo LGTBI, conforme al principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral regulado en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y conforme a la ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 27. Aspectos básicos para la clasificación profesional.

1. A los efectos del presente convenio, y de acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de, entre otros, los siguientes factores:

- Conocimientos.
- Iniciativa y autonomía.
- Complejidad.
- Responsabilidad.
- Capacidad de dirección.
- Capacidad de Trabajar con Equipo.
- En su caso, titulaciones.

3. Cada grupo profesional se compone de funciones que llevan aparejadas ciertos niveles retributivos. Con la denominación «niveles», no se hace referencia a categorías profesionales sino a distintas funcionalidades con niveles retributivos distintos y específicos. Con carácter general cada persona desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forman parte.

Artículo 28. Sistema de clasificación profesional.

La inclusión de la persona trabajadora dentro de cada grupo profesional será el resultado de la ponderación global de los factores antes mencionados, y de las titulaciones, en su caso, requeridas.

El sistema de clasificación profesional se configura en los grupos, niveles retributivos y promoción profesional que en este convenio se señalan, y en el que se incluyen a título enunciativo las funciones que les son propias.

La reseña de los grupos profesionales y niveles que se establecen en este convenio no supone que, necesariamente, deban existir todos en cada centro de trabajo o dependencias, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las actividades que realmente deban desarrollarse.

Artículo 29. Grupos Profesionales.

Debido a la organización de puestos de trabajo en las distintas empresas que forman el grupo SIS y analizando las necesidades del negocio, los grupos profesionales establecidos se encuadran dentro del personal de estructura/administración o personal comercial.

Área de estructura/administración: Abarca todas las funciones que correspondan a la administración de la empresa, tales como funciones de contabilidad, régimen fiscal de la empresa, organización, gestión de personal y recursos humanos, mantenimiento de redes, periféricos, comunicaciones, bases de datos, programas, páginas web, mantenimiento de programas de calidad, tecnología, gestión de leads, así como la

realización de funciones que complementan las anteriores tareas, incluida la asistencia que deba prestarse, en estas específicas funciones, a los agentes y colaboradores externos u otros canales utilizados por la empresa para la distribución de seguros.

Área comercial. Comprende las funciones relativas al estudio del mercado, aplicación de las técnicas de marketing, captación y conservación de clientes mediante el asesoramiento y la asistencia permanente, incluida la que deba prestarse, en estas funciones, a las figuras de los agentes y colaboradores externos, u otras redes o canales utilizados por la empresa de distribución de seguros. Funciones de mando de equipos comerciales y de supervisión de plataformas comerciales.

Artículo 30. *Grupos Profesionales comprendidos en cada área.*

30.1 Personal de Estructura y Administración:

Grupo 1.

1.1 Dirección.

Las personas trabajadoras incluidas en este apartado profesional son puestos de confianza de la empresa y su nombramiento y cese depende exclusivamente del criterio del empresario. Pertenecen a este subgrupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas, entre otras que su posición y responsabilidad les sean atribuibles, funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, elaboran políticas y directrices en la empresa, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

Para la presente posición, se establece el grupo I nivel 1, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 2 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023.

1.2 Jefe de área:

Pertenecen a este grupo profesional aquellos puestos que, dependiendo de la dirección de la empresa, como parte de sus principales funciones, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la misma, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de servicios generales, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito. Estas posiciones también son puestos de confianza de la empresa y su nombramiento y cese depende exclusivamente del criterio del empresario.

Para la presente posición, se establece el grupo I nivel 2, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 3 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023.

Grupo 2.

2.1 Responsables técnicos:

Pertenecen a este grupo profesional aquellas personas trabajadoras que, liderando un equipo de personas, y en dependencia del jefe de área correspondiente de la empresa, entre sus principales funciones se encargan de aplicar las políticas y directrices aprobadas por la dirección a la que pertenecen, ya sean comerciales, técnicas, de administración, de servicios generales, siendo responsabilidad suya la correcta aplicación de dichas políticas en su respectivo ámbito de actuación, contando para ello con la autonomía precisa en este ámbito. Entre sus responsabilidades principales serán las de asumir, supervisar, organizar y controlar un equipo de personas, con reporte directo al responsable de área.

Para la presente posición, se establece el grupo II nivel 4, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 5 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023.

2.2 Titulados:

2.2.1 Titulados superiores:

Pertenecen a ese nivel las personas trabajadoras cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria Superior o Máster habilitantes para el desarrollo del contenido de las funciones del puesto de trabajo, sin perjuicio de otras funciones que pudieran serles atribuidas por su posición.

Será imprescindible que la persona trabajadora se encuentre en posesión del título oficial correspondiente y habilitante.

Para la presente posición, se establece el grupo II nivel 1, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 5 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023.

2.2.2 Titulados Medios:

Pertenecen a ese nivel las personas trabajadoras cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria Media o Graduados habilitantes para el desarrollo del contenido de las funciones del puesto de trabajo, sin perjuicio de otras funciones que pudieran serles atribuidas por su posición.

Será imprescindible que la persona trabajadora se encuentre en posesión del título oficial correspondiente y habilitante.

Para la presente posición, se establece el grupo II nivel 2, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 5 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023.

Grupo 3.

3.1 Técnicos y personal administrativo:

3.1.1 Oficial administrativo:

El personal Oficial administrativo lo constituyen las personas que, como principales funciones y sin perjuicio de otras que pudieran serles atribuidas por su posición, utilizando los medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual y autónoma funciones administrativas y actividades de soporte y gestión administrativa, de acuerdo a instrucciones precisas o mediante aplicación de procedimientos reglados, aplicando conocimientos en ofimática y de los procesos administrativos, con el fin de garantizar el mejor servicio y correcto tratamiento, actualización, disponibilidad y control de la información y documentación, sin necesidad de ninguna cualificación profesional ni conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que se adquieren por el mero desarrollo de su trabajo.

Para la presente posición, se establece el grupo III nivel 1, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 6 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023.

3.1.2 Técnico.

Aquellas personas trabajadoras adscritas a este puesto que, como principales funciones y sin perjuicio de otras que pudieran serles atribuidas por su posición,

prestarán soporte a los otros grupos profesionales, y a las distintas áreas, desarrollando un conjunto de funciones y actividades de índole técnico. Entre sus funciones están la de proporcionar ante procesos de trabajo de diversa complejidad, soluciones técnicas o prácticas propias de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso interno y regular de la Empresa.

Para la presente posición, se establece el grupo III nivel 1, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 6 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023.

3.1.3 Auxiliar administrativo.

El personal auxiliar administrativo lo constituyen las personas que, como principales funciones y sin perjuicio de otras que pudieran serles atribuidas por su posición, utilizan los medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual funciones de apoyo administrativas básicas y con un alto grado de dependencia en actividades de soporte y gestión administrativa, sin necesidad de ninguna cualificación profesional ni conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que se adquieren por el mero desarrollo de su trabajo.

Para la presente posición, se establece el grupo III nivel 2, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 7 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023.

3.2 Personal de Verificación y calidad de procesos.

Verificador/a de Procesos Agente de calidad y Verificación.

Serán aquellas personas trabajadoras que, como principales funciones y sin perjuicio de otras que pudieran serles atribuidas por su posición, verifiquen los datos con el cliente y garanticen la adecuación de las ventas a los procesos y políticas internas establecidas por la empresa. También podrán verificar aquellos incumplimientos que contradigan los procesos comerciales marcados por la empresa, así como velar por el adecuado nivel de servicio durante la gestión comercial. En todo caso, la verificación siempre será sobre el proceso realizado por los Asistentes de Venta u otros roles que puedan formar parte de este proceso.

Para la presente posición, se establece el grupo III nivel 1, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 6 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023.

Durante los dos primeros años de prestación de servicios desarrollando las funciones de Verificador de procesos, la persona trabajadora ocupará el Grupo III nivel III, sin que, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 8 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273 15 de noviembre de 2023. Trascurridos los dos años de prestación efectiva desarrollando las funciones de verificador y calidad de proceso pasará de manera automática al Grupo III nivel I del presente convenio.

30.2 Personal comercial:

Son aquellas personas trabajadoras encargadas de realizar la actividad comercial objeto del contrato que la empresa suscriba con entidades tanto aseguradoras como cualesquiera de las entidades del ámbito del seguro privado, previstas el Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de seguros privados, o la norma que la sustituya en un futuro. Por tal motivo, el personal de la estructura comercial dispondrá de la formación

previa a la incorporación al puesto que viene exigida en el Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, y en su normativa de desarrollo.

En función de los grupos profesionales y su implicación comercial, esta formación obligatoria será continua y adecuada a las exigencias establecidas por la normativa de seguros, RDL 3/2020 y RD 764/2010, así como la que pudiera regular esta materia en un futuro, que podrá ser impartida por personal cualificado de la empresa con Responsabilidades de supervisión, control o coordinación de equipo, sin perjuicio de que, en virtud del vínculo contractual de Colaborador Externo o agente, permita la impartición por personal de las empresas con las que se tenga concertado contrato de agencia o cualquier otro vínculo de naturaleza mercantil de los admisibles en Derecho, tanto con Compañías aseguradoras como cualesquiera de las entidades del ámbito del seguro privado, previstas en el Real Decreto-ley 3/2020.

Grupo 2. Responsables de Plataforma:

Serán aquellas personas trabajadoras que, como principales funciones y sin perjuicio de otras que pudieran serle atribuidas por su posición, supervisan, controlan, organizan, y motivan a un equipo de REAV en la Plataforma de su Responsabilidad, con el objetivo primordial de alcanzar los objetivos anuales de producción establecidos para ese equipo asignado con sujeción a los criterios de calidad marcados por la Empresa.

Además, tienen atribuida la responsabilidad de velar y verificar el correcto estado de las instalaciones del centro de trabajo, así como de establecer las pautas a seguir para la apertura y cierre de este.

Para la presente posición, se establece el grupo II nivel 3, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 5 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023.

Grupo 3.

3.1 Responsables de Equipo de Asistente de Ventas:

Estas personas trabajadoras, además de poder ejecutar la actividad de captación comercial de operaciones de seguro, sin perjuicio de otras funciones que pudieran serle atribuidas por su posición, tendrán como función básica y fundamental la de supervisar, controlar, organizar, apoyar y motivar al equipo de Asistentes de Venta que tenga asignado, con el objetivo primordial de alcanzar los objetivos anuales de producción establecidos para el equipo de Asistentes de Venta que tenga asignado en cada momento, con sujeción a los criterios de calidad marcados por la Empresa.

Para la presente posición, se establece el grupo III nivel 1, en ningún caso, el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 6 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023.

3.2 Asistentes de Venta:

Serán aquellas personas trabajadoras que, sin perjuicio de otras funciones que pudieran serle atribuidas por su posición, ejecuten la actividad de captación comercial de operaciones de seguro que el agente pudiera concertar, mediante contrato de agencia o cualquier otro vínculo de naturaleza mercantil de los admisibles en Derecho, tanto con Compañías aseguradoras como cualesquiera de las entidades del ámbito del seguro privado, previstas en el Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales o norma en vigor que la sustituya.

Su función básica será la de captación comercial u ofrecimiento de productos de seguros, mediante contacto telefónico con el potencial cliente, también podrán realizar alguna tarea auxiliar administrativa como consecuencia de la captación u ofrecimiento del producto. Son personas trabajadoras que ejecutan tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y sin necesidad de cualificación profesional específica, salvo la formación previa a la incorporación al puesto que viene exigida en el Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, y en su normativa de desarrollo.

Para las presentes posiciones, se establecen los siguientes niveles para el asistente de ventas Seniors y junior: Asistente de Ventas Seniors Grupo III nivel 4 Asistente de Ventas Junior Grupo III nivel 5. En ningún caso, para las asistentes de ventas seniors el salario base anual de este grupo y nivel, será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 8 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados, publicado en BOE núm. 273 15 de noviembre de 2023. En el caso de las asistentes de ventas junior el salario base anual de este grupo y nivel, no será inferior al Salario Base Anual del nivel retributivo 9 fijado en el actual convenio colectivo sectorial de Mediación en Seguros Privados.

Asistentes de Venta Senior serán aquellas personas trabajadoras que hayan permanecido dos años prestando servicios como Asistentes de Venta desde la fecha de efectos de su contrato. La fecha de efectos del paso de categoría a Senior operará del siguiente modo:

Si la prestación del servicio como Asistente de Venta se inicia en el primer semestre del año, la fecha de efectos del cambio a Asistente de Venta Senior será el primero de enero del año siguiente al que se cumplan los dos años de permanencia.

Si la prestación del servicio como Asistente de Venta se inicia en el segundo semestre del año, la fecha de efectos del cambio a Asistente de Venta Senior será el primero de julio del año siguiente al que se cumplan los dos años de permanencia.

Artículo 31. Niveles retributivos.

Referencia nivel Mediación	Grupo	Nivel	Posiciones
2	1	1	Dirección.
3		2	Jefe de área.
5	2	1	Titulados superiores.
5		2	Titulados medios.
5		3	Responsable de plataforma.
5		4	Responsable Técnico.
6	3	1	Oficial administrativo.
6		1	Responsable Equipo Asistente Ven.
6		1	Técnico.
6		1	Verificador/agente Procesos de Ventas Senior.
7		2	Auxiliar Administrativo.
8		3	Verificador/agente Procesos de Ventas Junior.
8		4	Asistente de ventas senior.
9		5	Asistente de Venta.

CAPÍTULO VIII

Estructura salarial y otros beneficios sociales

Sección 1.^a Estructura salarial

Artículo 32. Régimen retributivo.

La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas del personal contratado por la prestación profesional definida en este convenio y estará constituida por el salario base y los complementos salariales, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente convenio. Los importes de los conceptos salariales que figuran en las tablas anexas de este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

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.

Toda la estructura salarial se aplicará desde la publicación del convenio colectivo en el «Boletín oficial del Estado», salvo que se especifique alguna excepción en algún apartado del presente convenio colectivo.

El régimen retributivo pactado en el presente convenio, queda estructurado de la siguiente forma:

- A. Salario base convenio.
- B. Complementos salariales.
- C. Pagas extraordinarias.
- D. Horas extraordinarias.
- E. Retribución Vacaciones.
- F. Locomoción y dietas.

A los efectos del presente convenio, se entenderá como salario bruto anual la suma de los conceptos de los apartados A, B, C del artículo 33.

A) Salario base.

Se entiende por salario base convenio el correspondiente a cada persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de los niveles de cada grupo profesional y niveles salariales descritos en el presente convenio, y que figuran en las tablas anexas del mismo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este convenio colectivo. El salario base se abonará en doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias (apartado C). El salario base estipulado en las tablas del presente convenio colectivo, anexo 1, se abonará con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024.

El salario base del presente convenio siempre estará referenciado al actual salario base de mediación de seguros privados.

B) Complementos salariales.

Los complementos salariales serán los establecidos en las tablas anexas.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base convenio, por cualquier concepto distinto al de la jornada ordinaria anual cada persona trabajadora y su adscripción a un grupo profesional y nivel retributivo.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

– Personales: En la medida en que deriven de las condiciones personales de cada persona trabajadora.

– De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características de su puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

– De tiempo.

La estructura retributiva del presente convenio queda así integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en el convenio colectivo actual de mediación de seguros privados, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

B.1 Complemento salarial, de carácter personal, de participación en las actividades de la empresa (PAE). Este complemento solo será percibido por la empresa Mediatef al ser la única empresa mediadora del grupo telefónico y siempre que se cumpla lo establecido en la regulación del convenio colectivo actual de mediación de seguros privados en su artículo 40, sin que tenga efectos retroactivos con anterioridad a la publicación del presente convenio colectivo. Este complemento si podrá ser compensable y absorbible. Se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria cuarta del presente convenio colectivo.

B.2 Complemento por experiencia (CPE).

1. Se establece un complemento salarial para los niveles retributivos referenciados al convenio de mediación de seguros 5,6,7, y 8 tal y como se establece en el anexo 2 del presente convenio, en atención a los conocimientos adquiridos a través de la permanencia y experiencia en la empresa desde la publicación del presente convenio colectivo, entendida como factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo.

2. Para comenzar a devengar el complemento por experiencia deberá haber transcurrido un año de presencia del empleado en la empresa, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, abonándose a partir del 1 de enero del año siguiente al transcurso de dicho período. En atención a su grado de cualificación y a la propia naturaleza del factor experiencia, tendrán derecho a este complemento quienes estén incluidos en los niveles retributivos 5, 6, 7 y 8 de los grupos y subgrupos profesionales antes mencionados, mientras dure su permanencia en tales niveles.

3. Con carácter general el Complemento por experiencia comenzará a devengarse desde la fecha de publicación en el BOE del presente convenio colectivo, con arreglo al siguiente sistema de cálculo:

Todas las personas que se encuentren en alta en la fecha de publicación del presente convenio colectivo y que acrediten una antigüedad superior a un año a fecha 1 de enero de 2024, se les aplicará el primer multiplicador abonándose dicho complemento con efecto retroactivo desde el 1 de marzo de 2024, por tanto, comenzando a generarse el segundo multiplicador de permanencia a partir del 1 de enero de 2024 y retribuyéndose a partir del 1 de enero del año siguiente y así sucesivamente.

Para todas las personas que a fecha 1 de enero de 2024 no acrediten la antigüedad mínima de un año, comenzará a abonarse el primer multiplicador el 1 de enero de 2026.

En todo caso como norma general, el límite máximo de multiplicadores será de 10.

Con excepción a lo anterior:

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

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

4. La tabla de importes que figura en el anexo 2 del presente convenio, experimentará en lo sucesivo la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerden en cada momento para la tabla de salarios por niveles retributivos. Este complemento si podrá ser compensable y absorbible.

B.3 Complemento convenio. Se establece el presente complemento de puesto de trabajo, para los grupos y niveles profesionales del presente convenio colectivo que se reflejan en la tabla salarial del anexo 3, con carácter general tiene el carácter de no compensable no absorbible y sí revalorizable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Como excepción a la regla de compensación y absorción se establecen los siguientes supuestos:

1. Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, al encontrarse referenciado el salario base al convenio sectorial de mediación de seguros, se publicase un nuevo convenio colectivo sectorial o una actualización salarial de dicho convenio, la diferencia entre el nuevo salario base sectorial y el establecido en el anexo 1 del presente convenio, podrá ser absorbida en el complemento de convenio. Las personas afectadas serán las correspondientes al grupo profesional 3 del presente convenio colectivo.

El presente complemento de puesto de trabajo no será un complemento consolidable, dejándose de percibir en el supuesto de que la persona trabajadora cambie de posición y nivel salarial según lo establecido en el anexo 3 del presente convenio.

Dicho importe anual reflejado en el anexo 3 se prorrateará en doce pagas y se abonará con efecto retroactivo a 1 de enero de 2024.

C) Pagas extraordinarias.

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

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

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

- Salario base mensual.
- Complemento salarial PAE.
- Complemento por experiencia, mensual, (CPE).

Como regla general, las pagas extraordinarias se prorratearán en los recibos de salarios mensuales.

La persona trabajadora podrá optar por no prorratear en el recibo de salarios la paga extra y percibir su salario anual en catorce pagas, siendo las extraordinarias en el mes de junio y diciembre de cada año.

No podrá ejercerse esta opción en los dos primeros años de permanencia de la persona trabajadora en la empresa.

Durante el segundo año de vigencia, quienes pretendan optar al no prorrateo de pagas extraordinarias deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa antes del 30 de septiembre, para que la opción sea efectiva a partir del 1 de enero del tercer año.

Se podrá ejercer esta opción de no prorrateo cada año posterior al segundo año de permanencia, siempre antes del 30 de septiembre de cada año y con efectos del 1 de enero de año siguiente.

Las pagas no prorrateadas tendrán devengo semestral (la de junio se devenga del 1 de enero al 30 de junio de cada año; la de diciembre desde el 1 de julio al 31 de

diciembre de cada año): la extraordinaria de junio se abonará el 15 del mismo mes, y la de diciembre el 15 del mismo mes.

El importe de cada paga extraordinaria será el resultado de dividir el salario base anual del nivel retributivo que esté incluido la persona trabajadora entre 14.

En caso de que durante el periodo de devengo la persona de trabajadora modifique su nivel retributivo, el importe de cada paga extra se calculará proporcionalmente al nivel retributivo que haya permanecido durante el periodo de devengo.

Quien haya ejercitado esta opción deberá permanecer con este sistema durante un periodo mínimo de dos años naturales, pudiendo variar su opción antes del 30 de septiembre del segundo año o siguientes con efectos del 1 de enero del siguiente año.

D) Horas extraordinarias:

Las horas extraordinarias llamadas comunes quedan suprimidas. Únicamente deberán realizarse las calificadas como de fuerza mayor o aquellas otras por razones imprevisibles o inaplazables y siempre previa autorización escrita del responsable del área o departamento. Las horas extraordinarias que se realicen deberán ser objeto de marcaje, a su inicio y a su finalización, por el empleado.

En el caso de que, por necesidades del servicio, la empresa decida la realización de horas extraordinarias, se notificarán a las personas trabajadoras que pudieran estar interesadas en su realización, respetando en todo caso los límites anuales establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte de aplicación.

En este caso, la empresa notificará a la persona trabajadora las horas extraordinarias a realizar. No se retribuirá ni se considerará hora extraordinaria aquella que no venga notificada por la Empresa y aceptada por la persona trabajadora interesada.

Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso, y tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo.

Con independencia de las retribuciones reales que perciba la persona trabajadora, el valor de las horas extraordinarias será el resultante de aplicar los porcentajes que a continuación se detallan al valor de la hora tipo ordinaria calculada de la siguiente forma:

1. Hora tipo ordinaria igual a salario fijo anual, dividido entre la jornada efectiva anual.
2. Horas extraordinarias diurnas: en horarios comprendidos entre las 06,00 horas y las 22,00 horas, se abonarán con un incremento del 25 % sobre el valor de la hora tipo ordinaria.
3. Horas extraordinarias nocturnas: En horarios comprendidos entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, se abonarán con un incremento del 60 % sobre el valor de la hora tipo ordinaria.
4. Horas extraordinarias festivas diurnas, (no domingos): en horarios comprendidos entre las 06,00 horas y las 22,00 horas, se abonarán con un incremento del 75 % sobre el valor de la hora tipo ordinaria.
5. Horas extraordinarias nocturnas en festivos: en día festivo (no domingos), en horarios comprendidos entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, se abonarán con un incremento del 80 % sobre el valor de la hora tipo ordinaria.
6. Las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempo de descanso, hora por hora en los casos a) y b) y hora y media por hora en los restantes supuestos.

E) Retribución en vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán como retribución de sus vacaciones anuales la media de lo que hayan percibido por los complementos e

incentivos variables indicados en el convenio. Se calculará dicha retribución de conformidad con la siguiente fórmula:

- a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales indicados en el párrafo anterior, del año en curso que haya percibido cada trabajador.
- b) Sumar las cantidades percibidas en concepto de incentivos de producción (artículo 33) en los meses anteriores.
- c) Dividir la cantidad resultante de las sumas anteriores entre 330 días y multiplicarlo por los 32 –equivalentes a 25 días laborables– de vacaciones fijados en este convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.
- d) El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona trabajadora cesará en la Empresa, por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.

F) Gastos de locomoción y dietas.

Los gastos de locomoción y dietas que se establecen en el presente convenio colectivo se abonarán desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo en el BOE, para todos aquellos gastos y dietas que se generen desde dicho momento, sin que sus efectos económicos sean retroactivos a la fecha de la vigencia del presente convenio.

a) Gastos de locomoción: Los desplazamientos que se realicen, como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo o dependencias, serán abonados por la empresa. Siempre y cuando, para tales desplazamientos, la persona trabajadora utilice su vehículo propio, habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá un importe de 0,365 euros por kilómetro realizado en el año 2024. En el año 2025 la cuantía se actualizará a 0,375 euros, en 2026 será de 0,38 euros y en 2027 será de 0,38 euros.

b) Dietas: Las personas trabajadoras que, por necesidades del servicio, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo o dependencia, percibirán una dieta de 18,30 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; y de 36,60 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, que en ningún caso será superior a la categoría de tres estrellas, debiendo justificarse el gasto con la correspondiente factura.

Artículo 33. *Otras retribuciones.*

Incentivos de producción: Adicionalmente la empresa podrá establecer con la periodicidad que se ajuste a sus necesidades productivas (mensual, trimestral, semestral o anual) incentivos por cantidad y calidad de trabajo al personal dedicado a actividades comerciales. Estos incentivos podrán ser por producción propia, grupal, o mediante el establecimiento de indicadores (KPI's).

La representación colectiva de las personas trabajadores tendrá información de este sistema de retribución.

Artículo 34. *Revisión salarial.*

- Año 2024: Se establece las retribuciones salariales fijadas en la Tabla del anexo 1.
- Año 2025: Se establece un incremento anual de 3 %. Se anexa la tabla con dicho incremento aplicado.
- Año 2026: Se establece un incremento anual de 1,25 %. Se anexa la tabla con dicho incremento aplicado.

– Año 2027: Se establece un incremento anual de 2 %. Se anexa la tabla con dicho incremento aplicado.

Los años sucesivos mientras no se llegue a nuevo acuerdo se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el Convenio Colectivo de Mediación de Seguros Privados que resulte de aplicación en ese momento.

Incentivo Variable: Anualmente, se establecerá un incentivo del 1 % sobre el salario base, sin que tenga naturaleza de salario consolidable. Este incentivo variable retribuye individualmente a cada persona trabajadora y cada año en función de su nivel de asistencia a su puesto de trabajo, y se abonará prorrateado en los recibos de salarios del año natural siguiente al que sirve de cálculo.

Este incentivo, gratificará la aportación individual de aquella persona trabajadora que haya prestado servicios durante todo el año natural, siempre y cuando su nivel de absentismo sea inferior al equivalente de ocho jornadas efectivas de trabajo en dicho año natural.

A estos efectos, no se computarán para el cálculo del nivel de absentismo, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación sindical de las personas trabajadoras, accidente de trabajo o enfermedad profesional, permiso por nacimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades consideradas como graves según la legislación vigente, licencias y vacaciones.

Sección 2.ª Otros beneficios sociales

Artículo 35. Póliza de seguro.

Las empresas del grupo contratarán, a su exclusivo cargo, para las personas contratadas por cuenta ajena con una permanencia mínima de un año en la empresa, 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 euros.

– Quedarán fuera de la cobertura de este seguro las exclusiones que son habituales en las pólizas de los seguros del ramo de vida.

– Este seguro tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital, es decir, 44.000 euros, 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.

– La obligación de aseguramiento por parte de la empresa de las anteriores coberturas, se extinguirá cuando la persona trabajadora se jubile o llegue a la edad ordinaria de jubilación.

– 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 superara el plazo antes referido, la empresa quedará liberada del cumplimiento de esta obligación y sólo estará obligada a abonar a la persona afectada una compensación económica equivalente a la prima anual íntegra, sin recargo o sobreprima, que la empresa debería haber pagado a la entidad aseguradora de producirse la inclusión de la persona afectada en la póliza del seguro de vida que tenga contratada.

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

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

Artículo 36. Seguro de aportación definida.

Las personas trabajadoras contratadas por las empresas del grupo quedarán incluidas en un seguro colectivo de vida apto para la exteriorización de compromisos por pensiones conforme a lo previsto en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.

Dicho sistema se aplicará a todo el personal laboral contratado, entrando en vigor el 1 de enero de 2026. En cuanto al Régimen de aportaciones, Contingencias, Reconocimiento de derechos, Supuestos excepcionales de liquidez anticipada y Cuantificación del derecho de rescate por movilización o liquidez anticipada se estará a lo dispuesto en lo siguiente:

1. Las características del seguro colectivo son las siguientes.

A) Régimen de aportaciones:

1. La empresa aportará al citado seguro una prima anual por persona trabajadora, del 1,5 % del sueldo base del año anterior tal como consta cuantificado en la tabla salarial del convenio colectivo, que figura en «Tabla Salarial» bajo el epígrafe «cómputo anual x 14».

El sueldo base sobre el que se aplicará el porcentaje de aportación de cada año será el que estuviera vigente a 31 de diciembre del año anterior al que corresponden las aportaciones, y según el nivel retributivo que tuviera la persona trabajadora en tal fecha.

La empresa realizará las aportaciones en el transcurso del año, y no más tarde del 30 de septiembre de cada año, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente para la primera aportación. Si la persona trabajadora causara alta durante el ejercicio, las aportaciones serán proporcionales al tiempo trabajado durante dicho año natural; en el supuesto de baja solo procederá la aportación en proporción al tiempo transcurrido del año en que la misma tiene lugar, siempre que la persona trabajadora tuviera ya adquirido el derecho regulado en el apartado C).

Para el personal contratado a partir del 1 de enero de 2023, la primera aportación se realizará una vez hayan transcurrido tres años ininterrumpidos desde la incorporación de la persona trabajadora en la empresa, de forma que antes del 31 de diciembre siguiente al transcurso de dicho periodo en la empresa, ésta efectuará la aportación correspondiente a cada una de las anualidades, completas o parciales, siempre que la persona trabajadora no hubiera causado baja en la misma.

2. Cuando se realice jornada a tiempo parcial, la aportación se realizará sobre el referido sueldo base de convenio adaptado proporcionalmente a la jornada efectivamente realizada durante todo el ejercicio.

No obstante, en los supuestos de reducción de jornada previstos en la actualidad en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la aportación se realizará sobre el sueldo base de convenio previo a la situación de reducción de jornada, siempre y cuando dicha reducción de jornada se disfrute durante los cinco años anteriores a la edad ordinaria de su jubilación.

Por otro lado, en el supuesto de jubilación parcial, la aportación por las personas trabajadoras que hayan accedido a la misma conforme a las previsiones normativas al respecto, se efectuará sobre el salario base del convenio adaptado proporcionalmente a la jornada que efectivamente realice durante todo el ejercicio, salvo que la jubilación

parcial se realice durante los 5 años anteriores a la fecha en que la persona trabajadora cumpla la edad ordinaria de su jubilación, en cuyo caso la aportación se realizará sobre el salario base correspondiente a la jornada completa.

3. Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo no se devengarán aportaciones, salvo en los supuestos de suspensión por incapacidad temporal, nacimiento, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia y excedencia forzosa.

4. La empresa dejará de hacer aportaciones al sistema de previsión social desde el momento del acaecimiento de la primera contingencia protegida, así como en caso de extinción de la relación laboral del empleado, sea cual sea la causa. En todo caso, la empresa dejará de hacer aportaciones respecto de las personas trabajadoras que continúen en plantilla una vez transcurrido el mes en el que cumplan la edad ordinaria de jubilación conforme a la normativa vigente en cada momento.

B) Contingencias.

1. Las contingencias protegidas por el seguro de aportación definida que se regula en este artículo serán la jubilación ordinaria que tenga lugar en el mes en el que la persona trabajadora cumpla la edad de acceso a la jubilación ordinaria, y la jubilación anticipada que tenga lugar a partir de la edad prevista legalmente en cada momento para acceder a la misma, siempre que tales supuestos conlleven la extinción de la relación laboral en la empresa.

Si la jubilación no tiene lugar en tales términos, la persona trabajadora perderá sus derechos económicos en el seguro que se regula. En estos supuestos las aportaciones acumuladas revertirán a la empresa.

2. Para el personal que haya prestado servicios en la misma empresa durante tres o más años, serán también contingencias cubiertas el fallecimiento y la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, sin perjuicio de la cobertura regulada en el artículo 35 del presente convenio sobre seguro de vida.

La prestación consistirá en el importe de los derechos económicos acumulados en el instrumento de previsión social en el momento del acaecimiento de la contingencia correspondiente, o en los supuestos excepcionales de liquidez anticipada regulados en el apartado D).

El abono podrá realizarse, a elección de la persona trabajadora beneficiaria o las personas beneficiarias designadas por ella en caso de fallecimiento, en forma de capital, renta o mixta.

C) Reconocimiento de derechos.

1. La persona trabajadora que hubiera prestado servicios en la misma empresa durante tres o más años, tendrá derecho al reconocimiento de los derechos acumulados en el seguro colectivo regulado en el presente artículo.

No obstante, para la percepción de la prestación por la persona trabajadora en activo en la empresa, será necesario que la jubilación ordinaria o anticipada tenga lugar en los términos detallados en el apartado B) anterior.

2. En el supuesto de extinción de la relación laboral una vez transcurridos los tres años de servicios en la empresa, la persona trabajadora conservará los referidos derechos económicos acumulados, pudiendo mantenerlos en el mismo instrumento o bien movilizarlos a otro instrumento de previsión social, en los términos previstos normativamente, hasta que acceda a la jubilación, se sitúe en incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, o se produzca el fallecimiento, momento en que se harán efectivos. También conservará el derecho de liquidez anticipada regulado en el apartado D).

No obstante lo anterior, la persona trabajadora que en el momento de la extinción de la relación laboral tenga una antigüedad igual o superior a diez años conservará todos los derechos acumulados en la póliza.

Salvo en el supuesto de extinción de la relación laboral por jubilación en los términos del apartado B)1 anterior, cuando la extinción de la relación laboral tenga lugar por cualquier otra causa antes de transcurrir tres años de servicio en la empresa, no se generará derecho alguno para la persona trabajadora. Tampoco se generará derecho alguno cuando la causa de la extinción sea el despido disciplinario procedente, cualquiera que sea el tiempo en que se produzca. En ambos supuestos las aportaciones acumuladas revertirán a la empresa.

3. Consecuentemente, en función de la regulación contenida en el presente precepto, las aportaciones en forma de prima que realice la empresa al seguro colectivo de vida no se configuran como derechos económicos ciertos para las personas trabajadoras.

4. A los efectos del cómputo del tiempo de prestación de servicios referido en este apartado, se tendrá en cuenta el de las excedencias que computan a efectos de antigüedad, así como el de las suspensiones del contrato de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo o lactancia.

D) Supuestos excepcionales de liquidez anticipada.

El personal que haya prestado servicios para la misma empresa durante tres o más años, tendrá derecho a la disposición anticipada en su totalidad, o en parte, del importe de los derechos económicos acumulados en el seguro que se regula en este artículo, en caso de desempleo de larga duración y enfermedad grave en los términos y con el alcance previstos en la legislación vigente.

E) Cuantificación del derecho de rescate por movilización o liquidez anticipada. En caso de movilización o liquidez anticipada no se aplicarán a los derechos económicos ningún tipo de penalización o descuento, si bien será de aplicación lo dispuesto en el artículo 29.2 del Reglamento de Instrumentación de Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios de 15 de octubre de 1999 respecto a la cuantificación del derecho de rescate.

2. Otros sistemas de previsión social.

No será de aplicación lo estipulado en el presente artículo a aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente convenio hubieran promovido un plan de pensiones de empleo o tuvieran regulados sistemas de previsión social sustitutivos o complementarios al establecido en el anterior convenio colectivo, que continuarán rigiéndose exclusivamente por tal sistema de previsión social interno establecido en las mismas.

CAPÍTULO IX

Prevención, seguridad y salud en el trabajo

Artículo 37. *Salud laboral.*

Las partes se comprometen a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las contenidas en:

- a) Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.
- b) El Real Decreto 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen PVDs, y el Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- c) La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

d) La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

e) El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de PVD del Ministerio de Sanidad.

f) Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Siguiendo los principios de la acción preventiva, se aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención previsto anteriormente, con arreglo a los siguientes principios generales:

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

Programas de Bienestar: Como parte de su política de bienestar y promoción de entornos saludables, la empresa implementará programas de bienestar, incluyendo apoyo para la salud mental, actividades físicas y medidas preventivas.

Artículo 38. *Pausas en PVD.*

Además de los descansos señalados en este convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos disfrutará de una pausa de cinco minutos por hora de trabajo efectivo.

Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución.

Artículo 39. *Representación y formación del personal en materia de protección y salud laboral.*

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

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

2. En cuanto a la formación a las personas trabajadoras en materia de prevención, se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Empresa proveerá a los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales de la necesaria formación para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 40. *Vigilancia de la salud.*

Los reconocimientos médicos para la vigilancia de la salud tendrán siempre el carácter de voluntario y, a tal fin, se remitirá carta a cada persona trabajadora indicándoles el momento de realización, incluyendo en dicha notificación un apartado que permita a cada persona trabajadora otorgar su consentimiento a someterse a los mismos. Sólo se realizarán a aquellas personas trabajadoras que hayan prestado su consentimiento. No obstante, lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Reglamento de servicios de prevención.

Se aplicarán los protocolos para los reconocimientos médicos siguiendo los criterios del Protocolo de vigilancia sanitaria específica para las personas usuarias de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y personas especialmente sensibles a determinados riesgos. (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental.)

Asimismo, se tendrán en cuenta en la realización de reconocimientos médicos el resultado de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos y la reglamentación específica, todo ello de cara a proponer acciones encaminadas al bienestar y promoción de la salud.

Artículo 41. *Medidas de prevención en situaciones de acoso laboral y conductas discriminatorias.*

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

Para ello, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, las empresas podrán implantar un protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, incluyendo las conductas discriminatorias contempladas en la legislación vigente por razón de nacimiento, origen racial o étnico, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, discapacidad, enfermedad o condición de salud, lengua, religión, convicción u opinión, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Este protocolo podrá ser un único protocolo para las empresas que les sea de aplicación el presente convenio colectivo.

Dicho protocolo, en el supuesto de ser un protocolo de grupo, deberá ser negociado con la representación sindical de las personas trabajadoras legitimada de conformidad con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. Incluirá un procedimiento de actuación ante situaciones de acoso, que se iniciará con la denuncia, en la que se detallará los hechos concretos de la situación que se denuncia, así como el tiempo desde que se vienen produciendo y quién o quiénes son las personas implicadas en los mismos, a través del canal de denuncias habilitado para ello y cumpliendo con la normativa de protección a la persona denunciante.

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

Se pondrá en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras a la mayor celeridad posible, la existencia de la denuncia planteada anonimizada y sin revelar su contenido, así como el resultado final de la instrucción. En el caso de que

exista participación de la parte social en el Órgano Instructor, la comunicación se realizará a través de dicho órgano.

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

Desde que se reciba la denuncia a través del canal, este proceso deberá estar sustanciado en un plazo máximo de veinte días laborables prorrogable a otros veinte siempre que quede justificado por motivos de instrucción, y guardarán todas las personas actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Una vez finalizado el proceso de instrucción, el resultado de las averiguaciones será notificado a las personas afectadas en los cinco días hábiles siguientes a la finalización del proceso de indagación. La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

CAPÍTULO X

Igualdad

Igualdad de oportunidades. Protección a la maternidad y víctimas de violencia de género, y situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

Artículo 42. *Garantía de Igualdad de oportunidades y Planes de Igualdad.*

1. Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de sexo. Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, incorporando tal y como determina la propia ley, las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva.

2. Las empresas de más de cincuenta personas en plantilla, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenidos referidos en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley orgánica.

3. Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. El contenido mínimo de los Planes de Igualdad, su diagnóstico y auditoría retributiva, se ajustarán a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

4. Las empresas del grupo SIS podrán negociar un único plan de igualdad de grupo empresarial de conformidad con el RD 901/2020.

Artículo 43. *Protocolo de actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

Los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas incluidas en este convenio deberán regirse por los siguientes principios:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo,

incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras en la Comisión de Igualdad, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los principios en los que se deberán basar son; La prevención, la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

Los protocolos deberán regirse de conformidad con los requisitos establecidos por la normativa de igualdad entre mujeres y hombres.

Las empresas del grupo SIS podrán negociar un único protocolo de acoso sexual de grupo empresarial.

Artículo 44. *Protección a la Maternidad y Víctimas de Violencia de Género.*

Se prestará especial protección a la maternidad y paternidad, por lo que estas cláusulas estarán acogidas al artículo 25 y 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a las posibles actuaciones que puedan llevar a cabo las empresas para la protección de las trabajadoras que se encuentren en situación de riesgo para su salud o la del feto, durante el período de gestación, o para proteger a la madre y al hijo o hija durante el período de lactancia.

Igualmente deberá tenerse en cuenta lo establecido en la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y colectivo LGTBI en el empleo y la ocupación y el permiso regulado en el artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores.

Acreditación de la situación de violencia de género y/o violencia sexual. La situación de violencia de género y/o violencia sexual se acreditará por la trabajadora mediante alguna de las vías siguientes:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género y/o violencia sexual, siendo víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Orden judicial de protección, como víctima de violencia de género y/o violencia sexual.
- Resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que recoja la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual.
- Informe de la Administración Pública, emitido por sus correspondientes servicios (sociales, especializados, de acogida, etc.), competentes en materia.
- Cualquier otro título, previsto en la normativa legal, que acredite la situación de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.

El presente capítulo tiene el objetivo de recoger las medidas básicas en esta materia, que podrán ser ampliadas en el ámbito de cada empresa.

Ausencias o impuntualidad justificadas:

Se concederá, a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual, licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización de trámites con motivo de la situación de violencia, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios sociales, consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.

No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica deriva de la violencia de género y/o violencia sexual,

considerándose justificadas las ausencias derivadas de esta situación cuando así lo determinen los servicios de salud.

Se concederán cuatro días de permiso retribuido a la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual siempre que se justifique que son necesarios para garantizar su protección (mudanza, retiro temporal, etc.).

Ordenación del tiempo de trabajo:

Con las medidas que figuran en este punto, se pretende ayudar a la víctima a que el agresor no pueda localizarla, a tener flexibilidad en la fijación de los horarios de entrada y salida, a la vez que le puede permitir atender a sus necesidades familiares. Así, se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo. Las medidas previstas a los efectos anteriores podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Adaptación de la jornada de trabajo.
- Elección de turno de trabajo.
- Reducción de jornada.

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

– Reducción de jornada: Las trabajadoras podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, no aplicándose reducción salarial durante los 2 primeros meses siempre y cuando dicha reducción no supere el 40 % de la jornada ordinaria.

Traslado o cambio de centro de trabajo:

En los supuestos de traslado o cambio de centro de trabajo solicitado por parte de la trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual por este motivo, se aumentará la posibilidad de duración del traslado hasta los 12 meses con reserva de puesto de trabajo. Terminado este periodo podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo centro de trabajo, decayendo en este caso la obligación de reserva.

Excedencia:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual podrán solicitar una excedencia, con derecho de reserva de puesto de trabajo, durante 2 años. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de la empresa con 1 mes de antelación.

Suspensión del contrato:

La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual podrá suspender el contrato de trabajo, en cuyo caso la suspensión no podrá exceder de 6 meses, y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el/la juez/a lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. La trabajadora víctima de violencia de género y/o violencia sexual que suspenda su contrato tendrá derecho a prestación por desempleo, siempre que haya cotizado para ello.

Despido de la trabajadora víctima de violencia de género o violencia sexual:

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos

reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, artículo 55.5.b).

CAPÍTULO XI

Prestaciones Sociales

Artículo 45. *Complementos en los supuestos de incapacidad temporal.*

Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional u hospitalización de la persona trabajadora: Se complementará el 100 % del salario fijo (excluyendo todos los complementos variables) desde el primer día de la baja médica. En el caso de hospitalización, esta será complementada al 100 % mientras dure la misma.

Incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad común: se complementará el salario base según los siguientes baremos:

- Del día 1 al 3, el 70 % del salario base, con el tope de 9 días al año, y con baja médica.
- Del día 4 al 20, el 75 % del salario base y con baja médica.
- Del día 21 en adelante: 100 % del salario base hasta un año, y con baja médica.

No obstante lo anterior, en el momento de causar baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, se utilizará el saldo no consumido de su bolsa de 35 horas anuales del artículo 23 apartado K del presente convenio, relativo a permisos retribuidos, para aplicarlo a las horas de los días no complementados al 100 %.

Las personas trabajadoras están obligadas a informar a la empresa del inicio de su baja por incapacidad temporal a la mayor brevedad posible desde que tenga conocimiento de la misma, a efectos de organizar y garantizar un correcto funcionamiento del servicio, sin esperar a que la compañía conozca tal circunstancia a través del de la comunicación del INSS a la empresa del parte de baja correspondiente. Así mismo las personas trabajadoras podrán ser reconocidas por el médico de la Mutua en aquellas empresas firmantes del convenio en el que haya Mutua, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio se someta a discrepancia, si la hubiere, a la Inspección Médica de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 46. *Régimen disciplinario.*

El presente régimen disciplinario se referenciará al previsto en el Convenio sectorial de Mediación de Seguros Privados, así como a las previsiones que el mismo realiza con respecto al RD-Ley 3/2020, de 4 de febrero, sobre materia de infracciones.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de la plantilla y la empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por las Empresas de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la representación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XIII

Formación

Artículo 47. *Principios generales.*

Para mejorar la formación de la persona trabajadora, la empresa, siempre y cuando no afecte a la normal prestación del servicio, facilitará en la medida de lo posible la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, que guarden relación directa con la actividad de la empresa.

En el caso de que la persona trabajadora curse estudios reglados con relación en la actividad de la empresa, se procurará adaptar su turno de trabajo para facilitar el desarrollo de dichos estudios.

Artículo 48. *Formación.*

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación, las Empresas desarrollarán acciones de perfeccionamiento o reciclaje de las personas trabajadoras. Las Empresas procurarán impartir esta formación con habitualidad, dedicando el tiempo preciso, dentro de la jornada laboral, a la función de perfeccionamiento o reciclaje, sin perjuicio de la asistencia de sus personas trabajadoras, cuando así lo acuerde la Empresa, a los cursos de formación que convoquen las Empresas Clientes con las que se relacionen las Compañías del grupo, sobre los productos propios de aquéllas, o la asistencia de las personas trabajadoras de la Empresa a jornadas o seminarios impartidos por Centros o Instituciones a los que sea inscrito la persona trabajadora por cuenta de la Empresa. Se incluye en este apartado formativo aquella dedicada al cumplimiento de normativa de LOPD, PRL y toda aquella que las leyes y reglamentos determinen para habilitar a la persona trabajadora en el desempeño del puesto de trabajo.

El personal que por las funciones que desempeña lo requiera, recibirá y cumplimentará la actividad formativa preceptiva en la normativa reguladora en materia de distribución de seguros, y más concretamente la establecida en el RD Ley 3/2020, Real Decreto 287/2021, de 20 de abril, y al que pudiera establecerse reglamentariamente en este ámbito.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajador y la empresa.

Artículo 49. *Periodos de formación previa y formación continua.*

El periodo de formación previo a la contratación como asistente de ventas, se entenderá terminado cuando la persona trabajadora atienda o realice llamadas reales. Cuando las personas trabajadoras contratados deban asistir con carácter obligatorio a cursos de formación, las empresas abonarán las horas empleadas al valor tipo hora convenio que corresponda al nivel salarial de la persona trabajadora.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales y de representación de las personas trabajadoras

Artículo 50. *Representantes de las personas trabajadoras.*

A los efectos de lo establecido en el presente convenio, las referencias a las representantes legales de las personas trabajadoras comprenden tanto las de carácter unitario como sindical.

Artículo 51. *Derecho de información y participación.*

1. Se pondrá a disposición de los representantes legales de las personas trabajadoras y secciones sindicales un tablón de anuncios en cada centro de trabajo o dependencia, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablonos queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Las organizaciones sindicales con presencia en los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa podrán acceder en el ejercicio y ámbito de sus funciones representativas a la utilización del correo electrónico y el tablón virtual de anuncios para transmitir información de naturaleza sindical y laboral, respetando, en todo caso, la normativa de protección de datos de carácter personal.

En el ámbito de empresa se concretará la operativa utilizable, velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa.

La instalación y uso de esta herramienta no podrá implicar la asunción de mayores costes o gravámenes para la empresa.

2. Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán participar en las propuestas para decidir las obras sociales que se establezcan en la empresa en beneficio de las plantillas o de sus familiares, así como en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.

Artículo 52. *Horas de los representantes legales de las personas trabajadoras (Crédito horario).*

El crédito horario sindical para los representantes legales de las personas trabajadoras dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, podrá ser acumulado mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados. Dicha acumulación deberá ser por meses, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.

Crédito horario para la comisión paritaria: Para la correcta administración y gobierno del presente convenio a través de la comisión paritaria y el desarrollo del trabajo de la misma, la representación sindical (titulares y suplentes) dispondrá de un crédito de 480 horas/mes para el adecuado desempeño de su función, a distribuir con la proporción derivada de la representatividad de cada sindicato firmante del convenio, en módulos que no podrán superar las 150 horas.

Artículo 53. *Información sobre los procesos de selección de personal.*

Se pondrá en conocimiento de la representación colectiva de las personas trabajadoras, los criterios a seguir en los procesos de selección de personal, con el objetivo de evitar la discriminación en materia de raza, religión, sexo, identidad de género y orientación sexual (LGTBI), origen nacional, discapacidad o edad.

Si los criterios fijados por la empresa no varían de un proceso a otro, no habrá obligación de reiterar los mismos.

Disposición adicional primera.

Se establecerá un complemento salarial no compensable, no absorbible, y sí revalorizable, para todas aquellas personas trabajadoras que tras aplicar las tablas salariales del presente convenio en su anexo 1, exista una diferencia entre el salario de origen (Convenio Colectivo de Accepta Servicios Integrales) y destino (presente convenio colectivo). Dicho complemento tendrá la misma naturaleza que salario base.

Disposición adicional segunda.

Las personas trabajadoras que a la fecha de publicación del presente convenio colectivo en el BOE, se encuentren ocupando la posición verificador de procesos independientemente de su antigüedad, serán encuadrados en el nivel 8 como verificador junior y percibiendo el complemento de puesto correspondiente del anexo 3. Trascurridos dos años de permanencia en dicho nivel a contar desde la publicación del presente convenio colectivo, pasarán al nivel 6 dejando de percibir el complemento de puesto de trabajo del anexo 3.

Disposición transitoria primera. *Jornada de referencia en los contratos a tiempo parcial previos a la vigencia del presente convenio colectivo.*

Como consecuencia de la referencia de jornada completa semanal del presente convenio colectivo, los contratos de trabajo a tiempo parcial que estuvieran vigentes hasta la publicación en el BOE del presente convenio colectivo no verán modificado su tiempo de descanso ni su retribución como consecuencia de la adaptación de la parcialidad al eliminar el tiempo de descanso como tiempo de trabajo.

Por tal motivo, se incluirá un complemento salarial consolidable para garantizar el ajuste salarial que no podrá ser compensable, ni absorbible, pero sí revalorizarle. Dicho complemento sólo podrá ser compensable y absorbible si el contrato de trabajo a tiempo parcial, fuese convertido a tiempo completo.

Disposición transitoria segunda.

En el presente convenio colectivo, la jornada ordinaria anual de trabajo efectivo excluye de su cómputo los descansos, por lo que, todos los contratos vigentes hasta la fecha de la firma del presente convenio les será de aplicación lo dispuesto en el artículo de jornada del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria tercera.

Una vez publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el presente convenio Colectivo, la empresa dispondrá de un plazo de dos meses para adaptar la estructura de nómina y aplicar las tablas salariales del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria cuarta. *Complemento de participación en las actividades de la empresa (PAE) e Incremento salarial variable para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.*

1. El complemento de participación en las actividades de la empresa (PAE) y el complemento de Incremento salarial variable para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 que se regulan en los artículos 40 y 48 del convenio colectivo de mediación de seguros privados, únicamente se percibirán, en caso de corresponder, por las personas trabajadoras de la empresa MEDiatef de entre todas las empresas a las que es de aplicación este convenio colectivo en el grupo telefónico SIS.

Ello se debe a que MEDIATEF es la única empresa del grupo del negocio telefónico cuya actividad y objeto social corresponde la de mediador de seguros, que es la actividad para la que el Convenio Colectivo del Sector de la Mediación de Seguros Privados prevé el abono de los conceptos anteriormente señalados.

El Complemento salarial personal, de participación en las actividades de la empresa (PAE) se configura por el artículo 40 del Convenio Colectivo del Sector de la Mediación de Seguros Privados como un complemento que retribuye la participación del personal en la actividad de las empresas de mediación que gestionen más de 3.5 millones de euros en comisiones.

2. El Incremento salarial variable se configura por el artículo 48 del Convenio Colectivo del Sector de la Mediación de Seguros Privados como una promoción retributiva para el personal en la que se reconoce la aportación colectiva a los ingresos por comisiones derivadas de la intermediación de seguros de la empresa, cuyo objeto es aumentar el grado de motivación y compromiso de la plantilla, permitiendo retribuir de manera más adecuada a la situación de la empresa.

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

3. En cuanto al régimen de devengo, cuantía y demás cuestiones relacionadas con los referidos conceptos, se estará a lo dispuesto en los artículos 40 y 48, respectivamente, del Convenio Colectivo del Sector de la Mediación de Seguros Privados.

Dado que el régimen de devengo del incentivo variable regulado en el artículo 48 del Convenio Colectivo del Sector de la Mediación de Seguros Privados se relaciona con el crecimiento de la empresa, calculándose en función del incremento porcentual de ingresos por comisiones de seguros y honorarios facturados, en cada caso y exclusivamente, derivados de la actividad de mediación de seguros y reaseguros por la empresa y respecto al año anterior, siendo que MEDIATEF ha comenzado a operar en marzo de 2024, dicho concepto no se devengará hasta que sea posible comparar las cuentas anuales de la empresa en el año 2024 con las del año 2025.

Para el caso de que, como resultado de dicha comparativa, resulte el incremento porcentual previsto en el artículo 48 del Convenio Colectivo del Sector de la Mediación de Seguros Privados, el abono de este incentivo a la plantilla no se producirá más tarde del 1 de septiembre de 2026.

4. El personal del resto de empresas del grupo queda expresamente excluido de la aplicación de los conceptos Complemento salarial personal, de participación en las actividades de la empresa (PAE) e Incremento salarial variable dado que dichas empresas no se dedican a la actividad de la mediación de seguros privados y, por tanto, la medición de su crecimiento no es equiparable con el que es propio de las empresas del sector de la mediación de seguros, lo cual imposibilita la aplicación de los criterios de devengo de dichos conceptos en el resto de empresas del grupo.

Disposición transitoria quinta.

El complemento por experiencia (CPE) del presente convenio colectivo, no generará sus efectos económicos con efecto retroactivo en lo que se refiere al tiempo de antigüedad devengada con anterioridad a la publicación del presente convenio colectivo, comenzándose a generar experiencia con efectos económicos según lo establecido en el artículo 33.B2 del presente convenio.

Disposición transitoria sexta. *Como excepción a la regla de compensación y absorción del artículo 4.2 del presente convenio colectivo, se establece.*

Se podrá compensar y absorber del complemento Mejora Voluntaria (MVA) así como cualquier otro concepto con la misma naturaleza que mejore el salario bruto fijo anual de las tablas salariales del convenio colectivo de procedencia, para adaptar la estructura salarial del presente convenio colectivo tras su publicación en el BOE. La compensación y absorción sobre dichos conceptos, se aplicará igualmente para la neutralización de eventuales errores de cálculo en los conceptos salariales de convenio, así como regularizaciones salariales por incardinación errónea en grupos o subgrupos profesionales, incluyendo clasificación profesional por movilidad funcional o ascenso.

Disposición transitoria séptima. *Comisión de seguimiento.*

Se constituirá una comisión de seguimiento, cuya composición será la misma que la establecida para la constitución de la comisión permanente del presente convenio. Dicha Comisión deberá ser constituida, en los términos y composición antes indicados, en el plazo improrrogable de 45 días naturales desde la firma del presente convenio colectivo, siendo la periodicidad de las reuniones las que fijen las partes en cada una de ellas, siempre que como mínimo y con carácter ordinario se lleve a cabo una reunión mensual.

En cada reunión se nombrará dos correddores de actas, uno por la representación sindical y otra por la representación la dirección de la empresa, quienes levantarán acta de la misma, que será firmada por todas las partes que componen la Comisión.

Las materias cuyo desarrollo serán competencia de esta Comisión serán las siguientes:

a) Sistema de productividad implantado por la empresa e información previa a la representación legal de los trabajadores de los sistemas de incentivos y objetivos a implementar por la empresa en cada momento, con la posibilidad de emisión de informe previo a su implementación por parte de la representación de los trabajadores en esta Comisión.

b) Seguimiento y análisis del absentismo de cada empresa del grupo, con el objetivo de revisar los datos y proponer medidas para mejorarlo.

c) Análisis del impacto económico de las contrataciones a tiempo parcial, que se realicen desde la publicación del convenio colectivo, con el objetivo de analizar el impacto económico sobre la jornada, respecto de las personas contratadas con anterioridad al presente convenio colectivo. La comisión podrá proponer medidas correctoras.

Disposición final única. *Registro, publicación y difusión del presente convenio.*

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

Las empresas del grupo y los sindicatos firmantes del presente convenio, realizarán la máxima difusión de este convenio entre las empresas y las personas trabajadoras del grupo telefónico SIS.

Disposición derogatoria única. *Vacaciones del personal subrogado y Jornada.*

Las personas trabajadoras que antes de la firma del presente convenio, disponían de dos días de libre disposición, dichos días se integrarán dentro de los 25 días de vacaciones del presente convenio. Todo el personal subrogado realizará la misma jornada efectiva que se contempla en el presente convenio colectivo.

ANEXO 1

Referencia nivel Mediación	Posición	Año 2024	
		S.B mes – Euros	S.B año – Euros
2	Dirección.	2.147,04	30.058,53
3	Jefe de área.	1.981,90	27.746,62
5	Titulados superiores.	1.651,61	23.122,54
5	Titulados medios.	1.651,61	23.122,54
5	Responsable de plataforma.	1.651,61	23.122,54
5	Responsable Técnico.	1.651,61	23.122,54
6	Oficial administrativo.	1.376,33	19.268,63
6	Responsable Equipo Asistente Venta.	1.376,33	19.268,63
6	Técnico.	1.376,33	19.268,63
6	Verificador/agente Procesos de Ventas Senior.	–	
7	Auxiliar Administrativo.	1.321,27	18.497,80
8	Verificador/agente Procesos de Ventas Junior.	1.156,11	16.185,59
8	Asistente de Ventas senior.	1.156,11	16.185,59
9	Asistente de Venta.	1.112,40	15.573,60

Referencia nivel Mediación	Posición	Año 2025	
		S.B mes – Euros	S.B año – Euros
2	Dirección.	2.211,45	30.960,29
3	Jefe de área.	2.041,36	28.579,02
5	Titulados superiores.	1.701,16	23.816,22
5	Titulados medios.	1.701,16	23.816,22
5	Responsable de plataforma.	1.701,16	23.816,22
5	Responsable Técnico.	1.701,16	23.816,22
6	Oficial administrativo.	1.417,62	19.846,69
6	Responsable Equipo Asistente Venta.	1.417,62	19.846,69
6	Técnico.	1.417,62	19.846,69
6	Verificador/agente Procesos de Ventas Senior.	–	–
7	Auxiliar Administrativo.	1.360,91	19.052,73
8	Verificador/agente Procesos de Ventas Junior.	1.190,80	16.671,16
8	Asistente de Ventas senior.	1.190,80	16.671,16
9	Asistente de Venta.	1.145,77	16.040,81

Referencia nivel Mediación	Posición	Año 2026	
		S.B mes - Euros	S.B año - Euros
2	Dirección.	2.239,09	31.347,29
3	Jefe de área.	2.066,88	28.936,26
5	Titulados superiores.	1.722,42	24.113,92
5	Titulados medios.	1.722,42	24.113,92
5	Responsable de plataforma.	1.722,42	24.113,92
5	Responsable Técnico.	1.722,42	24.113,92
6	Oficial administrativo.	1.435,34	20.094,77
6	Responsable Equipo Asistente Venta.	1.435,34	20.094,77
6	Técnico.	1.435,34	20.094,77
6	Verificador/agente Procesos de Ventas Senior.	1.435,34	20.094,77
7	Auxiliar Administrativo.	1.377,92	19.290,88
8	Verificador/agente Procesos de Ventas Junior.	1.205,68	16.879,55
8	Asistente de Ventas senior.	1.205,68	16.879,55
9	Asistente de Venta.	1.160,09	16.241,32

El salario base anual contempla las pagas extraordinarias y corresponde al salario base anual de la referencia del convenio de mediación de seguros privados según la referencia del nivel profesional establecido en el artículo 30 del presente convenio.

ANEXO 2 (CPE)

Referencia nivel Mediación	2024	
	Mensual	Límite máximo mensual
5	16,51	165,1
5	16,51	165,1
5	16,51	165,1
5	16,51	165,1
6	27,53	275,3
6	27,53	275,3
6	27,53	275,3
6	27,53	275,3
7	5,51	55,1
8	16,51	165,1
8	16,51	165,1

Referencia nivel Mediación	2025	
	Mensual	Límite máximo mensual
5	17,00	170
5	17,00	170
5	17,00	170
5	17,00	170
6	28,36	283,6
6	28,36	283,6
6	28,36	283,6
6	28,36	283,6
7	5,67	56,7
8	17,00	170
8	17,00	170

Referencia nivel Mediación	2026	
	Mensual	Límite máximo mensual
5	17,21	172,1
5	17,21	172,1
5	17,21	172,1
5	17,21	172,1
6	28,71	287,1
6	28,71	287,1
6	28,71	287,1
6	28,71	287,1
7	5,74	57,4
8	17,21	172,1
8	17,21	172,1

Referencia nivel Mediación	2027	
	Mensual	Límite máximo mensual
5	17,55	175,54
5	17,55	175,54
5	17,55	175,54
5	17,55	175,54
6	29,28	292,84
6	29,28	292,84
6	29,28	292,84
6	29,28	292,84

Referencia nivel Mediación	2027	
	Mensual	Límite máximo mensual
7	5,85	58,55
8	17,55	175,54
8	17,55	175,54

ANEXO 3

Referencia nivel Mediación	Posición	Año			
		2024	2025	2026	2027
		Compl. Convenio	Compl. Convenio	Compl. Convenio	Compl. Convenio
8	Verificador/agente Procesos de Ventas Junior.	1.314,41	1.353,84	1.370,77	1.398,18
8	Asistente de Ventas senior.	334,41	344,44	348,75	355,72
9	Asistente de Venta.	302,40	311,47	315,37	321,67