Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Admiral Intermediary Services SAU
Expediente: 41/01/0145/2025
Fecha: 10/07/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: MARIA ISABEL ARRIBAS MOSQUERA
Código 41101392012025.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa Admiral Intermediary Services SAU (código 41101392012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 06-05-2025 a 31-12-2027 y con efectos económicos desde 01-01/2024.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10

CSV : RCC-7094-0afa-dd69-2579-30ac-9003-26f0-d03f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsbIF8yLcR
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 10/07/2025 13:18 | NOTAS : F

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Admiral Intermediary Services SAU (código 41101392012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 06-05-2025 a 31-12-2027 y con efectos económicos desde 01-01/2024.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10

CSV : RCC-7094-0afa-dd69-2579-30ac-9003-26f0-d03f
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://run.gob.es/hsbIF8yLcR
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 10/07/2025 13:18 | NOTAS : F

Página 279 de un total de 341
Página 3 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025

I CONVENIO COLECTIVO ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES, S.A.U (C.A.I.S)

A90015447

ÍNDICE

CAPÍTULO I: NORMATIVA GENERAL

-ART. 1: ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

-ART. 2: ÁMBITO TEMPORAL

-ART. 3: ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSAS

-ART. 4: RESPETO A LAS MEJORAS ADQUIRIDAS

-ART. 5: NO DISCRIMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

-ART. 6: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

-Art. 7: NORMATIVA SUPLETORIA

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

-ART. 8: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
-ART. 9: TELETRABAJO
-ART.10: DESCONEXIÓN DIGITAL

CAPÍTULO III: EMPLEO Y CONTRATACIÓN

-ART. 11: EMPLEO Y CONTRATACIÓN

-ART. 12: PERIODO DE PRUEBA

-ART. 13: PROMOCIÓN/DESARROLLO PROFESIONAL

-ART. 14: NUEVAS CONTRATACIONES

-ART. 15: PREAVISO FINALIZACIÓN CONTRATO

CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

-ART. 16: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

-ART. 17: TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

-ART. 18: TRABAJOS DE CATEGORÍA INFERIOR

CAPÍTULO V: RETRIBUCIONES

-ART. 19: RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

-ART. 20: COMPLEMENTO POR EXPERIENCIA

-ART. 21: COMPLEMENTO SALARIAL PERSONAL, DE PARTICIPACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA (PAE)

-ART.22: PAGAS EXTRAORDINARIAS

-ART. 23: NOCTURNIDAD

-ART. 24: FESTIVOS NACIONALES SUSTITUIBLES, AUTONÓMICOS Y LOCALES

-ART. 25: COMPLEMENTOS DE PUESTO

- ART. 26: RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

CAPÍTULO VI: PUESTO DE TRABAJO

-ART.27: JORNADA LABORAL

- ART.28:HORAS EXTRAORDINARIAS

- ART.29: REGISTRO DE JORNADA

-ART.30 : FORMACIÓN

-ART.31 : VACACIONES

-ART.32: PERMISOS RETRIBUIDOS

-ART.33: PERMISOS SIN SUELDO

- ART.34: PRIVACIÓN PROVISIONAL DE LIBERTAD

-ART.35: MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

- ART.36: ANTICIPOS

- ART.37: GASTOS DE VIAJES, “DIETAS”

- ART.38: EXCEDENCIAS

-ART.39: CESE VOLUNTARIO

-ART.40: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

-ART.41: PÓLIZA DE SEGUROS

- ART.42: COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR JUBILACIÓN
- ART.43: FALTAS Y SANCIONES

-ART.44: RETRASOS

- ART.45: SANCIONES. GRADUACIÓN

- ART.46: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, O ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO, O DE ACOSO MORAL, Y DE LGTBI

-ART.47: PROTECCIÓN Y SALUD LABORAL

-ART.48:IGUALDAD Y DIVERSIDAD

-ART.49: PAREJAS DE HECHO

-ART.50: COMITÉ DE EMPRESA

- ART.51:COMISIÓN PARITARIA

-ART.52: SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

CAPÍTULO I: NORMATIVA GENERAL

Preámbulo. El presente convenio colectivo está suscrito, de una parte, por la Representación Legal de la empresa Admiral Intermediary Service S.A.U y de otra parte por el comité de empresa

Página 281 de un total de 341
Página 5 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

conformado por la candidatura C.T.E y las organizaciones sindicales ATI-AG y CCOO, en representación del colectivo laboral afectado por el mismo que, en su conjunto, representan al 100% de la plantilla.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional
El presente convenio es de aplicación a las relaciones laborales de Admiral Intermediary Services S.A.U Sucursal en España, situado en la provincia de Sevilla.

Artículo 2. Ámbito Temporal
Vigencia: El convenio, con carácter general, entrará en vigor al momento de su firma, con efectos económicos al 1 de enero de 2024, salvo complementos salariales que tendrán efecto a partir del 1 de enero de 2025, en la forma y con el alcance establecido en el último párrafo de este artículo 2 .

Duración. La duración de este convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas en las correspondientes normas del presente convenio.

Prórroga y denuncia. El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no se denuncia en forma escrita por quienes están legitimados para ello. Denunciado el convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación y prórroga que se regulan en este apartado.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, antes de los tres últimos meses de su término o prórroga en curso, con las disposiciones formales establecidas en el artículo 89 del E.T., por escrito y comunicando a la representación empresarial y sindicales que lo suscribieron. Una vez denunciado, se procederá a constituir la comisión negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El contenido normativo del convenio se mantendrá, no obstante, en vigor hasta que tome efecto legalmente un nuevo convenio.

Artículo 3. Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.
Las retribuciones y condiciones establecidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, no podrán ser compensadas ni absorbidas por las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas, así como cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria que puedan establecerse en el futuro, y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Artículo 4. Respeto de las mejoras adquiridas
4.1. Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

4.2 Asimismo, se mantendrán como derechos adquiridos a título colectivo las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo, siempre que no estén expresamente modificadas en el articulado de este convenio.

Página 283 de un total de 341
Página 7 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025

Artículo 5. No discriminación en las relaciones laborales
Se entenderán nulos y sin efectos los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo y en materia de retribuciones, jornada, y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa, indirecta desfavorables por razón de edad, de género, de diversidad funcional, origen, incluido el racial étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentescos con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

También serán nulas cualquier decisión de la empresa que suponga un trato desfavorable a las personas trabajadoras como reacción ante cualquier reclamación efectuada a la empresa, o acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Todo ello sin perjuicio del respeto a las disposiciones legales que, en su caso, establezcan las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

El Plan de Igualdad habrá de ajustarse a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad
Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral competente, anulase o invalidara alguno de sus pactos, éste deberá ser revisado y reconsiderado al objeto de resolver el problema planteado. La declaración de nulidad de cualquiera de las cláusulas no determinará en ningún caso la de todo el convenio.

Artículo 7. Normativa Supletoria
En lo no previsto por el articulado del presente convenio será de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Mediación de Seguros, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización del Trabajo
La organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, es facultad de la dirección de la Empresa, que responderá de su uso de acuerdo y en conformidad con la legislación vigente. Ésta tiene como fin la consecución de niveles óptimos de productividad, eficiencia, eficacia, calidad, y

condiciones de trabajo en la Empresa, elevando su competitividad, y ofreciendo la mayor calidad en sus servicios, de acuerdo con las orientaciones del mercado.

La consecución de estos fines se establece sobre la base de los principios de buena fe, y de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y las personas trabajadoras. Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas, mejora tecnológica, clima laboral, aplicación de una política de igualdad de oportunidades, condiciones y calidad de vida en el trabajo.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la Empresa, la representación legal de las personas trabajadoras, Comité de Empresa, tendrá las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente convenio.

Artículo 9. Teletrabajo

Remitimos a los anexos 5.1 y 5.2, acuerdo contractual de negocio y tecnología/data.

Artículo 10: Desconexión digital.

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.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se establecen las siguientes medidas:

A) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a su disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, bajas, licencias o vacaciones. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora en contra de lo establecido en el presente artículo, no conllevará responsabilidad de la empresa.

B) Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación sobre asuntos profesionales, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

Página 284 de un total de 341
Página 8 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

C) Constituyen circunstancias excepcionales que justifican la no aplicabilidad de las medidas anteriores, los supuestos de fuerza mayor o que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial, así como aquellas situaciones reguladas en las políticas o protocolos de desconexión digital aprobados en el seno de las empresas, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
D) La empresa podrán adoptar las medidas que estimen oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de las empresas, se podrán establecer protocolos de actuación que desarrollen este derecho.

CAPÍTULO III: EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 11. Empleo y contratación

La contratación en Admiral se presupone concertada de forma indefinida.

Se respetarán las políticas activas de empleo dentro de la empresa promoviendo la incorporación de personal joven, de nuevo ingreso que, contando con la necesaria formación previa, pueda desarrollar su aprendizaje en la empresa. Para ello la empresa apostará por la estabilidad y la garantía en el empleo, respetando los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.

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

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la Empresa deberá informar a la plantilla sobre la existencia de puestos vacantes, de manera que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial. Con carácter general, estas solicitudes deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona solicitante por escrito y de manera motivada (art. 12 ET).

Los contratos por duración determinada, a que se refiere el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de seis meses.

En todo lo restante, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

Para los contratos formalizados a tiempo parcial, se establece una jornada mínima de 30 horas.

Artículo 12. Periodo de prueba

La duración del periodo de prueba será variable en función de la naturaleza de los puestos de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de los periodos:

Grupo Profesional A: 6 meses
Grupo Profesional B: 3 meses

Página 285 de un total de 341
Página 9 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Grupo Profesional C: 2 meses
Grupo Profesional D: 1 mes
Grupo Profesional E: 15 días laborables

Las situaciones de incapacidad temporal y maternidad o paternidad que pudieran afectar a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 13. Promoción/desarrollo profesional.

13.1 Los ascensos y promociones del personal se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidades y/o habilidades demostradas, experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la dirección de la empresa.

13.2 Los criterios de ascensos y promociones serán comunes para las personas trabajadoras de uno y otro género, y se deberá respetar asimismo el principio de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el artículo 17.1 del T.R.L.E.T.

13.3 Para la promoción profesional de las personas trabajadoras se requerirá poseer las capacidades y/o aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la formación con aprovechamiento acreditado relacionados con el puesto a ocupar.

13.4 Los procesos de selección interna asegurarán la objetividad y no discriminación de la misma, y pudiendo optar a ocupar los puestos que se pretendan cubrir, el personal de la empresa, que acredite tener el perfil establecido, y pase con éxito el proceso selectivo correspondiente.

13.5 La empresa informará por escrito al inicio del proceso de selección a la representación legal de las personas trabajadoras del tipo de proceso, técnicas y actividades selectivas relacionadas con el proceso.

13.6 En caso de reclamación contra la selección efectuada formulada por alguna persona trabajadora de la empresa, que se estime injustamente valorada, el Comité de empresa tendrá acceso a los informes de evaluación y demás documentación del proceso selectivo relativas a la persona trabajadora reclamante.

13.7 La empresa se reserva la capacidad de asignar directamente a desarrollo profesional/promoción a las personas trabajadoras que ostenten la capacidad y el potencial para el desarrollo de la función, con informes detallados que lo justifiquen.

13.8 Las vacantes serán publicitadas siempre en la compañía.

Artículo 14. Nuevas contrataciones

14.1 La contratación del personal se prestará mediante contrato indefinido, con carácter general, sin perjuicio de aquellas circunstancias en la que, acorde ley, se utilicen modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

14.2 Las vacantes serán comunicadas siempre en la compañía.

Artículo 15. Preaviso finalización contrato
La finalización del contrato temporal será acorde a la Ley.

CAPÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16. Clasificación Profesional y Promoción profesional

16.1. Grupos Profesionales - Descripción

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.

La aptitud profesional será el resultado de la ponderación global de:

1. Conocimientos: Técnicos, experiencias y habilidades para el desempeño normal del puesto, con independencia de su forma de adquisición.
2. Iniciativa/autonomía: identificación rol, asumir tareas.
3. Responsabilidad: contribuir, asumir consecuencias de las acciones emprendidas.
4. Capacidad de dirección cuando proceda (integración de recursos, activos, y objetivos; conseguir resultados a través del equipo, orientar, motivar, desarrollar, influir, supervisar).
5. Y en todos los casos dada la cultura de la empresa la capacidad para trabajar en equipo, entendida como la capacidad de colaborar, y/o interactuar para conseguir un objetivo común con compañeros/as de equipo, departamento, área, etc.
6. Titulaciones deseables y/o requeridas para el desempeño de las funciones requeridas. Se ajustará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Con carácter general, la persona trabajadora desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como las suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forme parte.
Cuando se desempeñen de forma habitual, funciones de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más prevalentes.

Los grupos profesionales y niveles que se establecen no supone que, necesariamente, deban existir todos, sino en función de la necesidad de la actividad o no.

16.2 Grupos Profesionales - Niveles

GRUPO I

Personal de dirección.

1. Puestos que dependiendo de su CEO o Dirección General de la Empresa, participan en la elaboración de las políticas y directrices de la empresa, con responsabilidad sobre la correcta aplicación en su ámbito de actuación.

2. Formación: Titulación Universitaria o técnica de grado superior o amplia experiencia reconocida.

3. Tareas: Puestos que dependiendo de la Dirección de Área tienen funciones estratégicas en el departamento, ámbito o unidad de trabajo, desarrollando sus funciones con autonomía y responsabilidad sobre el mismo.

Puestos de trabajo: Ver anexos I y II del convenio estatal de mediación de seguros privados.

Nivel retributivo 1

GRUPO II A.

1. Criterios generales: Su función se traduce en la realización de cometidos relacionados con la investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar, siempre que se correspondan con las funciones propias del título que posean.

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

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

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

4. Nivel retributivo 2.

5. Puestos de trabajo: Ver anexos I y II del convenio estatal de mediación de seguros privados.

GRUPO II B

Responsables

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

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

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

4. Nivel retributivo 3.

5. Puestos de trabajo: Ver anexos I y II del convenio estatal de mediación de seguros privados.

GRUPO III A

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

2. Formación: Conocimientos especializados de las funciones, tareas y operaciones respectivas y/o formación mínima equivalente a bachillerato o formación profesional de grado medio, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo. 3. Tareas: Se incluyen en este Subgrupo, a título enunciativo, las siguientes tareas, así como cualesquiera otras asimilables a las mismas:

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

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

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

4. Nivel retributivo 4

5. Puestos de trabajo Ver anexos I y II del convenio estatal de mediación de seguros privados.

GRUPO III B

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

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

3. Tareas: Se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:
Área comercial: Funciones reseñadas en el artículo 16, punto 2.3.1, en relación con coberturas de los llamados riesgos masa (accidentes individual y Colectivos; vida riesgo, ahorro y financieros; de enfermedad, asistencia sanitaria y decesos; multirriesgo del hogar, de comunidades, de comercio, y de PYMES; seguros agrícolas; automóviles; responsabilidad civil tarificada), y en general de todos los seguros gestionados habitualmente por las empresas de mediación, excepto los grandes riesgos.
Incluye en el área comercial aquellas personas trabajadoras que realicen sus funciones en la oficina telefónica exclusivamente, realizando venta directa tanto a nuevos clientes como a clientes de cartera.

Entre otros, se encuadran en este Grupo los departamentos de Ventas, Híbrido, ATC, Emisión Cartera o Renovaciones.

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

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

4. Nivel retributivo 5.

5. Puestos de trabajo Ver anexos I y II del convenio estatal de mediación de seguros privados.

GRUPO III C

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

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

3. Tareas: En este Subgrupo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes tareas: Colaboración en las áreas comerciales, técnicas o de administración, señalando, entre otras:

En el área comercial: En general se encuadran en este nivel los departamentos que no acometen labores comerciales tales como atención digital, chat, etc. En el área técnica de seguros: Preparación de las tareas de los gestores de los Subgrupos III A) o III B), recopilación de datos o antecedentes.

En el área de administración y servicios generales:

1. Personal que realice transcripción de datos sobre cualquier soporte informático utilizando programas estándar, que requieran conocimientos básicos de la operativa informática.
2. Personal que realice la atención de centralitas telefónicas y simultáneamente la recepción de visitas.

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

5. Puestos de trabajo Ver anexos I y II del convenio estatal de mediación de seguros privados.

GRUPO III D

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

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

3. Tareas: En este colectivo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes actividades, así como otras asimilables a las mismas:
- Conducción de vehículos.
- Cobranza de recibos fuera del centro de trabajo.
- Tareas de conserjería.
- Reparación y mantenimiento de edificios, instalaciones y maquinaria.

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

5. Puestos de trabajo Ver anexos I y II del convenio estatal de mediación de seguros privados.

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

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

3. Tareas: En este Subgrupo se incluye el personal que realice las siguientes tareas a título enunciativo:
- Distribución de llamadas telefónicas a cada departamento.
- Recogida de mensajes.
- Solución de dudas y consultas sencillas y orientación al cliente.
- Punteo de datos y primas en los recibos de cartera mensuales.
- Completar datos de solicitudes de seguro e introducir las mismas en ordenador u otros medios informáticos o electrónicos.
- Transcripción de cartas, cuestionarios y otros documentos a ordenador u otros medios informáticos o electrónicos.

- Seguimiento telefónico de campañas, preparación de visitas, etc.
- Distribución diaria de pólizas recibidas en la empresa de mediación. - Ayuda en la preparación y distribución mensual de los recibos de cartera. - Archivos de pólizas y documentación.
- Gestiones externas en entidades bancarias, entidades aseguradoras, etc., cumplimentando funciones preparadas por personas trabajadoras a las que sirvan de apoyo.

4. Nivel retributivo 8.

5. Puestos de trabajo Ver anexos I y II del convenio estatal de mediación de seguros privados.

Artículo 17. Trabajos de categoría superior

17.1. Cuando la empresa lo estime necesario, la persona trabajadora podrá realizar cometidos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo mensualmente como complemento de trabajo por funciones de superior categoría, la doceava parte de la diferencia entre el salario anual correspondiente a la categoría superior y el de la categoría de la persona trabajadora.

17.2. Esta situación podrá prolongarse por un máximo de seis meses, consecutivos o no, al cabo de los cuales deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser promocionado a la superior.

17.3 El tiempo trabajado en la categoría será computado como antigüedad en la misma, si se promociona a la misma.

Artículo 18. Trabajos de categoría inferior

De acuerdo al artículo 39.2 del E.T., "en el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá ser justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación, previamente, a los representantes de los trabajadores".

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 19. Retribución

La estructura retributiva fija es la percepción económica del personal por la prestación profesional realizada, y estará constituida por salario base y complementos salariales, rigiendo siempre el principio de no discriminación en esta materia. Las retribuciones (salario base y complementos salariales) que figuran en la tabla anexa de este convenio son cantidades brutas anuales.

El régimen retributivo se estructura:

A) Salario base. El correspondiente a la persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles salariales descritos en el presente convenio.

En relación al salario base se aplicarán las tablas salariales del Convenio Colectivo de Mediación de Seguros desde el 01 de enero de 2024.

Los complementos salariales de dicho convenio, se aplicarán desde el 01 de enero de 2025 (PAE Y CPE)

Remunera la jornada anual de trabajo efectiva pactada en este Convenio.

B) Complementos salariales. Cantidades, que en su caso, deban adicionarse al salario base de convenio, por cualquier concepto distinto al de la jornada ordinaria anual de la persona trabajadora y su adscripción a un grupo profesional y nivel retributivo:

B.1) Aquellos complementos recogidos en el Convenio Colectivo Estatal de Mediación de Seguros privados.

B.2) Los complementos especificados en el anexo de complementos (Anexo 3).

B.3) Personales. Derivados de las condiciones personales de la persona trabajadora.
B.4) De puesto de trabajo. 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.
B.5) De tiempo.

C) Complementos extra-salariales.

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

Artículo 20. Complemento por experiencia
Este complemento se comenzará a devengar después de haber transcurrido un periodo de 2 años de presencia en la empresa, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, y a partir del cumplimiento de su segundo año en la empresa.

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

El Complemento por experiencia recogido en los Anexos I.2, II.2, III.2 y IV. 2 del Convenio estatal de mediación de seguros privados, se abonará en catorce mensualidades, multiplicando el importe mensual que figura en dicho Anexo por el número de años de pertenencia al nivel que tenga asignado la persona trabajadora que lo disfrute, excluido el período de carencia establecido en el número anterior y con el límite multiplicador máximo de diez años. El abono se realizará conforme a la situación de la persona trabajadora en 1º de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia.

Artículo 21. Complemento salarial personal, de participación en las actividades de la empresa (PAE).

En las empresas de mediación que gestionen más de 3.5 millones de euros en comisiones, el complemento salarial PAE no podrá ser inferior al importe mínimo que se consigna para cada nivel retributivo en la tabla que figura en los anexos I.3, II.3, III.3 y IV.3 del Convenio, estatal de mediación de seguros privados abonándose dicho mínimo, en su caso, en las doce pagas ordinarias y dos extraordinarias.

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

Artículo 22.Pagas extraordinarias

Los importes anuales que se reflejan en las tablas salariales del anexo 1.1 y 1.2 de este Convenio, incluye el salario base correspondiente a los doce meses naturales del año, más las dos pagas extraordinarias, de Junio y Navidad.

Artículo 23. Nocturnidad

Se estará a lo dispuesto en el ET respecto a la misma.

Artículo 24. Festivos nacionales sustituibles, autonómicos y locales

La persona trabajadora que preste sus servicios en cualquiera de los festivos anuales, de carácter nacional sustituible, autonómico o local, percibirá el porcentaje del valor de hora ordinaria en compensación de tiempo libre retribuido o en compensación económica, siendo para 2024 el 165% y a partir de 2025 180%.

Se entiende por festivo nacional sustituible aquel que, con tal carácter, se publica anualmente en el Calendario de Festivos Anuales.

En el caso de los días 25/12, 01/01, y 06/01, y si estos fueran definidos por el gobierno de esta naturaleza, tendrán la consideración de especiales, y su compensación sería del 200% en 2024 y a partir de 2025 del 225% del valor de la hora ordinaria.

Los días 24 y 31 de diciembre, y el 5 de enero, el horario finalizará a las 15.00 tanto en áreas de soporte a negocio, como en áreas de contacto con cliente. Cualquier modificación a este horario deberá ser pactada con el Comité de empresa.

Artículo 25. Complementos de puesto

25.1 Plus idioma

El personal de contacto directo con cliente, estructura interna de la empresa o proveedores, al que se

le exija que en el desarrollo de su actividad utilice uno o más idiomas extranjeros, o la utilización de una o más lenguas co-oficiales del Estado español fuera de la Comunidad Autónoma donde esté reconocida dicha cooficialidad.

La cuantía de este plus a jornada completa será el establecido en la tabla salarial anexa, y mientras la persona trabajadora esté asignada será percibido incluyendo el periodo vacacional.

En caso de contratación a jornada parcial, el plus se percibirá proporcionalmente a la jornada contratada, con independencia del tiempo de utilización del idioma o lengua durante la misma.

El dimensionamiento de Gestores/as que cubren la atención al cliente en idioma corresponde a la empresa, comprometiéndose ésta a cubrir los horarios de máxima actividad con dimensionamiento del personal con idioma, adecuados a los horarios de trabajo establecidos.

25.2 Complemento de disponibilidad.

Se consideran como guardias no presenciales las horas que realiza la persona trabajadora fuera del horario y centro de trabajo en las cuales se encuentra disponible para la empresa. Si finalmente, la empresa requiere a la persona trabajadora para que realice las funciones deberán considerarse como horas extraordinarias y abonarse como tal.

El modelo y complemento asociado de disponibilidad (guardias) se podrá revisar anualmente.

25.3 Gestor/a Experto/a y RNV/N4

Maneja bolsa de descuentos para flexibilizar la contratación y/o retención del cliente. La cuantía de este plus a jornada completa será el establecido en la tabla salarial anexa.

25.4 Gestor/a delegado/a

Con un máximo de 40% de su tiempo, realiza tareas de apoyo a Jefe/a equipo. La cuantía de este plus a jornada completa será el establecido en la tabla salarial anexa.

Artículo 26. Retribución flexible

La empresa, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, tiene a disposición del conjunto de la plantilla la posibilidad de poder sustituir, mediante acuerdo reversible con la persona trabajadora interesada, parte de los conceptos salariales regulados en el presente convenio por las retribuciones en especie que tuvieran un tratamiento fiscal favorable conforme a la normativa de aplicación, sin que ello pueda suponer alteración del montante bruto anual del salario del presente convenio que le corresponda percibir, y siempre dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

Los conceptos figuran en nómina como retribución en especie, con identificación de los conceptos a que correspondan.

Ninguno de los conceptos recogidos en este plan de retribución flexible, con posibilidad de ser implantados, disminuye la cotización a la seguridad social de las personas trabajadoras.

La vinculación a este plan se hará mediante novación de contrato y establecimiento en anexo de

aquellos productos o servicios que desea la persona trabajadora.

CAPÍTULO VI: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 27. Jornada laboral

27.1 La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.720 horas de trabajo efectivo, sin que se incluyan en dicho cómputo, a tal efecto, los días de vacaciones ni de descanso que se conceden anualmente, las fiestas nacionales, las fiestas autonómicas, ni las locales.

27.2 La distribución horaria de la jornada anual fijada podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

27.3 El descanso semanal será siempre de dos jornadas completas de trabajo, preferentemente sábado y domingo, salvando siempre las necesidades del servicio y que exista acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

27.4 Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

27.5 Los calendarios laborales, con la distribución horaria correspondiente, se negociarán entre empresa y comité de empresa, con carácter anual. A efectos de no superar el cómputo anual de la jornada establecida en el presente convenio, se procurará llevar a días de descanso los excesos que sobre dicho cómputo pudieran derivarse de la adaptación al calendario de fiestas de cada año.

27.6 Atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales de la empresa, se tenderá a mantener el acuerdo entre empresa y comité de empresa, con carácter anual, de una jornada continuada durante los meses de Julio y Agosto, de 08.00 a 15.00 ó de 08.30 a 15.30, sin impactar la estacionalidad del negocio, y la jornada en horario de mañana para todos los viernes del año, exclusivamente para áreas de soporte a negocio.

27.7 Podrán acordarse otras distribuciones horarias diferentes, continuadas y/o partidas, mediante negociación colectiva a través de acuerdo o convenio, y conforme a los criterios y pautas establecidos en el presente convenio.

27.8 La distribución horaria en áreas de soporte a negocio, es a jornada partida, siendo las horas de referencia para entrada y salida, las 08.00 y las 17.30 horas respectivamente, con la posibilidad de aplicar una flexibilidad horaria a partir de hora de entrada y de salida de 90 minutos. El tiempo de comida no podrá ser inferior a 30 minutos, ni superior a dos horas.

Artículo 28. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. La compensación para 2025 será del 220% y a partir de 2026 será del 225%.

Éstas se podrán compensar con tiempo de descanso.

Artículo 29. Registro de Jornada.

Se mantiene el sistema de registro horario en vigor por ser compatible con el modelo de trabajo a distancia y cumplir con lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, reflejando fielmente el tiempo que la persona trabajadora, que realiza trabajo a distancia, dedica a la actividad laboral, sin perjuicio del modelo de flexibilidad horaria en bandas de inicio y finalización de la jornada, así como regularización del tiempo de trabajo mensual establecido, en áreas de soporte a negocio.

El sistema de registro es digital y estará a disposición de, en forma remota, tanto por la Inspección de Trabajo como de la RLPT

El tiempo de incidencias técnicas o informáticas, responsabilidad de la empresa, que ocasione desconexiones a los sistemas de trabajo, será asumido por la empresa sin perjuicio en tiempo de trabajo y/o económico para las personas trabajadoras. Las incidencias tecnológicas sobrevenidas de carácter personal que surjan en el domicilio de trabajo declarado por la persona trabajadora, ajenas a la responsabilidad de la empresa y de la persona trabajadora, serán comunicadas inmediatamente a Admiral que aportará alternativas a la persona trabajadora, prevaleciendo el desplazamiento a la oficina para trabajar en ésta presencialmente de manera transitoria. Posteriormente será analizada la causa de la incidencia y si no fuera responsabilidad de la persona trabajadora, la empresa asumiría el tiempo como jornada de trabajo siempre y cuando se presente certificado de la incidencia sufrida por la compañía proveedora del suministro que justifique ésta, según recoge la sentencia de la AN n.o 104/2021, de 10 de mayo de 2021. Por procedimiento se establece una hora para el desplazamiento que será considerada como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 30. Formación

Al objeto de favorecer la mejora permanente de la formación, la empresa proporcionará a las personas trabajadoras los conocimientos y las prácticas adecuadas a los requerimientos del puesto de trabajo, de la necesidad de la empresa, y del mercado laboral.
Se compromete a promover el mantenimiento y la adquisición de las competencias profesionales, y de la experiencia laboral para las personas trabajadoras, a través de procesos formativos (formales y no formales).
La formación, a través de la organización y participación en acciones formativas, programas, cursos, favorecerá la promoción del personal. El tiempo de formación para cada persona trabajadora, excepto las que estén sujetas a contratos de trabajo que lo prevean específicamente, será de 25 horas dentro del cómputo anual de la jornada de 1.720 horas establecida. Este cómputo podrá

Página 297 de un total de 341
Página 21 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas parciales, que arrojen un cómputo laboral anual distinto.

Si por necesidades organizativas o funcionales no fuera posible suministrar anualmente, podrán ser acumuladas durante un periodo de hasta 2 años.

Artículo 31. Vacaciones

31.1. El personal afectado por el presente convenio, de alta en la empresa el 1 de Enero de cada año disfrutarán de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

31.2 A los 10 años de antigüedad en la empresa, se disfrutarán de 26 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. A los 15 años de antigüedad en la empresa, se disfrutarán de 27 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. A los 20 años de antigüedad en la empresa, se disfrutarán de 28 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. Aplicable desde 2025.

31.3 Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario vacacional de la empresa, del equipo, o de la persona coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

31.4 Las vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres períodos, a solicitud de las personas trabajadoras, y previo acuerdo con la empresa en las áreas de soporte negocio, y seguirán el procedimiento establecido y acordado con el comité de empresa en los ámbitos de Operaciones (centros contacto directo con cliente;que será negociado anualmente por la RLPT y la empresa.

En el ámbito de empresa se podrá convenir un régimen distinto de vacaciones, en función de la distribución y organización del tiempo de trabajo.

31.5 El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, utilizando preferentemente la estacionalidad baja de la actividad en la que opera la empresa. En áreas de soporte a negocio, uno de los tres periodos de fracción posibles deberá ser en periodo estival, y de 14 días continuados, y siempre de común acuerdo entre empresa y solicitante.

31.6 El calendario de vacaciones se fijará con antelación debiendo la persona trabajadora conocer las fechas asignadas, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

31.7 Las personas que se incorporen a la empresa en fecha posterior a 1 de enero, y las que sean baja en la misma antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional de vacaciones de acuerdo al tiempo de trabajo realizado durante el año a que correspondan. En el caso de causar baja antes del 31 de Diciembre del año habiendo disfrutado más vacaciones de las que le

correspondan, se deducirá de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

31.8 Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de baja en la empresa regulado en el articulo 39 del presente convenio.

Artículo 32. Permisos retribuidos

Los permisos aquí regulados se disfrutarán en días laborables, a no ser que expresamente se indique su disfrute en días naturales, iniciándose su cómputo a partir del primer día laborable del hecho causante.

32.1 La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, preferiblemente de forma continuada, salvo el recogido en el apartado C de este artículo, y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio, y/o registro como pareja de hecho, a partir del hecho causante. Otras formas de disfrute, a solicitud de la persona trabajadora, deberán ser siempre aprobadas por la dirección de la empresa.

B) Dieciséis semanas en el caso de nacimiento de hijo/a, acto de acogimiento o adopción de hijo/a.

C) Cinco días por accidente o enfermedad grave, 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.

D) Cuatro días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge/pareja de hecho/pareja de derecho, y familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando a tal efecto se necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia o país el plazo será de 5 días laborables.

E) Un día laborable por traslado de domicilio habitual en territorio nacional. Para traslados internacionales a otra operación del Grupo, dos días laborables.

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

G) 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 en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

H) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley.

I) Por el tiempo necesario para acudir 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 o no con la actividad de la empresa, avisando, al efecto, con una antelación mínima de 48 horas.

Cuando la titulación no sea oficial y no esté relacionada con la actividad de la empresa, la empresa facilitará igualmente y en las mismas condiciones anteriores el permiso, siendo las horas a cambio de recuperación, o cuenta de vacaciones, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

J) Para la trabajadora, por el tiempo indispensable para la realización de técnicas reproducción asistida, y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
Para la persona trabajadora, acompañamiento a pareja gestante a exámenes prenatales (ecografías de diagnóstico prenatal, análisis glucosa, monitorización fetal, amniocentesis y/o cualquier otra prueba que diagnostique y descarte riesgos y/o anomalías congénitas en la gestante) durante la gestación.

K) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta del médico de la seguridad social siempre que se trate de enfermedad propia de la persona trabajadora, o de sus hijos/as menores de edad, y se justifique esta necesidad mediante partes de asistencia médica oficiales

L) Por el tiempo necesario para acudir a consulta de médico privado, siempre que trate de enfermedad propia de la persona trabajadora o de sus hijos/as menores de edad. Para disfrutar de este permiso, la persona trabajadora debe preavisar con la mayor antelación posible y presentar el correspondiente justificante médico oportuno. No obstante, las personas trabajadoras procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.

M) 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. Máximo 4 días al año. Se podrá utilizar por horas.

N) Por el tiempo necesario de acompañamiento de visita médica de la seguridad social o médico privado, a padres y madres de la persona trabajadora, justificado mediante partes de asistencia médica oficiales.

O) Se tendrá derecho a un día en caso de fallecimiento de animal de compañía.

P) Un día por fallecimiento de sobrino/a.

Q) Permiso por riesgo climático. La persona trabajadora tendrá permiso de hasta 4 días retribuidos sin acudir al centro de trabajo;

- Si le es imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo.
- Cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.
- Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.
- Y siempre que no se puede trabajar a distancia.

32.2 Las personas trabajadoras por lactancia de un/a hijo/a ya sea por parto, adopción o acogida, menor de doce meses, tendrán derecho a:

Una hora de ausencia del trabajo dividida en dos fracciones, o el incremento proporcional en caso de parto múltiple. Reducción de jornada en una hora. Acumulación en 28 días laborables por cada hijo/a, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad, o bien en otro periodo de acuerdo con la empresa.

Este permiso se podrá disfrutar indistintamente por hombres o mujeres.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto se estará a lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

32.3 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o el 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.

El/la progenitor/a, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la menor a su cargo afectado/a por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o el/la menor sujeto/a a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta

que el/la causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del/la progenitor/a, guardador/a o acogedor/a con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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, 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.

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.

32.4 Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con ésta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Página 302 de un total de 341
Página 26 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en los artículos 33.2 y 49 del presente convenio. (confirmar que esté bien)

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 33. Permisos sin sueldo

33.1 Las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de dos años en la empresa tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por estudios oficiales relacionados con el cometido profesional que desempeñan o que pudieran desempeñar en la empresa, o relacionados con su proyección profesional en la misma, y/o por mejora del idioma inglés, por un máximo de seis meses, mediante acuerdo con la empresa, y siempre que un número de las personas trabajadoras del mismo departamento ausentes no afecten a la operación del mismo.

La dirección de la empresa, no obstante, podrá denegar la concesión, cuando en las mismas fechas, tengan concedido;

. Departamento 20 personas o menos personas: una persona
. Departamento 21 a 100 personas: dos personas
. Departamento 51 a 100 personas: tres personas
. Departamento de más de 100 personas en plantillas: más del 3% de la plantilla.

Este permiso sólo podrá disfrutarse una sola vez al año, y no podrá volver a solicitarse sino han transcurrido cuatro años desde el anterior.

Finalizado el periodo de permiso, de seis meses, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo y las mismas condiciones en que se prestaba el servicio al iniciar el permiso.

Página 303 de un total de 341
Página 27 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

A) Por estudios oficiales, y/o por mejoras del idioma inglés, por un máximo de seis meses al año.
B) Por enfermedad grave y/o hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

33.2 Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el/la menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada, salvo fuerza mayor.

Artículo 34. Privación Provisional de Libertad

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

Artículo 35. Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento

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

Artículo 36. Anticipos

Las personas trabajadoras con un mínimo de permanencia en la Empresa de 2 años, tienen derecho a percibir de la misma anticipos para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por las razones que se exponen a continuación:

A) Gastos ocasionados por contraer matrimonio, o producirse separación o divorcio, hasta 4 mensualidades como máximo de sueldo establecido en la Tabla salarial anexa.

B) Gastos excepcionales por asistencia a hijos/as con discapacidad, hasta 4 mensualidades como máximo de sueldo establecido en la Tabla salarial anexa.

C) Gastos de matrícula y libros de estudio de persona trabajadora y/o hijos/as de la misma, hasta dos mensualidades como máximo de sueldo establecido en la Tabla salarial anexa.

D) Gastos familiares de asistencia sanitaria, ortopédica o protésica, no cubiertas por la seguridad social, hasta dos mensualidades como máximo de sueldo establecido en la Tabla salarial anexa.

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

La empresa puede solicitar justificación sobre la causa que origina la solicitud, los plazos de amortización (máximo 24 meses), así como el número máximo de solicitudes que puedan atenderse, y ejecutar la amortización inmediata en caso de cese de la persona trabajadora en la empresa.

Artículo 37. Gastos de Viaje (dietas)

La cuantía de la dieta máxima cuando la persona trabajadora pernocte fuera del lugar de residencia habitual será la que se indica en el Anexo 2.

Cuando no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual, la media dieta máxima será, la que así mismo se indica en el Anexo 2.

Para que se produzca el abono de estas dietas, las personas trabajadoras deberán presentar siempre la justificación de los gastos.

En cuanto a los gastos de transporte/locomoción, cuando el viaje se realice de acuerdo con la empresa, en vehículo propiedad de la persona trabajadora, el coste mínimo del viaje, sobre la ruta previamente aprobada por la empresa, se abonará según el importe por kilómetro indicado en el Anexo 2. .

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

Artículo 38. Excedencias

La suspensión del contrato de trabajo por un periodo de tiempo determinado de conformidad con lo establecido en TRET, y la siguiente regulación.

A) Excedencia forzosa por cargo público

Las personas trabajadoras designadas o elegidas para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo

Esta excedencia da lugar a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad en la empresa.

El ingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

B) Excedencia por cuidado de hijos

Página 305 de un total de 341
Página 29 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a biológico/a, adoptado/a o acogido/a. Durante el primer año la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel retributivo.

C) Excedencia cuidado de familiares
Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a (natural, adopción y acogimiento) y/o dos años por un/a familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o disfuncionalidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida. Durante el primer año la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel retributivo.

En los supuestos B y C si dos personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la misma.

D) Excedencia voluntaria por asuntos propios
Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 6 meses y no superior a 5 años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si no han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel profesional que hubiera o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la Empresa.

E) Excedencia especial por causas médicas y de promoción profesional
Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 3 meses y no superior a 1 año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

E.1. En el caso necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal, la persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca un derecho a excedencia, no inferior a 3 meses ni superior a 1 año."Durante el primer año la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo"
E.2. Realización de estudios relacionados con su puesto de trabajo actual o posible en futuro en la empresa. Para este supuesto la persona trabajadora debe tener al menos tres años de antigüedad en la empresa, y no podrá volver a solicitar ésta hasta que transcurran tres años del el final de la anterior.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia la persona trabajadora debe comunicar su solicitud por escrito a la empresa, con un mes mínimo de antelación, a la fecha de efecto. A su terminación será preciso, preavisar, por escrito con un mes de antelación a la empresa sobre la fecha

Página 306 de un total de 341
Página 30 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

de finalización que le fue concedida, excepto para la excedencia forzosa por cuidado de hijos/as y de un/a familiar.

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

Artículo 39. Cese voluntario

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la misma mediante un preaviso por escrito con un mínimo de un mes, en el caso de que esté encuadrado en los grupos profesionales I y II; y de 15 días en los restantes casos. El incumplimiento de esta obligación de preavisar por escrito permitirá a la empresa descontar a la persona trabajadora la parte de salario fijo proporcional a los días de preaviso omitidos.

6 meses para CEO

3 meses para NR1

1 mes para NR2

15 días para el resto de NR

Artículo 40. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal

La empresa abonará a las personas trabajadoras, cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, común o laboral, justificada mediante los oportunos partes médicos del Servicio Público de Salud, la diferencia entre la prestación económica que reciban del Régimen General de la Seguridad Social y la retribución que percibirán de la empresa al estar prestando sus servicios normalmente, por cada periodo de incapacidad temporal.

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

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

Artículo 41. Póliza de seguro

Efectivo 1 de enero de 2024, la empresa actualiza el importe de capital asegurado,y que tiene suscrita a su exclusivo cargo, para las personas trabajadoras por cuenta ajena, que cubre 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 27.000 euros.
Este seguro tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital, es decir,

Página 307 de un total de 341
Página 31 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

54.000 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 señaladas, tanto la dirección de la empresa como el seguro que se regula habrán quedado cumplidos en cuanto a la persona trabajadora que recibió esta prestación.

La obligación de aseguramiento por parte de la Empresa de las anteriores coberturas, se extinguirá desde la fecha en que el trabajador se jubile.

Artículo 42. Compensación económica por jubilación

Al solicitar la persona trabajadora la jubilación o jubilación anticipada, la empresa le abonará, por una sola vez, una mensualidad por cada cuatro años de servicios prestados en la empresa desde su incorporación a la misma.

Las partes se comprometen a constituir una comisión con objeto de estudiar la posible traslación de este derecho a un instrumento financiero más adecuado a la cobertura que se pretende cubrir.

Artículo 43. Faltas y sanciones

Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga incumplimiento de deberes u obligaciones derivados de la relación laboral, que rompan la disciplina laboral, la normal convivencia, y la organización de la empresa.
Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa reguladas por este convenio se clasificará atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conforme con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

1) Faltas leves. Acciones u omisiones que por negligencia afecten a la normal prestación de trabajo, y que produzcan un resultado perjudicial o daños de escasa trascendencia para la empresa. Se consideran faltas leves:
A)Más de cinco faltas de puntualidad en el mes natural sin que exista causa justificada.
B)La no comunicación en plazo de 24 horas, de falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
C)Falta de asistencia al trabajo de un día, en mes natural, sin causa justificada. Se considera falta la asistencia al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40% de la jornada diaria de que se trate.
D)El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada, o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros/as de trabajo, clientes, o fuera causa de accidente la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
E)La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros/as o clientes

Página 308 de un total de 341
Página 32 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

cuando no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la empresa.
F)Los descuidos, distracciones o negligencias que afectan a la realización del trabajo o en cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones, material o documentos de la empresa que produzcan daños de escasa importancia en la misma.
G)La inobservancia de las órdenes en el servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
H)Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos, personas, y clientes, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y la utilización de insultos, palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.
I)La embriaguez, o muestra de haber tomado determinado tipo de sustancias ocasional.
J)No comunicar a la empresa dirección de notificación.

2) Faltas Graves

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

A) De 6 a 12 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes natural.

B) La falta de asistencia al trabajo de dos días, en el periodo de un mes natural, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causa grave perjuicio a la empresa.
C) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio grave para la Empresa.

D) La omisión o falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

E) La desobediencia grave a las personas responsables, así como el incumplimiento de las normas específicas de la Empresa siempre que no incida gravemente en la ejecución del trabajo.

F) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otras personas trabajadoras o clientes.

G) Los descuidos, distracciones o negligencias que afectan a la realización del trabajo o en cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones, material o documentos de la empresa que produzcan daños de importancia a la misma.
H) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas a la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo para la integridad física o salud del mismo, sus compañeros/as, terceras personas, o para las instalaciones de la Empresa.

Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.

La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos. psicotrópicos o similares, si repercute negativamente en el trabajo.

I) Originar y/o participar en altercados, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

J) La negligencia, o desinterés inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.

K) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio

para la Empresa.

L) Actos abusivos o falta grave de respeto en el ejercicio de las funciones de mando.

M) La simulación de la persona de otra persona trabajadora de la empresa.

N) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un periodo de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

2) Faltas Muy Graves
Son faltas muy graves aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte gravemente al normal funcionamiento de la empresa, o que imposibiliten, la normal convivencia laboral, o supongan incumplimiento grave de la prestación de trabajo o infracción grave de leyes reglamentos o procedimientos.
Entre las conductas constitutivas de falta muy graves estarán incluidas las siguientes:

A) Trece o más faltas de puntualidad en un mes natural, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
B)La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, de tres días durante un periodo de 30 días, más de seis en seis meses, o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
C)La simulación de enfermedad o accidente. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.
D)El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada, cuando por consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.
E)La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. Se entenderá como habitual cuando hayan mediado previamente dos amonestaciones/apercibimientos escritos por esta misma causa.
F)El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a las personas trabajadoras, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o con ocasión del desarrollo de la función laboral fuera de la empresa.
G)La deslealtad y abuso de confianza y, en general los actos intencionados que produzcan graves perjuicios a la empresa.
H)El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada, que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.
I)El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa, que origine grave quebranto a la misma.
J)La desobediencia a las órdenes de personas responsables, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la misma.
K)Los actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, cuando supongan infracción de preceptos legales con perjuicio notorio y directo para la persona trabajadora.
L)Actos de acoso sexual o por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
M)La concurrencia desleal, prestando servicios, o colaborando, sin autorización de la empresa, con otras compañías del sector, aportando información de carácter confidencial de la empresa.
N)Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma

que se emplee.
O)La reincidencia en la comisión de dos o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un periodo de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre ellas.
P)Los actos de acoso moral o psicológico, que consistan en una conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que degraden o consientan las condiciones de trabajo de alguna persona, que supongan directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, o que persigan anular la capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo del mismo.
Serán de especial gravedad estos actos, anteriormente descritos, cuando se hubieran cometido prevaliéndose de una relación de superioridad.

Artículo 44. Retrasos.
A los efectos señalados en la ordenación de faltas y sanciones, se considerarán faltas de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

En el supuesto de jornada flexible todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.
Cuando la persona trabajadora no tenga horario flexible, el retraso injustificado en la hora de entrada será superior a 10 minutos.

Los retrasos inferiores al citado margen de 10 minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho periodo tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a efectos de recuperarlo.

Artículo 45. Sanciones. Graduación
Las faltas laborales, atendiendo a su grado de importancia, podrán ser objeto de las siguientes sanciones.

A) Por faltas leves:
☐ Amonestación verbal o por escrito, o
☐ Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días

B) Por faltas graves:
☐ Amonestación por escrito, o
☐ Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días

C) Por faltas muy graves:
☐ Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días, o
☐ Despido disciplinario

Para proceder a la imposición de las sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, comunicándose a la RLPT las sanciones por faltas graves o muy graves.

Las faltas prescribirán a los 10 días cuando sean calificadas de leves; a los 20 días cuando lo sea como graves; y a los 60 días cuando sean muy graves, considerándose para su cómputo la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Todas las faltas se registrarán en el expediente personal de la persona trabajadora, quedando canceladas a los 2 meses las leves, a los 4 meses las graves, y al año las muy graves.

Artículo 46. Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de género, o de acoso moral y LGTBI.

Con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso sexual, moral, y discriminación por razón de sexo en el entorno laboral, Admiral Intermediray Services tiene implantado y desarrollado un procedimiento contra este tipo de situaciones, que contempla los siguientes elementos:

• Una declaración de principios en la que expresamos la intolerancia absoluta del acoso sexual, moral, y la discriminación por razón de sexo hacia cualquier persona trabajadora de la compañía.

• Una política de divulgación y prevención para trasladar el mensaje de la importancia que la compañía da a erradicar cualquier forma de acoso sexual, moral, y discriminación por razón de sexo, así que todos conozcamos el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de este tipo de comportamientos.

• Un procedimiento de denuncia específico que respete la total confidencialidad de cualquier persona víctima de acoso sexual, moral o discriminación por razón de sexo, y que refleje los pasos a seguir por parte de AS para su inmediata resolución.

46.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE BASE sobre el acoso sexual, moral y la discriminación por razón de sexo

A) La discriminación y el acoso por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, ideología, color, edad, y orientación sexual están prohibidos dentro de la compañía.

B) La compañía considera fundamental la prevención y eliminación de cualquier conducta de acoso sexual o moral.

C) Entendemos por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal, físico no deseado, de índole sexual, o con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y en particular siempre que a través de una determinada actuación se genere un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

D) Entendemos por acoso moral (o mobbing) aquel por el que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, atentando contra la persona, con la consiguiente degradación del clima laboral. En definitiva, un maltrato psicológico en el trabajo reiterado y con un objetivo determinado, como es que abandone el trabajo.

E) Entendemos por discriminación por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. No toleraremos el acoso en el ámbito laboral cometido por las personas trabajadoras con mayor rango de responsabilidad, compañeros/as de trabajo, clientes, ni terceras personas.

F) A quién cometa acoso sexual o moral se le aplicarán las acciones disciplinarias previstas para estos

Página 312 de un total de 341
Página 36 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

supuestos por la normativa legal o convencional vigente.
G) Todos/as somos responsables de mantener un ambiente laboral libre de acoso. Ante cualquier comportamiento inapropiado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso para poder poner en marcha las acciones necesarias y eliminarlo.
H) La compañía se compromete a resolver las denuncias por acoso sexual o moral si las hubiere y las de discriminación por razón de sexo con la máxima agilidad y confidencialidad.

46.2 Procedimiento de denuncia por acoso sexual, moral y discriminación por razones de sexo.

A) Ante una denuncia se protegerá la intimidad, la confidencialidad, y la dignidad de las personas afectadas, procurando la protección de la persona en cuanto a seguridad y salud, y cuidando en especial las posibles. consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

B) El seguimiento del procedimiento de la compañía no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

C) Vías presentación denuncias: A través de una persona de mayor nivel de responsabilidad en la Empresa o quién ejerce supervisión directa a la persona, quién informará de forma totalmente confidencial a la Representación Legal de la Empresa**,** para que se proceda a investigación y a llevar las acciones necesarias al respecto.

A través de cualquier miembro de la dirección de Empresa.

A través de la Representación Legal de las personas trabajadoras, quién informará de forma confidencial e inmediata a la Representación legal de la empresa para proceder de forma inmediata al inicio de la investigación.

Si en cualquiera de los canales hay involucración o afectación por relación de parentesco, amistad o enemistad. manifiesta, superioridad, subordinación jerárquica e inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidado.

Con independencia del canal, la denuncia se hará llegar siempre a la RPL, quién iniciará la correspondiente investigación y, si lo considera oportuno, medidas cautelares, analizando cada caso concreto. Cualquier medida no supondrá nunca un perjuicio para la víctima ni en sus condiciones laborales ni en ninguna modificación sustancial de las mismas.

La RPL analizará la denuncia, iniciará las investigaciones, trasladará la denuncia a la persona denunciada de forma oficial. Ésta podrá responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso. El periodo para estas alegaciones será de 4 días laborables.

La RPL recabará pruebas y testimonios para resolver el caso. Finalizada la investigación realizará informe, en el que expondrá conclusiones, y procederá a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, si procede. Si se confirma que el caso sexual y/o discriminación por razón de sexo se ha producido, se aplicará la sanción correspondiente.

Todo el proceso deberá estar concluido en un periodo máximo de 15 días.

Los criterios para determinar si existe acoso sexual, moral y discriminación por razón de sexo son:

Se considerará acoso sexual: insinuaciones molestas, por superiores, compañeros/as, clientes, terceras personas (no las relaciones de común acuerdo que se produzcan sin coacción); las decisiones laborales basada en aceptación o rechazo de insinuaciones sexuales (algo a cambio de algo, que es ne la compañía abuso de poder o autoridad); ambiente intimidante, ofensivo y hostil - gestos, chistes con connotación sexual, ofensivos, ridiculizando a personas por el sexo (acoso sexual ambiental).

Se considerará acoso moral: actividades de acoso para reducir las posibilidades de la persona de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador/a; para evitar que tenga la posibilidad de mantener contactos sociales; dirigidas a desacreditar o impedir a la persona mantener su reputación personal o laboral; a reducir la ocupación de la persona y su empleabilidad; o aquellas que afecten a la salud física o psíquica de la persona.

Se considerará discriminación por razón de sexo: reacciones, acciones por el género de las personas, en definitiva comportamientos de carácter sexista.

Artículo 47. Protección y Salud Laboral

En cuantas materias afecten a la protección y salud laboral, será de aplicación la ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

La empresa, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos resultados en la Ley de Prevención de Riesgos laborales, realizándose los reconocimientos médicos y pruebas analíticas que resulten procedentes.

Se estará a lo previsto en la ley de Prevención de Riesgos laborales en cuanto a delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud. Estos tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

La formación en materia de prevención, será parte de los programas de formación que se desarrollen en la empresa, para favorecer la sensibilización en esta materia a todos los niveles de la empresa.

La empresa facilitará las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo, en el manejo de sistemas informáticos no incida en la salud del trabajador

La empresa protegerá a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo, a fin de proteger su salud y la de su futuro hijo, durante el periodo de gestación, y/o lactancia. (Anexo 4)

Artículo 48. Igualdad y Diversidad

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la

Página 314 de un total de 341
Página 38 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que negociarán, y acordarán, con la Comisión Paritaria de Igualdad y Comité Diversidad.

Artículo 49. Parejas de Hecho

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para cónyuges en matrimonio a las personas que conviven en unión afectiva, estable y duradera, con justificación de inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

Artículo 50. Comité de Empresa

En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y el artículo 4 del TRET se entiende inscrita la participación de las personas trabajadoras en la Empresa, que se producirá en los términos y condiciones establecidos en la legislación vigente y en el presente convenio. Las personas trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la ley.

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

El comité de empresa tendrá, dentro del ámbito exclusivo que le es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determina en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros/as del Comité de Empresa, Delegados de Personal hasta el 150% de las que correspondan a cada miembro/a. Deberá notificarse a la Empresa, a través de sus representantes por periodos mensuales (mes vencido) como mínimo, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quienes se realiza la acumulación.

Artículo 51. Comisión Paritaria

Para garantizar la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del TRET se crea una comisión paritaria de interpretación, vigilancia, y seguimiento del presente convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá la competencia de:

▪ Interpretación de C.A.I.S.

▪ Seguimiento continuo de la aplicación y desarrollo de la normativa.
▪ Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de C.A.I.S.
▪ Participación en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del TRET, debiendo ser comunicados previamente a la comisión paritaria.

Estará compuesta por cinco miembros/as de la representación de las personas trabajadoras y un miembro/a de la representación empresarial, designados previamente por las partes firmantes del convenio, con igual proporción que en la comisión negociadora. Al menos 50% de los miembros/as de esta comisión paritaria deberán haber figurado como miembros/as de la comisión negociadora del presente convenio.

Los/las asesores/as que, en cada caso, designen tanto la RLPT como RLE, podrán asistir a las reuniones de la comisión, con voz pero sin voto.

Artículo 52. Solución extrajudicial de conflictos

Sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento de Convenio, las partes se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) en vigor en cada momento, durante la vigencia del presente convenio o de alguna de sus prórrogas.

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

Disposición Transitoria Primera.

Las partes firmantes se comprometen a constituir, a los seis meses desde la firma del presente convenio, una comisión de trabajo que propondrá sus conclusiones a la comisión negociadora sobre el establecimiento de un nuevo sistema de desarrollo personal horizontal para el conjunto de la plantilla, que actualmente viene siendo regulado en el artículo 10 del presente convenio.

ANEXO 3 COMPLEMENTOS 2025

ÍNDICE

Complemento Ayuda Discapacidad 1

Complemento Ayuda Discapacidad

Objeto y finalidad. Se establece un complemento económico de ayuda a la discapacidad con la finalidad de sufragar los gastos adicionales derivados de la situación de personas dependientes con discapacidad, así como fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades, y apoyar la calidad de vida de las personas con discapacidad dependientes de nuestras personas trabajadoras.

Beneficiarios. Serán elegibles para este complemento aquellas personas trabajadoras de la empresa que cuenten con un grado de dependencia legalmente reconocido igual o superior al 33%. Cualquier grado inferior será objeto de análisis y valoración por parte de la empresa. Los criterios de acceso deberán ser objetivos y basarse en la acreditación oficial de la discapacidad. La acreditación de la discapacidad se efectuará mediante la presentación del certificado oficial emitido por el organismo competente, CVO, Centro de Valoración y Orientación Andalucía, de la Junta de Andalucía.

Cuantía del complemento. La cuantía de este complemento ascenderá a 100 euros mensuales. Dicha cuantía podrá ser revisada y actualizada en futuras negociaciones anuales y/o del convenio colectivo.

Requisitos y procedimientos de solicitud. Las personas trabajadoras interesadas en percibir este complemento deberán presentar una solicitud por escrito al área Laboral de Employee Experience, adjuntando copia del certificado de discapacidad. La empresa verificará la documentación presentada y comunicará a la persona trabajadora la resolución de la solicitud en un plazo máximo de 5 días laborables.

Compatibilidad con otras ayudas. No se contempla incompatibilidad con otras ayudas.

Financiación. Este complemento será financiado en su totalidad por la empresa.

NR	Categoría Profesional	Categoría Funcional	NR	BRUTO ANUAL 2024	BRUTO ANUAL 2025 (CM)
				2023	
				Niveles retributivos 2023	Niveles retributivos 2024	Niveles retributivos 2025
1	Jefe de Departamento/Domain Manager, DEP IT MANG, HEAD OF INFORMATION SECUR, IT PROJ MAN	Manager	1	35.711 €	36.426 €	37.518,48 €
2	Jefe de Equipo/RLT/Solution Architect/Subdomain Manager	Team Leader	2	30.115 €	30.717 €	31.638,82 €
3	Arquitecto/Product Owner/ Scrum Master/Cop Lead	Architect	3	28.599 €	29.171 €	30.046,11 €
	Responsable (1)	Responsable/SM				
	Administrador de Sistemas Sr.	Sr. System Administrator				
4	Sr. Analyst	Sr. Analyst/Data Expert	4	26.480 €	27.010 €	27.819,89 €
	Programador Sr,					
	R/SECURITY ENGINEER					
	Analista-Programador Sr.					
	Desarrollador Sr.	Sr. Developer				
5	Analista	Analyst	5	25.421 €	25.929 €	26.707,30 €
	Analista-Programador					
	Administrador de Sistemas	System Administrator				
	Ingeniero					
6	Programador	Developer	6	23.303 €	24.235 €	24.962,17 €
	Desarrollador					
	Técnico Sr.	Sr. Technician				
7	Técnico IT/TESTER	Technician/QA Tester	7	21.600 €	22.464 €	23.137,92 €
	Desarrollador Jr.	Jr. Developer				
8	Administrador Jr.	Jr. System Administrator	8	18.433 €	19.170 €	19.745,43 €
	Jr. Analyst/Tester Jr	Tester Jr.				
9	Técnico Jr.		9	17.348 €	18.042 €	18.583,18 €

	Día Hábil
Guardia Infraestructura	
Guardia CCSER	35% importe hora ordinaria

			Convergencia CM 2023	Convergencia CM 2024	
NR	CATEGORIA PROFESIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	BRUTO ANUAL 2023	BRUTO ANUAL 2024	BRUTO ANUAL 2025 (CM)
1	Director/a General- Director/a Área/Domain manager/CEO/CTO	Director/a General- Director/a Área	35.169,53 €	36.224,61 €	37.311,35 €
2	Jefe/a Departamento/Subdomain manager/Product Manager Auditor/a BDM/9CM	Operations Quality Manager, Jefa Contratación, Compensación y Beneficios, Jefa Postventa y RNV, Jefa/e Front CA, People Manager, e-Commerce Manager, Data Protection Manager, Finance Manager, Outbound Manager, Pricing Manager, Jefa/e Calidad, Jefa/e Contabilidad, Brands & Price Comparison Manager, Coordinador Lesiones, Jefa/e Producto, Contratación y PCs, Analytics Manager Auditor/a BDM - Business Development Manager/Internal Consulting Manager	29.193,84 €	30.069,53 €	30.960,29 €
3	Consultor/a /Produc Owner/Cap Lead/Operation Manager Jefa/e Proyectos Negocio Responsable Departamento/Responsable Servicio (Pricing incluido)	Consultor/a Project Manager Control Gestión Manager, Account Manager, Quality Manager,Responsable Analisis, web master	26.938,47 €	27.746,62 €	28.579,02 €
4	Analista/Lider Proyectos/Técnico-a Experto/a Equipo Jefe de equipo Senior Soporte Negocio/	Operations Manager/Analista Pricing/Data Scientist Price Comparison Coordinator, Payroll Senior Specialist, Planificador Recursos (WFM),Expert, Contable Analítico Productivity Optimization Manager, Técnico PCs, UX	24.893,76 €	25.434,57 €	26.197,61 €
5	AT/TÉCNICO/FORMADOR/A	Jefa/e Equipo - Team Leader/Responsable de equipo	22.449,84 €	23.122,54 €	23.816,22 €
6	Formador/a JR Partner/Tramitador/a Front/agente CSM Coordinador-a Call Centre y/o Soporte Negocio Diseñador/a, Desarrollador-a internet/Gráfico	Formador/a JR Téc. Administrativo, Téc. PCs, Téc. Producto, Contratacion y PCs, Téc. Calidad, Téc. Control y Gestion, Téc. Analisis Negocio, Téc. Tratamiento Administracion y Tratamiento Informacion, Téc. Administracion Cobros, Téc. Comunicacion Empleados, Téc. PRL, Soporte Contact Center, Téc. Téc. Web, Téc. Intranet, Téc. DP, Téc.Payroll Coordinador-a, Price Comparison Coordinator Diseñador/a, Desarrollador-a internet/Gráfico	18.707,41 €	19.268,63 €	19.846,69 €
7	Coordinador-a Call Centre y/o Soporte Negocio Recepcionista/Especialista Administrativo/a	Analytics Specialist, Contact Centre Controlling Specialist, Call Centre Workforce Management Specialist, Especialista Desarrollo Grafico Administrativo/a	17.959,03 €	18.497,80 €	19.052,73 €
8	Auxiliar	AT Recepcionista Auxiliar administrativo/a, Auxiliar Reporting Datos, todo tipo auxiliar	15.676,00 €	16.185,59 €	16.671,16 €

GUIA
EMBARAZO, LACTANCIA , ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

Admiral 19/03/2025

Dentro de esta guía pretendemos que tengas acceso a toda la información que necesitas conocer, antes, durante y después de tu situación de embarazo, proceso de reproducción, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento a nivel de Prevención de Riesgos Laborales, de permisos y licencia

Página 320 de un total de 341
Página 44 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

ÍNDICE

1. ¿Cuándo debo notificar a EE?
2. Prevención de Riesgos laborales.
3. ¿Dispongo de permiso para la atención prenatal?
4. ¿Qué sucede si padezco de una enfermedad relacionada con el embarazo?
5. ¿Duración de la Licencia por Maternidad/paternidad, reproducción, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.
6. ¿Cuándo puede comenzar mi licencia?
7. ¿Quién es mi empleador durante la Licencia?
8. ¿Qué es la prestación por Maternidad/paternidad adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento? ¿Dónde se tramita?
9. ¿Admiral Seguros se pondrá en contacto conmigo durante mi período de descanso?
10. El permiso de lactancia.

Temas pendiente de tratar para incluir

Defunción perinatal

Permisos retribuidos y sin sueldos , adaptación jornada y excedencia por cuidado de un menor.

Página 321 de un total de 341
Página 45 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

1. ¿Cuándo debo notificar a EE?

Somos conscientes de que, dentro de cualquiera de estas situaciones, hasta que no te sientas segura con tu situación de embarazo o proceso de reproducción no lo harás público dentro de tu entorno personal y profesional. Puedes esperar hasta ese momento para comunicarlo, pero tras esta espera te aconsejamos que pongas en conocimiento de EE tan pronto como te sea posible tu situación mediante el sistema de TicketsAS habilitado (https://admiralseguros.freshdesk.com/support/login)

Te agradecemos que la comunicación se realice entre las semanas 13 y 15 de gestación.

2. Prevención de Riesgos Laborales

En las Fichas de información PRL por puesto de trabajo para cada perfil de puesto (Atención telefónica, Soporte, Comercial y Dirección), se establecen las limitaciones a aquellas situaciones que pueden influir negativamente en las personas en periodo de embarazo o lactancia:

- Bipedestación estática ininterrumpida durante más de 2h.
- Manipulación de cargas superiores a 4kg.
- Exposición a vibraciones de cuerpo entero A (8)>0,5 m/s2 o 2,5m/s2 en vibraciones del sistema mano-brazo.
- Exposición a ruidos superiores a Laeq,d=80dB y Lpico=135dB.

Con carácter general, ninguna de estas situaciones tendrá lugar en nuestra actividad laboral, no obstante, entendemos que, durante este periodo, puedas requerir cualquier elemento para la adaptación de tu puesto de trabajo. No dudes en realizar tu solicitud a través de la plataforma de tickets: https://admiralseguros.freshdesk.com/support/login > New ticket > Environment > Dotación / Adaptación del puesto.

Igualmente, puede que encuentres otras dificultades a título individual para el desempeño de tu trabajo que no se hubieran contemplado inicialmente. En tal caso, debes notificarlo a EE ya que puedes necesitar que el Servicio de Vigilancia de la Salud analice tu caso a través de un nuevo reconocimiento médico y una nueva evaluación de los riesgos de tu puesto y las medidas a adoptar.

3. ¿Dispongo de permiso para la atención prenatal?

Entendemos que las mujeres embarazadas, las personas inmersas en procesos de reproducción, acogimiento o adopción, tendrán que asistir a las citas de atención prenatal durante su embarazo, educación maternal, o preparación para cualquiera de los

Página 322 de un total de 341
Página 46 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

procesos, con lo que tienen permiso para la asistencia a sus citas médicas y cualquier otra cita que atañe a la situación relacionada con el embarazo/acogimiento/adopción. Todas estas ausencias deben ser documentadas a través del procedimiento de ausencias-vacaciones.
Siempre que sea posible te pedimos que trates de programar tu cita en el inicio o el final de tu día de trabajo, pero entendemos que esto no es siempre posible.

4. ¿Qué sucede si padezco una enfermedad relacionada con el embarazo?

Si no puedes asistir al trabajo durante tu embarazo por una enfermedad relacionada con el embarazo, debes seguir los procedimientos de Admiral para la comunicación de enfermedades (procedimiento de ausencias-vacaciones).

5. Duración de la Licencia por maternidad/paternidad , adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

5.a. En caso de nacimiento.

Madre biológica:

Disfrutará completamente de los períodos de suspensión 16 semanas con la siguiente distribución:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- 10 semanas que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:
  - De manera continuada al periodo obligatorio.
  - De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Página 323 de un total de 341
Página 47 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de períodos deberá comunicarse la persona interesada a la empresa con una antelación mínima de 15 días. El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
Se mantiene la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto.
En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

Otra persona progenitora (distinta de la madre biológica):

Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

- 6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- 10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial: ● De manera continuada al periodo obligatorio.
  - De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de períodos deberá comunicarlo la persona interesada a la empresa con una antelación mínima de 15 días. El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.
En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.
En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

Ampliaciones de la duración de la prestación comunes a los dos progenitores/as: ● +1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.

- +1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a

Página 324 de un total de 341
Página 48 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Página 325 de un total de 341
Página 49 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025

- En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

5.b. En caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento:

Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas, con la siguiente distribución:

- 6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- 10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial: •
  De manera continuada al periodo obligatorio.
  - De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de períodos deberá comunicarlos la persona interesada a la empresa con una antelación mínima de 15 días. El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.
En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.
En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio
En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Ampliaciones de la duración de la prestación:

- +1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de adopción múltiple.
- +1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

6. ¿Cuándo puede comenzar mi licencia?

Si no haces uso de tu Licencia por maternidad previo al nacimiento de tu bebé, esta se activará automáticamente el día del nacimiento. No olvides que debes notificar tu situación de nacimiento a EE mediante el sistema de TicketAS (https://admiralseguros.freshdesk.com/support/login)

7. ¿Quién es mi empleador durante la Licencia?

A pesar de que sigues siendo trabajador de Admiral Seguros, durante la Licencia por Maternidad tu empleador será el INSS.

8. ¿Qué es la prestación por Maternidad, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento?

Es un subsidio que se reconoce a las personas trabajadoras, durante los periodos de descanso legalmente establecidos, en los supuestos de maternidad/paternidad, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento siempre que se acrediten los requisitos exigidos en cada caso.
Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el periodo de descanso correspondiente, de acuerdo con las normas aplicables en cada caso.
¿Qué trámites se deben realizar?

Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social, (EE facilitará dichos documentos). Se aportará la documentación personal y específica, de acuerdo con cada caso, tal y como se informa en el modelo de solicitud.
¿Dónde se tramita?

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se iniciará a instancia de la persona interesada, mediante solicitud dirigida a la dirección provincial de la correspondiente entidad gestora (INSS o ISM).

¿Quién reconoce y paga la prestación? La entidad gestora competente (INSS o ISM).

Página 326 de un total de 341
Página 50 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

¿Cuándo finaliza la prestación? Transcurridas las semanas de descanso legalmente establecidas.

9. ¿Admiral Seguros se pondrá en contacto conmigo durante mi maternidad?

Si tienes interés en alguna publicación que la compañía pueda hacer durante tu licencia, tal como información sobre las ofertas de empleo y/o oportunidades de promoción dentro del Grupo Admiral, o cualquier otra información de interés, debes notificar esta solicitud a EE mediante el sistema de TicketsAS https://admiralseguros.freshdesk.com/support/login)

10. El permiso de lactancia

El permiso de lactancia es un derecho establecido por ley que permite a las personas progenitoras poder ausentarse una hora al día de su puesto de trabajo por lactancia hasta que el niño tenga nueve meses.
Nuestro convenio también ofrece la posibilidad de acumular las horas de lactancia en jornadas completas pudiéndose cambiar el permiso de lactancia por 15 días laborables que se suman a la licencia.

- Requisitos:
- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o del permiso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la mencionada fecha.
- Acceso y solicitud al Teletrabajo durante el embarazo o proceso de reproducción asistida.

Todas las personas trabajadoras que así lo soliciten podrán optar por mantener el formato de trabajo en remoto mientras dure todo el embarazo o proceso de reproducción asistida. Las solicitudes podrán ser dirigidas a (https://admiralseguros.freshdesk.com/support/login)

Empresa: ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES S.A.U.
C.I.F.:A90354911
Nº Insc. SS: 41140353453
Domicilio: CL ALBERT EINSTEIN nº 10
41092 SEVILLA

Admiral SEGUROS

En Sevilla, a ___ de _____ de 202x

REUNIDOS

DE UNA PARTE, Isabel Arribas Mosquera, en calidad de Apoderada de ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES, S.A.U número de identificación fiscal A90354911, y domicilio en Calle Albert Einstein, 10. Sevilla.

DE OTRA PARTE, _____, con DNI número _____, mayor de edad, en su propio nombre y representación.

ACUERDAN

Condiciones de Trabajo

a) Lugar de trabajo.

El trabajo se prestará bajo la modalidad híbrida (en adelante híbrido WOW), desarrollando la parte de su actividad laboral a distancia, 60%, en lugar libremente elegido por _____, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, en la provincia de Sevilla, en el declarado domicilio de _____, con teléfono 000 00 00 00 y la parte presencial, en la sede de ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES S.A.U arriba indicada, en un 40%. _____ manifiesta que de manera voluntaria ha solicitado, y la empresa ha accedido a practicar esta modalidad laboral, y pasará a ostentar la calidad de persona trabajadora en modelo híbrido WOW, conservando las mismas garantías y derechos establecidos que cualquier otra persona trabajadora de la organización.

Esta decisión, de mutuo acuerdo, no obstante, es reversible, es decir tanto la Empresa como la persona trabajadora pueden solicitar el retorno a la modalidad ordinaria de trabajo, siendo necesario un preaviso de 1 MES.

La persona trabajadora deberá realizar sus actividades laborales en el espacio acordado previamente con ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES S.A.U, no pudiendo estar en otros lugares que no cumplan con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas, ni estén comunicados y/o aprobados por la empresa.

Si _____ tuviera la intención de cambiar el lugar habitual donde desempeñar su trabajo en remoto deberá comunicarlo a la empresa con un plazo mínimo de antelación de 15 días.

La Empresa se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del trabajador reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas, en el porcentual a distancia, en la modalidad de híbrido WOW.

Ambas partes llegan a un mutuo acuerdo de las condiciones contractuales que actualmente rigen al amparo de lo establecido en los artículos 13 y 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, otorgan el presente Acuerdo que se formaliza bajo los siguientes pactos:

- **Que el centro de trabajo de la empresa está establecido en Sevilla, en la dirección arriba indicada, sin que constituya elemento determinante del presente contrato, y que podrá ser modificado dentro de los límites geográficos de Sevilla capital, respetando categoría y funciones, todo ello considerado como una modificación accidental de las condiciones de trabajo encuadrables dentro de la potestad organizativa de la empresa, sin que la persona trabajadora pueda renunciar a esta modificación en su contrato en cuanto al porcentaje presencial de la empresa, y sin que la persona trabajadora pueda renunciar a esta modificación en su contrato de trabajo.**

- **Asimismo, se entiende que el Contrato se celebra a todos los efectos en dicho lugar sin perjuicio de los desplazamientos y/o viajes que por razones de trabajo tuviera que efectuar a otros lugares de España, o del extranjero, desplazamientos que acepta ahora y de forma irrevocable. Los gastos de viaje y/o desplazamiento o dietas que genere en el desempeño de sus funciones serán de exclusiva cuenta de la empresa, que estará obligada a abonarlos, siempre que estos estén acorde Ley y/o normativa de la empresa, y con la**

correspondiente justificación de los mismos. En caso de no presentar el detalle de los gastos la empresa quedará exonerada de su abono. Todos los gastos de carácter extraordinario deberán, previamente ser objeto de acuerdo con su superior jerárquico.

En estos no están incluidos los de desplazamiento y pernocta, que por razón del cumplimiento de su parte presencial en el centro de trabajo de ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES S.A.U tenga que efectuar _____.

b) Horario

_____ realizará su trabajo en modalidad híbrida, presencial y a distancia, de acuerdo al modelo FLEXITIME establecido en la empresa, y con referencia al calendario laboral establecido para este centro de trabajo, con carácter anual, y con distribución anteriormente establecida y/o la que convenga con su responsable directo, y ponga en conocimiento del área de Employee Experience.

c) Derechos y deberes de la PERSONA TRABAJADORA

_____ tendrá los mismos derechos (descansos, vacaciones, afiliación al sistema de seguridad social, etcétera) como el resto de las personas de la compañía

que desempeñen sus tareas mediante presencia física y/o híbrida, y/o a distancia en la Empresa.

También, tendrá el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que las personas trabajadoras comparables que trabajan de manera presencial en la empresa y están sujetas a las mismas políticas de valoración que el resto de personas trabajadoras.

Asimismo, el hecho de realizar el trabajo en la modalidad híbrida, presencial y a distancia, no cambia el que tenga que cumplir las mismas obligaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la empresa.

La persona trabajadora a distancia podrá ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, quedando adscrito a estos efectos al centro de trabajo de Sevilla.

d) Equipos y medios de trabajo

La EMPRESA entregará a _____ los medios precisos para ejecutar su trabajo a distancia, siendo asimismo ésta responsable del mantenimiento de los equipos.

En concreto, se entregan:

Material	Descripción
Equipo informático	Portátil, teclado, ratón, pantalla.

Esta entrega de los equipos se realizará en el centro de trabajo, y/o se enviará al domicilio declarado a efectos del trabajo a distancia de _____ asegurándose la empresa del correcto funcionamiento y/o acceso a los sistemas informáticos de Admiral desde el equipo.

_____ se compromete al uso adecuado y responsable de todos los medios y equipos de trabajo suministrados, sin darle ningún otro uso que no sea para fines laborales, incluido el correo electrónico corporativo y no podrá recolectar o distribuir material ilegal de ningún tipo a través de internet.

_____ utilizará estos equipos exclusivamente con los fines laborales que se hayan fijado, respetando los usos sociales en los mismos, y se compromete a cuidar los equipos y/o elementos de trabajo, así como las herramientas que la Empresa pusiera a su disposición con la diligencia debida, sin darle ningún otro uso que no sea el determinado por el contrato de trabajo. La Empresa asimismo respetará los estándares de

protección de la intimidad de la persona trabajadora de acuerdo a los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.

No se permitirá la conexión de PCs, portátiles, tabletas o cualquier otro equipo electrónico/tecnológico que no sea propiedad de la empresa sin previa consentimiento expreso por parte de la Empresa. Se prohíbe asimismo la aplicación de instalaciones o modificaciones en la configuración que no hayan sido autorizadas corporativamente.

A la finalización del contrato, o la desvinculación laboral de la compañía, se compromete de forma previa a la devolución de todos los recursos entregados por la Empresa deberá reintegrar los equipos informáticos y/o cualquiera otra propiedad que le hubiera sido entregada por la compañía, estando la percepción de su liquidación, saldo y/o finiquito sujeta a la entrega de los mismos.

e) Facultad de control empresarial.

La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad, y teniendo en cuenta en su caso la capacidad real de las personas trabajadora con disfuncionalidad.

Si por motivos de trabajo fuera necesaria la presencia física del representante o responsable de la Empresa en el lugar teletrabajo comunicado por la persona trabajadora, y si éste fuera su domicilio propio, se hará siempre previa notificación y consentimiento expreso en el lugar de y fehaciente de éste.

La persona encargada de la supervisión será la representación legal de la empresa y/o cualquier representante oficial de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales para la Empresa.

La persona trabajadora consiente libremente la realización de reuniones a través de videoconferencias con la empresa, y/o miembros de la misma, lo que en ningún caso se entiende como vulneración y/o violación del domicilio privado, haciendo siempre uso de las tecnologías que se utilicen en la empresa para mantener el contacto con la persona que trabaje a distancia.

f) Prevención de Riesgos laborales

La empresa es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional de la persona trabajadora a distancia conforme a la Directiva 89/391/CEE, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.

La Empresa proporcionará los medios que sean necesarios en cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Así, _____ otorga el consentimiento de acceso al lugar de ejecución del trabajo al Servicio de Prevención con el fin de realizar la evaluación pertinente de los riesgos,

_____ se compromete a cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentran definidas en las políticas y procedimientos de la compañía, GLAS, Gran Libro de Admiral Seguros.

g) Desconexión Digital

La Empresa implanta esta modalidad híbrida de trabajo desde el respeto y reconocimiento del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, de acuerdo al art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantías digitales (LOPDGDD). Todo ello pretende garantizar la conciliación entre la vida laboral y familiar. Por tanto, se entiende que _____ tienen derecho a ejercer la desconexión digital, fuera de la jornada laboral pactada con la empresa para el modelo WOW de trabajo pactado.

La empresa, consciente de la necesidad de poner límites entre el trabajo y la vida privada, y sin limitar las ventajas del trabajo flexible (flexitime) establecidos para las áreas de soporte al negocio y cualquiera que pudieran ponerse en marcha en un futuro, reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a la desconexión digital y/o a cualquier tecnología de comunicación (teléfono,canales de mensajería, correos electrónicos, videollamadas y

cualquier otro medio implantado en la empresa o al que estén acostumbradas las personas trabajadoras) para garantizar el tiempo de descanso y/o vacaciones a todas las personas trabajadoras después del final de su jornada de trabajo. Al término de su jornada laboral, Admiral reconoce, alienta y espera la desconexión electrónica de las personas trabajadoras con la empresa fuera de sus horas de trabajo.

h. Seguridad de la Información.

El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES S.A.U será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad de _____ siguiendo los procedimientos establecidos por LA EMPRESA, los cuales se encuentran definidos en GLAS y hace parte integral del presente acuerdo.

i) Protección de datos personales.

Ambas partes se comprometen a respetar las exigencias establecidas en la legislación en materia de protección de datos personales, según el Reglamento general europeo de protección de datos (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos, así como las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, como también a utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso asegurando la confidencialidad de los mismos y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa, y no ceder en ningún caso a terceras personas, ni tan siquiera a efectos de conservación.

Las cuestiones relativas al tratamiento de los datos como consecuencia de la relación laboral se rigen por lo dispuesto en el anexo III que acompaña al contrato de trabajo y se incorpora como parte del mismo a todos los efectos. Ello sin perjuicio de mantener la cláusula Novena relativa a la entrega de la política de protección de datos.

j) Confidencialidad.

_____ se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle. Se considerará Información Confidencial la información propiedad de LA EMPRESA y la información que genere _____ en virtud del contrato de trabajo. Asimismo, _____ se compromete a no divulgar dicha Información Confidencial, por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla ni ponerla a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento de la empresa.

k) Duración y vigencia.

Esta modalidad de trabajo WOW híbrida se inicia con efectos desde la fecha oficial designada por la Empresa para su puesta en marcha y hasta el próximo 31 de diciembre de 2024, ambos días incluidos, con renovación automática anual, salvo pacto en contrario de las partes.

No obstante, lo anterior, las Partes acuerdan expresamente que el trabajo WOW, en su parte porcentual de trabajo a distancia es reversible toda vez que se acuerda de manera voluntaria entre La EMPRESA y LA PERSONA TRABAJADORA.

En virtud de lo anterior, la presente modalidad WOW podrá modificarse mediante su solicitud/denuncia por parte de la Empresa y/o de _____, debiendo preavisar a la otra parte su intención de resolver/revertir la modalidad existente con un preaviso mínimo de 1 MES.

La empresa que deberá hacer una evaluación previa y rigurosa sobre las actividades que requieren trabajo presencial en todo caso, y aquellas otras que admiten la combinación de trabajo presencial y trabajo a distancia, se reserva el derecho de evaluar si la ubicación para el trabajo a distancia reúne las condiciones suficientes de idoneidad para el desarrollo de esta modalidad, en los términos que marca la Ley.

l) Gastos WOW

Se reconoce a _____ el valor de 27,50 euros/mes como compensación de gastos de Internet, energía eléctrica, que no hacen parte del salario.

m) Registro horario

Se mantiene el sistema de registro horario en vigor por ser compatible con el modelo de trabajo a distancia y cumplir con lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, reflejando fielmente el tiempo que la persona trabajadora, que realiza trabajo a distancia, dedica a la actividad laboral, sin perjuicio del modelo de flexibilidad horaria en bandas de inicio y finalización de la jornada, así como regularización del tiempo de trabajo mensual establecido, en áreas de soporte a negocio.

El tiempo de incidencias técnicas o informáticas, responsabilidad de la empresa, que ocasione desconexiones a los sistemas de trabajo, será asumido por la empresa sin perjuicio en tiempo de trabajo y/o económico para las personas trabajadoras.

Las incidencias tecnológicas sobrevenidas de carácter personal que surjan en el domicilio de trabajo declarado por la persona trabajadora, ajenas a la responsabilidad de la empresa y de la persona trabajadora, serán comunicadas inmediatamente a Admiral que aportará alternativas a la persona trabajadora, prevaleciendo el desplazamiento a la oficina para trabajar en ésta presencialmente de manera transitoria. Posteriormente será analizada la causa de la incidencia y si no fuera responsabilidad de la persona trabajadora, la empresa asumiría el tiempo como jornada de trabajo siempre y cuando se presente certificado de la incidencia sufrida por la compañía proveedora del suministro que justifique ésta, según determina la sentencia de la AN n.º 104/2021, de 10 de mayo de 2021. Por procedimiento se establece una hora para el desplazamiento que será considerada como tiempo efectivo de trabajo.

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede, las partes firman este acuerdo, por duplicado, en la fecha y lugar arriba indicado

Por la Empresa, RPL **Por la persona trabajadora**

Isabel Arribas Mosquera **_____**

Empresa: ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES S.A.U.
C.I.F.:A90354911
Nº Insc. SS: 41140353453
Domicilio: CL ALBERT EINSTEIN nº 10
41092 SEVILLA

Admiral SEGUROS

En Sevilla, a ___ de _____ de 202x

R E U N I D O S

DE UNA PARTE, Isabel Arribas Mosquera, en calidad de Apoderada de ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES, SAU (en adelante AIS) número de identificación fiscal A90354911, y domicilio en Calle Albert Einstein, 10. Sevilla.

DE OTRA PARTE, _____, con DNI/NIE número _____, mayor de edad, en su propio nombre y representación.

ACUERDAN

Condiciones de Trabajo

a) Lugar de trabajo.

El trabajo se prestará bajo la modalidad híbrida (en adelante híbrido WOW), desarrollando la parte de su actividad laboral a distancia, 80%, en lugar libremente elegido por _____, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, en la provincia de Sevilla, en el declarado domicilio de _____, con teléfono 000 00 00 00 y la parte presencial, en la sede de ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES S.A.U arriba indicada, en un 20%. _____ manifiesta que de manera voluntaria ha solicitado, y la empresa ha accedido a practicar esta modalidad laboral, y pasará a ostentar la calidad de persona trabajadora en modelo híbrido WOW, conservando las mismas garantías y derechos establecidos que cualquier otra persona trabajadora de la organización.

Esta decisión, de mutuo acuerdo, no obstante, es reversible, es decir tanto la Empresa como la persona trabajadora pueden solicitar el retorno a la modalidad ordinaria de trabajo, siendo necesario un preaviso de 1 MES.

La persona trabajadora deberá realizar sus actividades laborales en el espacio acordado previamente con ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES S.A.U, no pudiendo estar en otros lugares que no cumplan con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas, ni estén comunicados y/o aprobados por la empresa.

Si _____ tuviera la intención de cambiar el lugar habitual donde desempeñar su trabajo en remoto deberá comunicarlo a la empresa con un plazo mínimo de antelación de 15 días.

La Empresa se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del trabajador reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas, en el porcentual a distancia, en la modalidad de híbrido WOW.

Ambas partes llegan a un mutuo acuerdo de las condiciones contractuales que actualmente rigen al amparo de lo establecido en los artículos 13 y 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, otorgan el presente Acuerdo que se formaliza bajo los siguientes pactos:

Que el centro de trabajo de la empresa está establecido en Sevilla, en la dirección arriba indicada, sin que constituya elemento determinante del presente contrato, y que podrá ser modificado dentro de los límites geográficos de Sevilla capital, respetando categoría y funciones, todo ello considerado como una modificación accidental de las condiciones de trabajo encuadrables dentro de la potestad organizativa de la empresa, sin que la persona trabajadora pueda renunciar a esta modificación en su contrato en cuanto al porcentaje presencial de la empresa, y sin que la persona trabajadora pueda renunciar a esta modificación en su contrato de trabajo.

Asimismo, se entiende que el Contrato se celebra a todos los efectos en dicho lugar sin perjuicio de los desplazamientos y/o viajes que por razones de trabajo tuviera que efectuar a otros lugares de España, o del extranjero, desplazamientos que acepta ahora y de forma irrevocable. Los gastos de viaje y/o desplazamiento o dietas que genere en el desempeño de sus funciones serán de exclusiva cuenta de la empresa, que estará obligada a abonarlos, siempre que estos estén acorde Ley y/o normativa de la empresa, y con la correspondiente justificación de los mismos. En caso de no presentar el detallede los gastos la empresa quedará exonerada de su abono. Todos los gastos de carácter extraordinario deberán, previamente ser objeto de acuerdo con su superior jerárquico.

En estos no están incluidos los de desplazamiento y pernocta, que por razón del cumplimiento de su parte presencial en el centro de trabajo de ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES S.A.U tenga que efectuar _____.

BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

b) Horario

_____ realizará su trabajo en modalidad híbrida, presencial y a distancia, de acuerdo al modelo FLEXITIME establecido en la empresa, y con referencia al calendario laboral establecido para este centro de trabajo, con carácter anual, y con distribución anteriormente establecida y/o la que convenga con su responsable directo, y ponga en conocimiento del área de Employee Experience.

c) Derechos y deberes de la PERSONA TRABAJADORA

_____ tendrá los mismos derechos (descansos, vacaciones, afiliación al sistema de seguridad social, etcétera) como el resto de las personas de la compañía que desempeñen sus tareas mediante presencia física y/o híbrida, y/o a distancia en la Empresa.

También, tendrá el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que las personas trabajadoras comparables que trabajan de manera presencial y/o híbrida en la empresa y están sujetas a las mismas políticas de valoración que el resto de personas trabajadoras.

Asimismo, el hecho de realizar el trabajo en la modalidad a distancia no cambia el que tenga que cumplir las mismas obligaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la empresa.

La persona trabajadora presencial, a distancia, y/o en modalidad mixta podrá ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, quedando adscrito a estos efectos al centro de trabajo de Sevilla.

d) Equipos y medios de trabajo

La EMPRESA entregará a _____ los medios precisos para ejecutar su trabajo a distancia, siendo asimismo ésta responsable del mantenimiento de los equipos.

En concreto, se entregan:

Material	Descripción
Material Informático	Portátil, teclado, ratón, pantalla.

Esta entrega de los equipos se realizará en el centro de trabajo, y/o se enviará al domicilio declarado a efectos del trabajo a distancia de _____, asegurándose la empresa del correcto funcionamiento y/o acceso a los sistemas informáticos de AIS desde el equipo.

_____ utilizará estos equipos exclusivamente con los fines laborales que se hayan fijado, respetando los usos sociales en los mismos, y se compromete a cuidar los equipos y/o elementos de trabajo, así como las herramientas que la Empresa pusiera a su disposición con la diligencia debida, sin darle ningún otro uso que no sea el determinado por el contrato de trabajo. La Empresa asimismo respetará los estándares de protección de la intimidad de la persona trabajadora de acuerdo a los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.

No se permitirá la conexión de PCs, portátiles, tabletas o cualquier otro equipo electrónico/tecnológico que no sea propiedad de la empresa sin previa consentimiento expreso por parte de la Empresa. Se prohíbe asimismo la aplicación de instalaciones o modificaciones en la configuración que no hayan sido autorizadas corporativamente

A la finalización del contrato, y/o la desvinculación laboral de la compañía, se compromete de forma previa a la devolución de todos los recursos entregados por la Empresa debiendo reintegrar los equipos informáticos y/o cualquiera otra propiedad que le hubiera sido entregada por la compañía, estando el abono de la percepción de su liquidación, saldo y/o finiquito sujeta a la entrega de los mismos.

e) Facultad de control empresarial.

La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad, y teniendo en cuenta en su caso la capacidad real de las personas trabajadora con disfuncionalidad.

Página 334 de un total de 341
Página 58 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Si por motivos de trabajo fuera necesaria la presencia física del representante legal de la Empresa en el lugar del trabajo a distancia comunicado por la persona trabajadora, y si éste fuera su domicilio propio, se hará siempre previa notificación y consentimiento expreso en el lugar de y fehaciente de ésta.

La persona encargada de la supervisión será siempre la representación legal de la empresa y/o cualquier representante oficial reconocido de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales para la Empresa.

La persona trabajadora consiente libremente la realización de reuniones a través de videoconferencias con la empresa, y/o miembros de la misma, lo que en ningún caso se entiende como vulneración y/o violación del domicilio privado, haciendo siempre uso de las tecnologías que se utilicen en la empresa para mantener el contacto con la persona que trabaje a distancia.

f) Prevención de Riesgos laborales

La empresa es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional de la persona trabajadora a distancia conforme a la Directiva 89/391/CEE, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.

La Empresa proporcionará los medios que sean necesarios en cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Así, _____ otorga el consentimiento de acceso al lugar de ejecución del trabajo al Servicio de Prevención con el fin de realizar la evaluación pertinente de los riesgos, a fin de poder asegurar que está libre de riesgos, y ofrece la necesaria salud ocupacional.

_____ se compromete a cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentran definidas en las políticas y procedimientos de la compañía, GLAS, Gran Libro de Admiral Seguros.

g) Desconexión Digital

La Empresa implanta esta modalidad de trabajo a distancia desde el respeto y reconocimiento del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, de acuerdo al art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantías digitales (LOPDGDD). Todo ello pretende garantizar la conciliación entre la vida laboral, personal y social. Por tanto, se entiende que _____ tienen derecho a ejercer la desconexión digital, digital y/o a cualquier tecnología de comunicación (tales como teléfono canales de mensajería, correos electrónicos, videollamadas u otro cualquier medio implantado en la empresa o al que estén acostumbradas las personas trabajadoras a fin de garantizar el tiempo de descanso y/o ausencias justificadas y/o vacaciones a todas las personas trabajadoras después del final de su jornada de trabajo, o sea fuera de lo pactado con la empresa, sin limitar las ventajas del modelo flexitime áreas de tecnología y soporte a negocio establecido, y cualquiera que pudiera ponerse en marcha en un futuro, para el modelo de trabajo a distancia concertado.

h) Seguridad de la Información.

El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de AIS será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad de _____ siguiendo los procedimientos establecidos por LA EMPRESA, los cuales se encuentran definidos en GLAS y hace parte integral del presente acuerdo.

i) Protección de datos personales.

Ambas partes se comprometen a respetar las exigencias establecidas en la legislación en materia de protección de datos personales, según el Reglamento general europeo de protección de datos (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos, así como las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, como también a utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso asegurando la confidencialidad de los mismos y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa, y no ceder en ningún caso a terceras personas, ni tan siquiera a efectos de conservación.

Las cuestiones relativas al tratamiento de los datos como consecuencia de la relación laboral se rigen por lo dispuesto en el anexo III que acompaña al contrato de trabajo y se incorpora como parte del mismo a todos los efectos. Ello sin perjuicio de mantener la cláusula Novena relativa a la entrega de la política de protección de datos.

Página 335 de un total de 341
Página 59 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

j) Confidencialidad.

_____ se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle. Se considerará Información Confidencial la información propiedad de LA EMPRESA y la información que genere _____ en virtud del contrato de trabajo. Asimismo, _____ se compromete a no divulgar dicha Información Confidencial, por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla ni ponerla a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento de la empresa.

k) Duración y vigencia.

Esta modalidad de trabajo WOW híbrida se inicia con efectos desde la fecha oficial designada por la Empresa para su puesta en marcha y hasta el próximo 31 de diciembre de 2025, ambos días incluidos, con renovación automática anual, salvo pacto en contrario de las partes.

No obstante, lo anterior, las Partes acuerdan expresamente que el trabajo WOW, en su parte porcentual de trabajo a distancia es reversible toda vez que se acuerda de manera voluntaria entre La EMPRESA y LA PERSONA TRABAJADORA.

En virtud de lo anterior, la presente modalidad WOW podrá modificarse mediante su solicitud/denuncia por parte de la Empresa y/o de _____, debiendo preavisar a la otra parte su intención de resolver/revertir la modalidad existente con un preaviso mínimo de 1 MES.

La empresa que deberá hacer una evaluación previa y rigurosa sobre las actividades que requieren trabajo presencial en todo caso, y aquellas otras que admiten la combinación de trabajo presencial y trabajo a distancia, se reserva el derecho de evaluar si la ubicación para el trabajo a distancia reúne las condiciones suficientes de idoneidad para el desarrollo de esta modalidad, en los términos que marca la Ley.

l) Gastos WOW (WayofWorking)

Se reconoce a _____ el valor de 27,50 euros/mes, o parte proporcional correspondiente, como compensación de gastos de Internet, energía eléctrica, etc., que no hacen parte del salario.

m) Registro horario

Se mantiene el sistema de registro horario en vigor por ser compatible con el modelo de trabajo a distancia y cumplir con lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, reflejando fielmente el tiempo que la persona trabajadora, que realiza trabajo a distancia, dedica a la actividad laboral, sin perjuicio del modelo de flexibilidad horaria en bandas de inicio y finalización de la jornada, así como regularización del tiempo de trabajo mensual establecido, en áreas de soporte a negocio.

El tiempo de incidencias técnicas o informáticas, responsabilidad de la empresa, que ocasione desconexiones a los sistemas de trabajo, será asumido por la empresa sin perjuicio en tiempo de trabajo y/o económico para las personas trabajadoras.

Las incidencias tecnológicas sobrevenidas de carácter personal que surjan en el domicilio de trabajo declarado por la persona trabajadora, ajenas a la responsabilidad de la empresa y de la persona trabajadora, serán comunicadas inmediatamente a Admiral que aportará alternativas a la persona trabajadora, prevaleciendo el desplazamiento a la oficina para trabajar en ésta presencialmente de manera transitoria. Posteriormente será analizada la causa de la incidencia y si no fuera responsabilidad de la persona trabajadora, la empresa asumiría el tiempo como jornada de trabajo siempre y cuando se presente certificado de la incidencia sufrida por la compañía proveedora del suministro que justifique ésta, según recoge la sentencia de la AN n.º 104/2021, de 10 de mayo de 2021. Por procedimiento se establece una hora para el desplazamiento que será considerada como tiempo efectivo de trabajo.

Y en prueba de conformidad con todo lo que antecede, las partes firman este acuerdo, por duplicado, en la fecha y lugar arriba indicado

Por la Empresa, RPL **Por la persona trabajadora**

Página 336 de un total de 341
Página 60 de 60
CVE: BOP-SE-2025-135028
Nº 135 - miércoles 16 de julio de 2025
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla