

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Allianz Direct Versicherungs-AG Sucursal en España (Código número 28100172012011).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Allianz Direct Versicherungs-AG Sucursal en España, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 12 de diciembre de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 22 de enero de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "ALLIANZ DIRECT VERSICHERUNG AG  
SUCURSAL EN ESPAÑA"****CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES****PREÁMBULO. PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y acordado entre la representación de la Dirección de la empresa Allianz Direct Versicherung Ag Sucursal en España, y la representación legal de sus personas trabajadoras (Comité de Empresa), constituidos en Comisión Negociadora.

El presente Convenio Colectivo sustituye al anterior convenio colectivo de aplicación en la Compañía, el Convenio Colectivo de la Empresa "Fénix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A."

**ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio de Allianz Direct Versicherung Ag Sucursal en España regula las relaciones laborales de la empresa (en adelante "Allianz Direct"), y será de aplicación a las personas trabajadoras adscritas al único centro de trabajo de la empresa sito en C/ Ramírez de Arellano nº 35 de Madrid.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio de Allianz Direct en España será de aplicación para la totalidad del personal en activo de la plantilla afiliada en su único centro de trabajo sito en C/ Ramírez de Arellano N.º 35 de Madrid.

Quedan excluidos expresamente de su ámbito de aplicación las personas trabajadoras de fincas urbanas de la propiedad actual o futura de la empresa, cuando las mismas no estén destinadas en su mayor parte a la actividad aseguradora. Asimismo, quedan excluidos los Agentes, Subagentes, Corredores de Seguros, Peritos tasadores o cualquier otro personal autónomo que preste servicios para Allianz Direct mediante cualquier relación de carácter no laboral, al igual que las personas trabajadoras de estos.

**ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL.**

La duración general del Convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas respecto a las cuales se señale una fecha distinta a efectos de su vigencia.

Finalizado el plazo de vigencia señalado en el párrafo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas al efecto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que inste la denuncia deberá comunicarla por escrito a la otra parte, debiéndose constituir la Mesa Negociadora en los términos y plazos que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación y prórroga que se regulan en este artículo. Dicho periodo comenzará a computarse desde el inicio de las negociaciones, momento que, en todo caso, se sitúa a los 75 días desde que el Convenio fuera denunciado.

Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por seis meses adicionales el citado periodo de negociación.

Durante dicha prórroga, las partes acudirán al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento, para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

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

#### **ARTÍCULO 4. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio de Allianz Direct, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que fueran calificadas como no absorbibles.

Las condiciones resultantes de este Convenio de Allianz Direct, son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

La compensación y absorción que en su caso opere durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo a lo establecido en los apartados anteriores, respetará las mejoras contenidas en el presente Convenio de Allianz Direct, en cuanto a su conjunto y cómputo anual.

#### **ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones del presente Convenio de Allianz Direct forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad de este.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio de Allianz Direct, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad si alguna de las partes así lo requiera expresamente.

#### **ARTÍCULO 6. COMISIÓN MIXTA.**

Para la interpretación, desarrollo y seguimiento de las normas contenidas en el presente Convenio de Allianz Direct se crea una Comisión Mixta, de naturaleza paritaria, formada por dos representantes de la empresa designados por la Dirección y dos representantes de las personas trabajadoras pertenecientes a los sindicatos firmantes del presente convenio, adoptándose los acuerdos por unanimidad, y en su caso, por mayoría simple. En caso de desacuerdo, constatará en acta su existencia. La Comisión Mixta entenderá obligatoriamente y como trámite previo, sobre cuantas dudas o divergencias puedan suscitarse entre las partes sobre la interpretación o aplicación de este Convenio. Las partes someterán las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos en los términos establecidos en el art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial según proceda, en reconocimiento a la tutela judicial efectiva que le asiste.

Además de las anteriores, la Comisión Mixta asumirá la interlocución en las materias referidas a asuntos sociales.

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes, contado desde la fecha de recepción de la consulta.

Esta Comisión estará dotada de un Reglamento interno de funcionamiento.

#### **ARTÍCULO 7. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.**

La inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación de las personas trabajadoras señalada en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los

Trabajadores. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la Empresa.

Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Mixta se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Cuando la intervención de la Comisión Mixta hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento, que resulten de aplicación.

#### **ARTÍCULO 8. COORDINACIÓN NORMATIVA.**

Las partes firmantes del Convenio, como sujetos legitimados en su ámbito de negociación, declaran la prioridad aplicativa de las condiciones pactadas en este Convenio respecto a otras contenidas en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, (en adelante Convenio General del Sector Seguros), según establece el Estatuto de los Trabajadores. En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector Seguros y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

### **CAPÍTULO II.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **ARTÍCULO 9. GRUPOS Y NIVELES.**

El sistema de clasificación profesional de Allianz Direct se articula, partiendo de los criterios básicos establecidos en el Convenio General del Sector Seguros, en grupos profesionales y niveles retributivos encontrándose establecida su adscripción práctica en Allianz Direct con referencia a los puestos de trabajo conforme a lo detallado en el inventario de puestos de trabajo contenidos en el Anexo I.

##### Conceptos generales

La definición de los grupos profesionales existentes queda establecida con carácter genérico en los siguientes términos:

##### **Grupo Profesional 0**

**Directivos/as:** Personal nombrado por la Dirección de la Empresa, que participa en la elaboración de las políticas y directrices de la misma y se responsabiliza de la correcta aplicación de dichas políticas en su campo de actuación. En este grupo se encuadran los cargos directivos detallados en el Anexo I.

##### **Grupo Profesional I**

**Mandos Intermedios y Titulados/as:** Este personal cuenta para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado y sobre los objetivos y medios materiales y humanos que la Dirección de la Empresa le confíe realizando cometidos relacionados con 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 y en su caso, mediante la definición por parte de la Dirección de la Empresa de la correspondiente línea jerárquica de las personas trabajadoras que los han llevado a cabo, así como su motivación, integración y formación. En este grupo se encuadran los cargos funcionales detallados en el Anexo I distribuidos según sus respectivos niveles de retribución.

Los ascensos y promociones entre categorías pertenecientes a los dos anteriores Grupos Profesionales (Directivos/as y Mandos Intermedios y Titulados/as) son competencia exclusiva de la Dirección de la Compañía.

### **Grupo Profesional II**

**Personal Técnico y Administrativos/as:** Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo deben contar con un cierto grado de autonomía para realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos, en su campo de actuación siguiendo normas, directrices o procedimientos al uso de la Empresa. Su relación de trabajo con otros empleados/as no encuadrados en los grupos descritos anteriormente será siempre de carácter funcional. En este grupo se encuadran los cargos funcionales señalados en el Anexo I, asimismo distribuidos según su nivel de retribución.

### **Grupo Profesional III**

**Personal Auxiliar y Subalternos:** En este grupo se encuadran las personas trabajadoras que están sujetas al cumplimiento de instrucciones detalladas para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas de apoyo o complementarias. Los puestos se encuentran detallados en el Anexo I, distribuidos según su nivel de retribución.

### **Grupo Profesional IV**

**Personal de nueva contratación, en formación:** Se trata de personas trabajadoras sin experiencia ni preparación específica en el sector, que se incorporan laboralmente a la empresa para desempeñar tareas básicas y/o de apoyo a los otros Grupos Profesionales, simultaneando estos trabajos con la formación necesaria para la adquisición de conocimientos que les habiliten para el desempeño de un trabajo más cualificado.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo recibirán durante los dos años máximos de permanencia en el mismo y dentro de la jornada de trabajo un mínimo de 30 horas adicionales de formación en torno a los elementos básicos para el conocimiento del sector asegurador de conformidad con cuanto establece el Convenio General del Sector Seguros. Tras este periodo, y en el supuesto de continuar en plantilla, pasara a adscribirse al Grupo Profesional que corresponda, conforme al sistema de clasificación profesional establecido y las reglas sobre promociones y ascensos.

En consonancia con cuanto se expone en el Convenio General del Sector Seguros, las partes entienden al Grupo IV como un elemento dinamizador de la plantilla, permitiendo la paulatina formación e incorporación del personal a sus puestos, lo cual debe redundar en una mejor situación competitiva y productiva de la Empresa y como factor de oportunidad para personas en búsqueda de empleo. Por ello valoran como objetivo apreciable la posibilidad de rentabilizar la formación otorgada durante la permanencia en el Grupo IV a través de la continuidad en la Empresa, todo ello dentro del absoluto respeto tanto al elemento causal en materia de determinadas contrataciones, como a la legalidad vigente en materia de contratación laboral.

### Categorías de Entrada

Cuando deba entrar personal nuevo en la Compañía, se deberán tener en cuenta las siguientes situaciones:

Si se trata de personal sin formación previa para el puesto a que irá asignado y por tanto debe transcurrir un tiempo y pasar una etapa de formación verificable, antes de que esté en condiciones de asumir correctamente las competencias pertinentes al puesto, las puertas de entrada serán siempre la de la categoría encuadrada en el Grupo IV, nivel 9.

### Movilidad entre Categorías

En lo referente a ascensos y promociones, considerando lo recogido en el Art. 21, apartados 4.1 y 4.2 del Convenio General del Sector Seguros, se acuerda crear un sistema específico de promoción, que sustituya la celebración de los exámenes de ascenso fundamentándose en las siguientes bases.

La Empresa cada 2 años realizará de forma automática los ascensos que correspondan conforme a la siguiente metodología y criterios:

1. Tener una antigüedad mínima en el Grupo y Nivel de origen de 3 años en activo que deberán ser ininterrumpidos.
2. Se designará a la persona trabajadora que reúna los siguientes requisitos: mayor antigüedad en la Compañía y que a su vez tenga mayor antigüedad en el Grupo y Nivel de origen.
3. Los Grupos y Niveles afectados para esta promoción automática son:

Grupo II Nivel 6: promociones equivalentes al 5% de las personas trabajadoras existentes en este nivel. A estas promociones optarán las personas trabajadoras que se encuentren en el Grupo III Nivel 8.

Grupo II Nivel 5: promociones equivalentes al 5% de las personas trabajadoras existentes en este nivel. A estas promociones optarán las personas trabajadoras que se encuentren en el Grupo II Nivel 6.

De conformidad con lo previsto en el artículo 21.6 del Convenio General del Sector Seguros el presente sistema de ascensos acordado en la empresa sustituye al regulado en el mencionado Convenio General del Sector Seguros.

Adicionalmente la Empresa continuará con los procesos habituales de ascensos por designación directa.

#### Definición y encuadramiento de nuevos puestos de trabajo a los grupos y niveles definidos anteriormente

Se creará una Comisión de Categorías, con carácter permanente, que se encargará de configurar nuevos puestos de trabajo, o introducir modificaciones en las características de los existentes, encuadrados en el Anexo I, derivados de cambios organizativos por la evolución propia de la Compañía. En su calidad de comisión de trabajo gestionará la elaboración de un estudio en el que, tras la interpretación y aplicación de las pautas reseñadas en este artículo, y el análisis de la configuración propia de los eventuales puestos, traslade sus conclusiones a la Comisión de Inventariado de Puestos y/o Categorías, o la designada a los efectos para su definitivo encuadramiento, en su caso, dentro de los grupos profesionales y niveles salariales establecidos en el presente Convenio de Allianz Direct.

#### Aplicación de Categorías / Grupos- Niveles

Para entender sobre cualquier cuestión derivada de la aplicación y/o interpretación del presente Capítulo, intermediará la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio de Allianz Direct, en los términos establecidos en su reglamento.

### **CAPÍTULO III. – CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 10. JORNADA Y HORARIO**

La Jornada laboral oficial de la empresa será para la vigencia del actual Convenio, en cómputo anual, de 1.692 horas (revisables anualmente por la Comisión Mixta) de trabajo efectivo.

#### TIPOS DE JORNADAS OFICIALES:

1. **Horarios áreas de negocio (Funciones Centrales, Finanzas, Marketing, P&U) y Siniestros.**
  - o Lunes a jueves: jornada partida de 8 horas diarias, con horario de entrada flexible entre las 8 h. y las 10 h., y un horario de salida, con carácter general, no más tarde de las 19:30 h.  
En todo caso se establece una franja horaria común obligatoria entre las 10:00 h. y las 16:30 h.  
La interrupción para la comida tendrá una duración mínima de 30 minutos y hasta un máximo de 1 hora, a disfrutar entre las 13:30 h. y las 16 h.

- o Viernes de todo el año: jornada continuada de 6 horas y 20 minutos, con horario de entrada flexible entre las 8 h y las 10 h., y un horario de salida, con carácter general, no más tarde de las 18:30 h.  
En todo caso se establece una franja horaria común obligatoria entre las 10:00 h. y las 14:20 h.

Horarios de Navidad: los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, jornada continuada con horario de entrada flexible entre las 8 h. y las 10 h., y un horario de salida entre las 13 h. y las 15 h.

Si por razones de actividad, resultase necesario prestar servicios a partir de las 15 horas, previa información a la Representación Legal de las personas trabajadoras, la empresa puede cubrir dicha necesidad a través de los mecanismos recogidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Este horario flexible, ante circunstancias excepcionales y justificadas (consensuadas con la Comisión Mixta y revisable cada 12 meses), deberá preservar la organización del trabajo de cada unidad, así como la atención del servicio y asistencia a reuniones que requieran la presencia de las personas trabajadoras, sin perjuicio de que las mismas tratarán de ser convocadas preferentemente dentro de la franja horaria común obligatoria. Debido a lo anterior, su implantación se condiciona al correcto funcionamiento de la organización y actividad de la empresa.

Los ajustes de recuperación necesarios que cada mes natural pudieran producirse por no realizar el deslizamiento necesario para cumplir 8 o 6 horas y 20 minutos, respectivamente, deberán efectuarse, no más tarde del último día del segundo mes siguiente, excepto los derivados de diciembre cuya recuperación deberán realizarse antes del 31 de enero del año siguiente. A estos efectos, previo acuerdo con el responsable directo se permitirá retrasar la hora de salida de lunes a viernes hasta las 20:30 h.

A los efectos que sean procedentes, se tendrá en cuenta el marco normativo del Convenio Colectivo General del Sector Seguros y las posibles discrepancias serán tratadas en el ámbito de la Comisión Mixta.

## 2. Horarios Centro Atención al Cliente

Las especiales características del negocio de Allianz Direct requieren de un marco horario que asegure la adecuada atención a los potenciales clientes, clientes en cartera, acuerdos con terceros y proveedores.

Siempre se garantizará una distribución de la plantilla de acuerdo con las necesidades de negocio.

- o **Centro Atención al Cliente LOCAL**

- Personas con Jornada Partida

- a) Horarios en régimen de Jornada Partida en horario de mañana.

Entrada a las 09.00 horas.

Lunes a jueves realizarán la jornada de 8:00 horas, con una hora de interrupción para la comida.

Viernes realizarán una jornada continuada con salida a partir de las 15:20 horas.

- b) Horarios en régimen de Jornada Partida en horario de tarde.

Salida a las 20:30

Lunes a viernes realizarán la jornada de 7 horas y 40 minutos, con una hora de interrupción para la comida.

- c) Horarios en régimen de Jornada Partida en horario extendido.

Entrada a las 9:20 horas y salida a las 18.00 horas

Lunes a viernes realizarán la jornada de 7 horas y 40 minutos, con una hora de interrupción para la comida.

- Personas con Contrato a Tiempo Parcial

- a) Horarios en régimen de jornada continuada parcial en horario de mañana.

El horario de entrada será a las 9:00, 9:30 o 10:00 horas, y la jornada tendrá una duración entre 5 o 6 horas, según se pacte en contrato individual.

- b) Horarios en régimen de jornada continuada parcial en horario de tarde.

El horario de salida será a las 20:30 horas, y la jornada tendrá una duración entre 5 o 6 horas, según se pacte en contrato individual.

Horarios de Navidad: 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, jornada continuada de 9:00 a 14 horas.

Si por razones de actividad, resultase necesario prestar servicios a partir de las 14 horas, previa información a la Representación Legal de las personas trabajadoras, la empresa puede cubrir dicha necesidad a través de los mecanismos recogidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Los horarios de comida se establecerán dentro la franja horaria de 13 a 16 horas de acuerdo con las necesidades organizativas de negocio con la finalidad que en todo momento quede cubierto el servicio.

En el caso que eventualmente sufrieran retrasos en la hora de incorporación al puesto de trabajo al inicio de la jornada, la empresa no los tomará en consideración siempre y cuando la demora no sea superior a 5 minutos, sin perjuicio de la obligación de la persona trabajadora de compensar el retraso incurrido dentro del mismo día en que se hubiera causado, prolongando la jornada de trabajo por el tiempo que corresponda también hasta el máximo de 5 minutos.

- o **Centro Atención al Cliente INTERNACIONAL**

- Horarios en régimen de Jornada Partida en horario de mañana

Entrada a las 9:00 horas y salida de las 17:40 horas.

Lunes a viernes realizarán la jornada de 7 horas y 40 minutos, con una hora de interrupción para la comida.

- Horarios en régimen de Jornada Partida en horario de tarde

Entrada a las 9:20 horas y salida a las 18.00 horas.

Lunes a viernes realizarán la jornada de 7 horas y 40 minutos, con una hora de interrupción para la comida.

Horarios de Navidad: 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, jornada continuada de 9:00 a 14 horas.

Si por razones de actividad, resultase necesario prestar servicios a partir de las 14 horas, previa información a la Representación Legal de las personas trabajadoras, la empresa puede cubrir dicha necesidad a través de los mecanismos recogidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Los horarios de comida se establecerán dentro la franja horaria de 13 a 16 horas de acuerdo con las necesidades organizativas de negocio con la finalidad que en todo momento quede cubierto el servicio.

En el caso de que eventualmente sufrieran retrasos en la hora de incorporación al puesto de trabajo al inicio de la jornada, la empresa no los tomará en consideración siempre y cuando la demora no sea superior a 5 minutos, sin perjuicio de la obligación de la persona trabajadora de compensar el retraso incurrido dentro del mismo día en que se hubiera causado, prolongando la jornada de trabajo por el tiempo que corresponda también hasta el máximo de 5 minutos.

### 3. Horarios Plataforma

- o Lunes a jueves: jornada partida de 8 horas diarias, con horario de entrada flexible entre las 7 h. y las 10 h., y un horario de salida, con carácter general, no más tarde de las 19:30 h.

La interrupción para la comida tendrá una duración mínima de 30 minutos y hasta un máximo de 1 hora.

- o Viernes de todo el año: jornada continuada de 6 horas y 20 minutos, con horario de entrada flexible entre las 7 h y 10 h., y un horario de salida, con carácter general, no más tarde de las 19:30 h.

Por la propia naturaleza del servicio y colaboración con equipos de otros países, la distribución anterior será de aplicación a excepción de los equipos autoorganizados, los cuales tendrán flexibilidad horaria de lunes a viernes siempre que no superen la distribución semanal de 38:20 horas, así como los descansos mínimos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Horarios de Navidad: 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, jornada continuada con horario de entrada flexible entre las 8 h. y las 10 h., salida entre las 13 h. y las 15 h.

Si por razones de actividad, resultase necesario prestar servicios a partir de las 15 horas, previa información a la Representación Legal de las personas trabajadoras, la empresa puede cubrir dicha necesidad a través de los mecanismos recogidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

Los ajustes de recuperación necesarios que cada mes natural pudieran producirse por no realizar el deslizamiento necesario para cumplir 8 o 6 horas y 20 minutos, respectivamente, deberán efectuarse, no más tarde del último día del segundo mes siguiente, excepto los derivados de diciembre cuya recuperación deberán realizarse antes del 31 de enero del año siguiente. A estos efectos, previo acuerdo con el responsable directo se permitirá retrasar la hora de salida de lunes a viernes hasta las 20:30 h.

#### INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE JORNADA Y HORARIOS:

El mes de noviembre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, en el ámbito de la Comisión Mixta del Convenio, se valorará el desarrollo y eficacia de los horarios establecidos. El primer análisis por parte de la Comisión Mixta se efectuará en noviembre de 2025.

Serán **festivos** para toda la plantilla y para todos los efectos los siguientes días, 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, 12 de octubre, 1 de noviembre y 25 de diciembre.

En el supuesto de que, por razones de actividad, resultase necesario prestar servicios en sábados, domingos o festivos, la empresa puede cubrir dicha necesidad a través de los mecanismos recogidos en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo de la siguiente forma:

- Previa información a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Con personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten.
- Respetándose los descansos legalmente establecidos.

**Semana de Jornada Intensiva:**

Las personas trabajadoras podrán disfrutar cada año de una semana de jornada continuada que deberá necesariamente iniciarse en lunes finalizando en viernes en el horario de 8 a 15 horas.

El disfrute del anterior periodo de jornada continuada podrá efectuarse a lo largo del año natural, con carácter general, previo acuerdo con la persona responsable de la unidad organizativa a la que se pertenezca. En todo caso, el horario continuado ante circunstancias excepcionales y justificadas deberá preservar la organización del trabajo de cada unidad, así como la atención del servicio y asistencia a reuniones que requieran la presencia de la persona trabajadora, sin perjuicio de que las mismas tratan de ser convocadas preferentemente dentro de la franja horaria común obligatoria.

**ARTÍCULO 11. HORAS EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO. HORAS EXTRAORDINARIAS, GUARDIAS, INTERVENCIONES Y DISPONIBILIDAD.****o HORAS EN SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO**

El número de horas trabajadas en sábado, domingo o festivo será, atendiendo siempre a las características organizativas y funcionales de la empresa, voluntario, y supondrá el devengo en favor de la persona trabajadora de un incremento del 75% sobre el valor del salario hora individual que se obtendrá dividiendo el importe de la retribución salarial total por año entre el número de horas que componen la jornada anual y que se encuentra regulada en el artículo 10 del presente Convenio. Por tanto, se compensará el importe de las horas trabajadas en los días festivos.

Adicionalmente, por cada día de trabajo en sábado, domingo y festivo las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de descanso compensatorio equivalente al número de horas trabajadas.

Atendiendo al artículo 55 del Convenio Colectivo del Sector Seguros, lo anterior no será de aplicación cuando la persona trabajadora hubiera sido contratada específicamente para realizar su trabajo en festivos y en su retribución se haya tenido en cuenta esta circunstancia. En este caso, la persona trabajadora recibirá el salario acordado.

**o HORAS EXTRAORDINARIAS**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Con carácter general, serán voluntarias, si bien, la Compañía podrá requerir a las personas trabajadoras a realizarlas cuando lo exijan las necesidades del negocio, siempre dentro de los límites legales establecidos en el artículo 35 Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas, preferentemente, con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

**o GUARDIAS, INTERVENCIONES Y DISPONIBILIDAD (PLATAFORMA)****A) Ámbito de aplicación.**

Las personas trabajadoras pertenecientes a Plataforma que en la actualidad se encuentren en el régimen de «disponibilidad e intervención» y los que de manera fehacientemente voluntaria en un futuro puedan acceder al mismo, así como las nuevas incorporaciones.

**B) Definición y alcance de las situaciones de disponibilidad e intervención.**

- a. Disponibilidad:** Por situación de disponibilidad se entenderá aquella posición, referida a sábado, domingo o festivo, o tarde/noche efectiva tras finalización de la jornada y hasta el comienzo de la siguiente jornada en día laborable, en la que la persona trabajadora, a instancia de la empresa, permanece a disposición de la misma para realizar las actividades propias de forma remota, o en su caso, acudir al puesto de trabajo, para cubrir una necesidad sobrevenida y no planificada que permita resolver incidencias que afecten a entornos productivos y/o con impacto en el negocio. En ningún caso el tiempo de disponibilidad que no conlleve prestación de servicios por parte de la persona trabajadora será considerado tiempo efectivo de trabajo de la misma.
- b. Intervención en situación de disponibilidad:** Por intervención en situación de disponibilidad se entenderá la prestación de servicios efectivos, bien de forma remota, o en su caso,

presencial en el centro de trabajo que se realiza en sábado, domingo o festivo, o tarde/noche efectiva tras finalización de la jornada y hasta el comienzo de la siguiente jornada en día laborable. Las personas trabajadoras que, se encuentren en una situación de disponibilidad deberán atender las necesidades extraordinarias o urgentes que puedan surgir en un plazo máximo de 60 minutos.

**C) El resto de las condiciones se regularán a través del Anexo II de este Convenio.**

#### **ARTÍCULO 12: VACACIONES**

El personal de la empresa disfrutará de 26 días laborables de vacaciones anuales.

El citado periodo se disfrutará preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones podrán elegirse libremente, previo acuerdo con la persona responsable de la unidad organizativa a la que pertenezca y sin límite de fraccionamiento, hasta el 31 de diciembre. Excepcionalmente se podrán disfrutar hasta un máximo de 8 días en el ejercicio siguiente del devengo hasta el 31 de marzo, sin perjuicio de las excepciones que más adelante se indican.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, en función del tiempo de permanencia dentro del año en que se trate.

La persona trabajadora que en el transcurso del año de que se trate cumpla 60 o más años, y hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente, verán incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala: 60, 61 y 62 años de edad, 2 días laborables; 63, 64, y 65 años de edad, 4 días laborables.

#### **ARTÍCULO 13. PERMISOS Y OTROS BENEFICIOS – CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

##### **PERMISOS REMUNERADOS**

La empresa concederá con carácter remunerado, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, mediando aviso y justificación, las licencias que se soliciten en los supuestos y con los límites que a continuación se relacionan:

- a. **Matrimonio de persona trabajadora o registro de pareja de hecho:** 16 días naturales a contar desde el primer día laborable siguiente a la fecha de la celebración.
- b. **Nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento:** la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato en los términos y duración establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c. En los casos de **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: Cinco días laborables.

En estos casos será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, intervención quirúrgica y/o accidente.

Con el objeto de favorecer su mejor utilización acorde con la finalidad del precepto este permiso contemplado en el párrafo anterior podrá disfrutarse por horas.

- d. **Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:** tres días laborables. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- e. **Funerales o celebraciones religiosas por fallecimiento** indicado en el apartado d) del presente artículo, la parte de jornada correspondiente.
- f. **Mudanza:** traslado del domicilio habitual de la persona trabajadora, 1 día natural.
- g. **Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal legalmente establecidos,** se concederá permiso por el tiempo indispensable. Si estas diligencias llevaran consigo el percibo de una indemnización, se descontará su importe de los haberes de la persona trabajadora.
- h. **Permisos para exámenes,** un máximo de diez días laborables al año en los términos establecidos en el Convenio General del Sector Seguros.
- i. **Permiso de lactancia:** Por lactancia y/o cuidado de un hijo/a menor de nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La persona trabajadora que ejerza este derecho por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del periodo de descanso por nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días laborables con la misma finalidad, y de catorce días laborables por cada hijo/a, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, ejercitándolo en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación del periodo de descanso por Nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- i. **Preparación al parto:** Las personas trabajadoras que acrediten la imposibilidad de acudir a los cursos de preparación al parto fuera del horario laboral, podrán hacerlo en horario laboral.
- j. Permisos dirigidos a las personas trabajadoras con **hijos/as con** discapacidad:

**Reuniones escolares:** Las personas trabajadoras que tengan hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33% oficialmente reconocida, contarán dentro del año natural con un permiso remunerado para asistir a 3 reuniones escolares o tutorías en el centro educativo al que están inscritos sus hijos/as.

**Permiso retribuido para padres y madres de hijos/as con discapacidad:** Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad no inferior al 33%, acreditado mediante informe médico oficial, tendrán derecho a un permiso retribuido a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del descanso por nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, en su caso, del permiso por lactancia acumulado que se prolongará hasta que el niño/a cumpla 1 año de edad.

En el supuesto que la discapacidad se declarara con posterioridad a la incorporación de la persona trabajadora por finalización del periodo de descanso por nacimiento de hijo/a,

adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, y/o lactancia, se podrá seguir optando al permiso hasta que el niño/a cumpla 1 año de edad.

- k. Hasta un máximo de cuatro **consultas médicas** al año de la propia persona trabajadora, debiendo aportar justificante de carácter oficial donde quede constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y salida.

Las personas trabajadoras que tuviesen que superar las cuatro consultas médicas anuales previstas en el párrafo anterior, podrán realizarlas si bien deberán recuperar el tiempo de trabajo destinado a las mismas, debiendo coordinarse a estos efectos con su superior jerárquico. La recuperación podrá efectuarse al margen de las horas de asuntos particulares reguladas en el presente convenio colectivo.

Este máximo de cuatro consultas médicas al año no aplicará en caso de tratamientos por enfermedad grave, crónica y/o sobrevenida, así como consultas de especialistas que no puedan realizarse fuera de horario de trabajo. En estos casos las consultas ascenderán a todas aquellas necesarias para la mejora de la salud de las personas trabajadoras.

- l. **Causa de fuerza mayor:** las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando los trabajadores/as, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Dichos permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborables inmediatos. No obstante, en los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los días de permiso podrán disfrutarse mientras permanezca el hecho causante que origina el permiso.

- m. **Dos días de puente:** Toda persona trabajadora con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa podrá acceder, preservando siempre la buena organización de la empresa, a dos días libres remunerados, a su conveniencia y localizado como inmediatamente anterior o posterior a cualquier otro que fuera festivo excluyendo los domingos

Cualquier otro permiso no contemplado entre los expuestos anteriormente tendrá carácter no remunerado.

#### **PERMISOS NO REMUNERADOS**

- a. La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por **asuntos particulares** hasta un máximo de 30 horas al año, preavisando a la Empresa con una antelación de al menos 48 horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.
- b. La persona trabajadora, ausente por vacaciones o permiso está obligado a incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente del vencimiento de aquellos. En el caso de que pudiera justificar cumplidamente su retraso en la incorporación al trabajo y las circunstancias que le impidieron solicitar la correspondiente prórroga, se consideraran justificados los días de retraso en su incorporación, pero le serán descontados si así procediera.
- c. Con carácter excepcional, la persona trabajadora podrá disponer de un **único permiso no retribuido de hasta treinta días naturales** de duración, en cada anualidad del presente Convenio de Allianz Direct, siempre que las circunstancias de la producción, a juicio discrecional de la Empresa, así lo permitan.
- d. **Adopción en el extranjero:** hasta un mes de duración, acumulable al del punto 2.c) anterior del presente artículo. Las personas trabajadoras que pretendan hacer uso de este

permiso deberán comunicar con la antelación suficiente la realización de un proceso de adopción y los previsibles desplazamientos derivados de dicho proceso, para que la Empresa pueda resolver con tiempo sus necesidades organizativas.

- e. La persona trabajadora, previo aviso y justificación podrá **cambiar su horario habitual** de trabajo 3 días al año. Para ejercitar este permiso se atenderá a los siguientes requisitos:
- Sólo podrá solicitarse por personas que tengan horarios de trabajo fijos.
  - La petición deberá ser autorizada por la persona responsable del área.
  - La modificación en ningún caso afectará al cómputo de la jornada anual oficial, ni se podrán realizar en días festivos en los que se presten servicios.
  - Los días de cambio de horario habitual solicitados no podrán ser consecutivos. Durante los días en los que se realice la modificación de cambio horario, la persona no podrá ausentarse por otros motivos a no ser que los mismos se produzcan de forma súbita.
- f. La persona trabajadora tendrá derecho a un **permiso parental de hasta 8 semanas**, para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que cumpla ocho años, de conformidad con los términos establecidos en los artículos 45 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

#### MEDIDAS DE CONCILIACION ADICIONALES

- **Adecuación de la jornada en los supuestos de enfermedad grave o accidente.**

Aquellas personas trabajadoras 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 mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

- **Adecuación de la jornada en los supuestos de formación.**

Aquellas personas trabajadoras, que se encuentren cursando una formación específica relacionada con las funciones que desempeña en el puesto de trabajo, y así lo requieran para poder conciliar el trabajo con la asistencia a las clases, podrán solicitar la adecuación necesaria de la jornada, siempre que las necesidades organizativas y de negocio lo permitan, a fin de poder adaptar las necesidades de la persona trabajadora durante este hecho, posibilitando las opciones de teletrabajo, jornada intensiva, así como otras opciones a valorar mientras dure dicho periodo de formación.

#### ARTÍCULO 14: FORMACIÓN

La formación profesional buscará la calidad, productividad y competencia adecuadas de la persona trabajadora en su puesto/funciones.

En armonía con el principio anterior, la formación debe contribuir al desarrollo profesional de la persona trabajadora potenciando sus capacidades y contribuyendo a mejorar sus expectativas profesionales y personales.

Los planes de formación estarán coordinados en su estructura y planificación con las necesidades de la empresa en función de su plan estratégico.

La formación profesional se estructurará en cuatro niveles y ámbitos de actuación:

1. Formación capacitación: Para personal de nuevo ingreso.
2. Formación multifuncional. Dirigida a los diferentes grupos y niveles profesionales.
3. Formación especializada: Para el puesto de trabajo.
4. Formación de desarrollo: Orientadas tanto al reciclaje como a las nuevas tecnologías, productos y sistemas.

Los programas de formación estarán enmarcados dentro de los sistemas de promoción profesional, debiendo contarse con la colaboración, asistencia y participación de la representación de las personas trabajadoras.

De conformidad, y con los efectos, términos y condiciones previstos en el artº 22 del Convenio General del Sector Seguros, el número de horas de formación determinadas para cada persona trabajadora anualmente dentro del cómputo anual de jornada, en términos de media por persona, será de 20 horas en cuyo cumplimiento se garantizará la universalidad en el acceso a la formación, y la no discriminación por razón de género, edad y nivel profesional.

#### **ARTÍCULO 15: SALUD LABORAL**

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el RD 39/1997 de 17 de enero de 1997, que regula el Reglamento de Servicios de Prevención, y su normativa de desarrollo con mención específica de cuanto afecte a la vigilancia del estado de salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo y en materia de representación del personal, en cuanto a los delegados y delegadas de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica a cargo de la empresa que se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, aunque se ofrecerá con una mayor frecuencia, con carácter anual. Se efectuarán dentro del horario laboral siempre que fuera posible, en el centro médico donde la misma indique. En casos específicos y de existir justificación para ello, la empresa facilitará la realización de revisiones médicas especiales para evaluar las posibles repercusiones en la salud derivadas de las condiciones de los puestos de trabajo.

Adicionalmente a lo establecido en la legislación vigente, con carácter anual, la empresa ofrecerá pruebas complementarias (reconocimiento ginecológico para las mujeres y urológico para los hombres) de acuerdo con los protocolos médicos establecidos al respecto según la edad.

La empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de las personas trabajadoras, facilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en la utilización de equipos informáticos, así como en la vigilancia de los riesgos psicosociales.

La Empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias para favorecer la salud de las personas trabajadoras, facilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo y especialmente en el manejo de los aparatos informáticos.

Durante los períodos de embarazo y/o lactancia de hijo/a menor de 9 meses, la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio ni cambiada de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio, salvo de común acuerdo o a petición de la interesada.

Cuando la trabajadora notifique a la empresa su embarazo, alegando una posible incompatibilidad con las condiciones de su puesto de trabajo respecto de su estado, se procederá a la evaluación del mismo adoptando las medidas necesarias para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud o a la del feto.

La formación que deban recibir las personas trabajadoras en materia de prevención, de acuerdo a cuanto estipula el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituirá parte de los programas formativos de la Empresa, incluyéndose en el Plan Anual de Formación.

En materia de estrés relacionado con el trabajo, se establece el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de las personas trabajadoras como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia.

En este ámbito y dado que el estado de salud de las personas puede incidir también directamente en los procesos, entornos y resultados de la empresa, las partes creen conveniente prestar una especial atención a la protección de la salud de las personas trabajadoras, tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal, y se comprometen a continuar aportando nuevas medidas y acciones específicas dirigidas a alentar a todas las personas trabajadoras para que gestionen adecuadamente las situaciones personales y/o profesionales que pueden ser generadoras de estrés utilizando los medios que, en esta materia, se vienen ofreciendo en el marco de la gestión de la salud y la prevención de los riesgos en el puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta el grave problema que supone el absentismo por causas no justificadas y el perjuicio que supone para la Empresa, para las personas trabajadoras de la misma y para la Seguridad Social, la representación de las personas trabajadoras se compromete a difundir entre el personal la necesidad de cooperar en su solución. Al mismo tiempo, el comité colaborará con la empresa buscando soluciones y proponiendo medidas para la eliminación del absentismo no justificado.

Este órgano se dotará de un Reglamento de funcionamiento adecuado.

#### **CAPÍTULO IV. – RETRIBUCIONES**

##### **ARTÍCULO 16: ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

La estructura retributiva queda configurada por los conceptos estipulados en el Convenio General del Sector Seguros y que son:

1. Salario Base:

Se distribuye en doce pagas mensuales ordinarias más tres extraordinarias pagaderas en junio, octubre y diciembre.

2. Complemento por Experiencia:

Se distribuye en doce pagas mensuales ordinarias más tres extraordinarias pagaderas en junio, octubre y diciembre.

3. Complemento de Compensación por Primas:

Está compuesto por dos pagas que integran los conceptos de sueldo base de nivel retributivo mensual y complemento por experiencia mensual. Dicho complemento se distribuye en doce fracciones mensuales ordinarias.

4. Complemento de Adaptación Individualizado:

Este plus se percibirá exclusivamente por aquellas personas trabajadoras a las que hasta el 31/12/2003 se les hubiera venido abonando alguno de los conceptos extinguidos que se relacionan a continuación: “importe del Salario Base, establecido en el Convenio de Fénix Directo 1996-1998 prorrogado hasta el 31/12/2003, que excediera del importe de Salario Base detallado en el punto 1 anterior”, “Importe de antigüedad establecido en el anterior Convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003 que excediera del Complemento por Experiencia que se detalla en el punto 2 anterior” y que “asimismo exceda del Complemento de Compensación por Primas” regulado en el punto 3 del presente artículo que se adicionará el antiguo concepto de “Plus Convenio que establecía el anterior Convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003”.

Se distribuye en 12 abonos mensuales ordinarios más tres extraordinarios pagaderos en junio, octubre y diciembre.

En materia de Sueldo Base, Complemento de Adaptación Individualizado, Complemento por Experiencia, se estará a cuanto establezca en cada momento el Convenio General del Sector Seguros, aplicándose de acuerdo con la graduación de grupos y niveles establecida en el Capítulo II del presente Convenio de Allianz Direct.

Además de las reseñadas y como integrantes de la estructura propia de la compañía se estipulan los conceptos que se relacionan a continuación:

5. Plus “ad-personam”:

Engloba a los anteriores conceptos establecidos en el anterior Convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003 sobre “Complemento Congelado de Antigüedad” y el Complemento Personal de Producción” así como la “retribución variable” que se encontraba establecida para 2003 por importe de 1.226,06 €.

Esta partida será de aplicación exclusivamente para las personas trabajadoras que se encontraran prestando sus servicios de manera efectiva a 31/12/2003.

La cantidad resultante no tendrá la condición de absorbible ni de compensable. Asimismo, no estará sujeta a revalorización y se distribuirá en doce abonos mensuales ordinarios.

6. Complemento Personal Voluntario:

Engloba el anterior concepto de "Plus Función" que se encontraba establecido en el anterior Convenio de Fénix Directo 1996-1998, prorrogado hasta el 31/12/2003 y se distribuye en doce fracciones mensuales ordinarias.

Este Plus tiene la característica de ser compensable y absorbible y se devengará por las personas trabajadoras que lo tengan reconocido expresamente por parte de la empresa.

**ARTÍCULO 17: REVISIÓN Y REGULARIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio de Allianz Direct que se especifican a continuación serán objeto de revisión y regularización, en los términos que se indican más adelante:

Las partidas "Sueldo Base", "Complemento de Adaptación Individualizado", "Complemento por Experiencia" y el "Complemento de Compensación por Primas" serán objeto de revisión y regularización para los años de vigencia del presente Convenio en los términos que se establezcan en el Convenio General del Sector Seguros.

**ARTÍCULO 18: COMPENSACIÓN POR COMEDOR**

Las personas trabajadoras que realicen la jornada oficial, por cada día que realicen de forma efectiva jornada partida, tendrán derecho a la siguiente compensación por comedor, por los valores que a continuación se indican, a partir del año 2024:

- Año 2024: 12,24 €

- Año 2025: 12,48 €.

- Año 2026: 12,73 €.

- Año 2027: 12,99 €.

El importe percibido por esta partida en ningún caso se tendrá en consideración a efectos del cálculo de indemnizaciones por despido o cese.

En todo caso, esta compensación no se abonará a aquellas personas trabajadoras que estén en situación de IT o con ausencias al trabajo que impliquen la no realización de la jornada partida.

El exceso de abono sobre el límite exento definido para este concepto en cada momento por el Boletín Oficial del Estado, en el caso de las personas que tienen esta asignación por medio de tarjeta restaurante, tendrá la consideración de salario en especie, quedando sujeto dicho exceso a las retenciones de impuesto que en función de ello sean aplicables.

Para quienes la perciben a través de su nómina, esta asignación quedará sujeta a la retención de impuestos que sea aplicable.

**CAPÍTULO V. – PRESTACIONES SOCIALES**

**ARTÍCULO 19: PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL O RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO DE MENOR.**

- 1) Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal laboral debida a enfermedad o accidente, sea o no sea laboral, o riesgo durante el embarazo, o en situación de suspensión del contrato por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción y acogimiento de menor la Empresa abonará la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar en activo de conformidad con lo que establece el Convenio General del Sector Seguros. Si percibiera o tuviera derecho a percibir algún subsidio o indemnización por parte de la Seguridad Social, sólo abonará la Empresa la diferencia entre la indemnización que

le corresponda por cualquiera de estos conceptos y los ingresos netos de la persona en servicio activo.

- 2) La persona trabajadora con derecho a percibir prestación por parte de la Seguridad Social que incurra en falta que le prive de tal derecho, perderá también automáticamente el de percibir la parte suplementaria a cargo de la empresa.
- 3) En caso de faltas habituales al trabajo debidas a enfermedad, no superior a tres días de duración, sin aportación del justificante médico correspondiente, la empresa minorará las cantidades que a su cargo debiera satisfacer, como complemento a la prestación por incapacidad laboral transitoria, de acuerdo con la siguiente escala:
  - A la tercera ausencia: 25%
  - A la cuarta ausencia: 50%
  - A partir de la quinta ausencia: 100%

#### **ARTÍCULO 20: SEGURO DE VIDA**

Con efectos de la fecha de la firma del presente Convenio Allianz Direct, la Compañía otorgará, a su exclusivo cargo y para las personas trabajadoras en plantilla, un seguro de grupo, modalidad temporal anual renovable, con las coberturas y capitales asegurados que se describen a continuación durante la vigencia del presente Convenio, que sustituyen las previsiones contenidas en el artículo 60 del Convenio General del Sector Seguros:

##### **Coberturas Aseguradas - Seguro Principal:**

Fallecimiento por cualquier causa.

- Incapacidad permanente total por cualquier causa.

El importe del capital asegurado para estas coberturas será de 84.985 €.

##### **Cobertura Asegurada - Seguros Complementarios:**

- Fallecimiento por accidente.

El importe del capital asegurado para esta cobertura será de 84.985 €.

La cobertura de "Fallecimiento por cualquier causa", de este seguro, se prolongará para las personas trabajadoras en situación pasiva, hasta que cumplan los setenta y cinco años, siempre que exista algún beneficiario, cónyuge o descendiente, designado por la persona trabajadora.

#### **ARTÍCULO 21: OTROS SEGUROS DEL PERSONAL**

Las personas trabajadoras en activo que suscriban con la misma seguros sobre sus bienes o riesgos particulares no lucrativos y de los cuales sean titulares ellos mismos, disfrutarán de un precio especial, consistente en la aplicación de la tarifa de riesgo según nota técnica vigente en cada momento y para cada ramo de seguro, más un 5% en concepto de gastos de administración.

#### **ARTÍCULO 22: DISCAPACIDADES**

##### **a) Reconocimiento situación de discapacidad de las personas trabajadoras:**

A las personas trabajadoras en activo, que no se encuentren en situación de suspensión de contrato por motivo de incapacidad, y que les sea reconocida una discapacidad igual o superior al 33% a partir de la entrada en vigor del nuevo Convenio, se les abonará en la mensualidad siguiente a la que acrediten dicha situación, y por una única vez, la cantidad de 1.000 €.

##### **b) Ayuda ante situaciones de discapacidad de hijos de las personas trabajadoras en activo:**

En el caso de discapacidades físicas o psíquicas de hijos/as de las personas trabajadoras en activo, declaradas médicamente como superiores al 30% la empresa concederá en concepto de ayuda, las

cantidades que a continuación se especifican y que serán abonadas anualmente junto con la nómina del mes de septiembre de cada año:

- Discapacidades en grado igual o superior al 30%: 1.220 €.
- Discapacidades en grado igual o superior al 65%: 2.440 €.
- Discapacidades en grado igual o superior al 75%: 3.660 €.

#### **ARTÍCULO 23: PREMIOS DE VINCULACIÓN Y/O PERMANENCIA**

**1. Premios de Vinculación:** Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán el premio de vinculación que a continuación se detalla:

- Al cumplir 25 años de servicio en la Compañía: 800 €.
- Al cumplir 35 años de servicio en la Compañía: 1.100 €.
- Al cumplir 40 años de servicio en la Compañía: 3.190 €.
- Al cumplir 50 años de servicio en la Compañía: 4.200 €.

**2. Premios de Permanencia:** Las personas trabajadoras que al jubilarse no hubieran cumplido los cuarenta años de servicio en la empresa ésta les abonará los siguientes premios de permanencia:

- De 30 a 33 años de servicio: 1.275 €.
- De 34 a 35 años de servicio: 1.750 €.
- De 36 a 37 años de servicio: 2.230 €.
- De 38 a 39 años de servicio: 2.705 €.

Para el cómputo de los años de prestación de servicio en la Empresa, a efectos de la percepción de los premios reseñados en el párrafo anterior se incluirá el año en que se cumpla la edad de jubilación.

Según lo expuesto, las personas trabajadoras que se jubilen con más de 39 años de prestación de servicio, sin haber cumplido los 40 años, percibirán de la Empresa un Premio de Permanencia por importe de 3.185 €.

Las personas trabajadoras que, al jubilarse, hubiesen prestado más de 40 años y menos de 50, de servicio a la Compañía, se les abonará un 10% del premio por cada año o fracción que exceda de 40.

#### **ARTÍCULO 24: CESTA DE NAVIDAD**

Con motivo de las fiestas navideñas la empresa hará entrega a todas las personas trabajadoras de una cesta o lote de Navidad, por los valores que a continuación se indican:

- Año 2024: 158 €.
- Año 2025: 161 €.
- Año 2026: 164 €.
- Año 2027: 167.5 €.

Aquellas personas trabajadoras que lo prefieran y lo soliciten mediante el formulario habilitado al efecto, antes del 30 de septiembre de cada año, podrán percibir el importe señalado mediante cheque regalo.

En ambos casos el importe aplicado tendrá la consideración de salario en especie, estando sujeto a la retención de impuestos aplicables como tal.

**ARTÍCULO 25: AYUDA PARA ESTUDIOS****1. Ayudas para estudios de personas trabajadoras:**

La empresa podrá costear, parcial o totalmente, aquellos estudios de personas trabajadoras que lo soliciten y que se consideren de interés mutuo, para la Empresa y la persona, para el mejor desarrollo de su puesto de trabajo y se refieran a titulaciones homologadas oficialmente.

La Empresa presupuestará en el último trimestre de cada año y para el año siguiente, en base a las solicitudes que en este sentido se le curse, y hayan sido aprobadas, la cantidad suficiente para atenderlas según el criterio expresado en el presente artículo, garantizando en todo caso, el 25% del total del importe de las ayudas solicitadas.

Las personas trabajadoras que hayan disfrutado de las ayudas contempladas en este artículo estarán obligadas a devolver a la empresa las cantidades percibidas y la compensación de gastos y ausencias, en el caso de que cesen de prestar servicios por baja voluntaria o despido procedente en la empresa antes del término de cinco años, a contar desde el día en que concluyeron los estudios que se hayan realizado al amparo de este artículo.

**2. Ayudas para estudios de hijos/as de personas trabajadoras:**

Durante la vigencia del presente Convenio a los hijos/as del personal en plantilla en activo y huérfanos del personal en plantilla en activo, siempre que ostenten una antigüedad mínima de un año en la empresa, solteros, menores de veintiséis años de edad que convivan con ellos a sus expensas y que no disfruten de remuneración de ninguna clase, se les asignará con cargo a la empresa y en concepto de ayuda de estudios las siguientes cantidades anuales:

TIPO DE ESTUDIO	2024	2025	2026	2027
Guardería infantil y Enseñanza preescolar	615,70	628,01	628,01	640,57
Educación Primaria y Primero y Segundo de Secundaria	841,15	857,97	857,97	875,13
Tercero y Cuarto de Educación Secundaria	1.218,81	1.243,18	1.243,18	1.268,05
Primero y Segundo de Bachillerato y Formación Profesional Grado Medio	1.333,25	1.359,91	1.359,91	1.387,11
Enseñanza Universitaria y Formación Profesional Grado Superior	1.371,02	1.398,44	1.398,44	1.426,41

Aquellas personas trabajadoras que sean declaradas en situación de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez se interpretarán que continúan en activo a efectos de las ayudas anteriormente descritas en este artículo y hasta los 65 años de edad.

Estas ayudas se concederán por unidad familiar y serán incompatibles con cualesquiera otras de carácter público o privado que perciba el beneficiario.

El abono de estas cantidades se efectuará entre los meses de octubre y noviembre de cada año.

En el supuesto de discrepancia las personas trabajadoras podrán dirigirse a la Comisión Mixta.

**ARTÍCULO 26: ANTICIPOS**

- o Las personas trabajadoras tienen derecho a percibir, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- o En caso de enfermedad grave o necesidades urgentes de la propia persona trabajadora, de su cónyuge, padres o hijos/as que dependen económicamente de él/ella, la empresa podrá conceder anticipos especiales de hasta un máximo de seis veces el ingreso bruto mensual de carácter ordinario. La petición de estos anticipos deberá hacerse a la empresa acompañando dictamen médico o justificación que acredite la necesidad. La empresa podrá someter el caso al dictamen de otro facultativo, ajeno a las partes y denegar o reducir el anticipo, cuando el nuevo dictamen no reconozca, total o parcialmente aquella necesidad.

Se reintegrarán en el ejercicio fiscal de su concesión. En el caso de que ello no fuera posible, la cantidad pendiente de amortización será considerada como un préstamo, devengando a partir de ese momento el interés legal del dinero que se publica anualmente en el Boletín Oficial del Estado.

- El personal afectado por el presente Convenio, con un mínimo de permanencia en la empresa de dos años, tendrá derecho a la concesión de anticipos para hacer frente a gastos extraordinarios por razón de matrimonio/divorcio de la persona trabajadora, o en caso de ser víctima de violencia de género (hasta 5 mensualidades de sueldo tabla), así como gastos de matrícula y libros de las personas trabajadoras o sus hijos (hasta dos mensualidades de sueldo tabla). También en dicho ámbito, en coordinación con el régimen de anticipos que pudiera existir en la misma, se concretará la forma de justificar la causa que origina la solicitud del anticipo, los plazos de amortización (máximo de dos años), mediante retenciones en nómina de los mismos (hasta el 20% del sueldo base de cada momento), así como el número máximo de solicitudes que puedan atenderse y la necesidad de amortización inmediata en caso de cese.
- Los anticipos deberán ser amortizados por la persona trabajadora en su totalidad al momento de causar baja en la Empresa por cualquier motivo.

### **ARTÍCULO 27: PRÉSTAMOS**

Las personas trabajadoras en activo, con una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar préstamos para la adquisición de vivienda habitual, obras de acondicionamiento de la misma, o de aquellas otras que se refieran a necesidades graves o urgentes de las personas trabajadoras en las siguientes condiciones:

1. Adquisición de vivienda: hasta 24.280 €, a amortizar en un plazo máximo de diez años.
2. Obras de acondicionamiento: hasta 12.140 €, a amortizar en un plazo máximo de cinco años.
3. Necesidades graves o urgentes de las personas trabajadoras: hasta 4.555 €, a amortizar en un plazo máximo de tres años.

El interés que devengarán estos préstamos será el legal del dinero que se publica anualmente en el Boletín Oficial del Estado y se amortizarán mediante doce cuotas anuales deducidas en nómina referidas a los pagos de carácter ordinario y que comprenderán devolución del capital más intereses.

A los fondos de préstamos cuyo límite global estará establecido en los importes que se detallan a continuación, revertirán tanto las amortizaciones como los intereses, hasta alcanzar el mencionado límite.

- Fondo máximo de 151.755 €: en relación a los préstamos para adquisición de vivienda habitual y obras de acondicionamiento de la misma y,

- Fondo máximo de 30.350 €: para los préstamos referidos a necesidades graves o urgentes de las personas trabajadoras.

No se podrá solicitar otro préstamo hasta haber amortizado totalmente el anterior, siendo incompatible el disfrute simultáneo de varios préstamos de la misma naturaleza con excepción del préstamo para atender necesidades graves o urgentes los cuales se podrán solicitar con independencia de que tenga otro concedido por parte de la empresa.

Para la concesión del préstamo se precisará la contratación de un seguro de vida específico designando como beneficiario de la póliza a la compañía, así como un seguro de incendios obligatorio para el caso de adquisición de vivienda habitual.

La extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, dará lugar a la finalización definitiva de los plazos de amortización pendientes por los préstamos que le hubieran sido concedidos, quedando facultada la empresa para compensar total o parcialmente la deuda pendiente con la liquidación y/o indemnización que en su caso correspondiere percibir a la persona trabajadora.

### **ARTÍCULO 28: NUPCIALIDAD Y NATALIDAD**

Las personas trabajadoras, con una antigüedad mínima de un año percibirán, previa justificación, las siguientes asignaciones por los valores que a continuación se indican:

	2024	2025	2026	2027
Por nacimiento o adopción de cada hijo/a:	443,58 €	443,58 €	452,45 €	452,45 €
Por contraer Matrimonio o Pareja de hecho.	1.041,24 €	1.041,24 €	1.062,07 €	1.062,07€

**ARTÍCULO 29: AYUDA PARA EL CASO DE FALLECIMIENTO**

Se establece una ayuda de 928 €, para el caso de fallecimiento de personas trabajadoras La citada cantidad se entregará a los beneficiarios designados o herederos.

**CAPÍTULO VI. – OTRAS CONDICIONES****ARTÍCULO 30. RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

Las relaciones laborales y representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa, se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores/as y cualquier otra disposición, de carácter estatal o comunitario de obligado cumplimiento que, reglase esta materia.

La Empresa y la representación de las personas trabajadoras proclaman como principios inspiradores de la Relaciones Laborales, los de respeto democrático, comunicación y participación.

**ARTÍCULO 31. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo, que es facultad de la Dirección de la Empresa, se llevará a cabo con observación de los derechos de información y consulta establecidos en la legislación vigente que corresponden al comité de empresa.

Dentro del citado ámbito de actuación, las partes manifiestan su voluntad de adecuar su comportamiento para que la organización del trabajo contribuya a alcanzar unos niveles objetivos de productividad, eficiencia, calidad y adecuadas condiciones de trabajo en el seno de la Empresa.

A tal efecto todas las personas integrantes de la Empresa contribuirán al mantenimiento de la imagen de la Compañía, mediante el correcto trato con clientes y proveedores, y adecuar su vestimenta a los usos ordinarios (Business casual).

**CAPÍTULO VII. – IGUALDAD, DIVERSIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO****ARTÍCULO 32. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

Con la finalidad de garantizar la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como el respeto a la diversidad de género de las personas trabajadoras, será de aplicación en esta materia lo previsto en el Plan de Igualdad de Fenix Directo, que está adecuado a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su normativa de desarrollo, así como al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes han negociado medidas adicionales dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, las cuales se encuentran incorporadas al Plan de Igualdad.

**ARTÍCULO 33.- DIVERSIDAD**

En Allianz Direct tenemos el compromiso de mantener y desarrollar un entorno de trabajo en el que se respete y valore el principio de Diversidad y se promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos en los que la Compañía desarrolla su actividad, no tolerando discriminación basada en criterios tales como: edad, sexo, estado civil, raza, origen étnico, discapacidad, tendencias políticas o actividades de representantes de las personas trabajadoras, religión u orientación sexual. En este sentido, se vela por un entorno de trabajo inclusivo y diverso para que la plantilla se sienta respetada y empoderada para desarrollar su vida profesional.

**ARTÍCULO 34.- POLÍTICA SOBRE LA VIOLENCIA DE GENERO Y SEXUAL**

En caso de que una trabajadora acredite documentalmente (mediante sentencia, resolución judicial, informe del Ministerio Fiscal o similar en línea con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género) ser víctima de violencia de género,

de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas del caso. En tal sentido:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en la normativa general sobre la materia.

Igualmente, las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica. Para obtener esta ayuda será necesario acreditar el gasto y que éste no sea compensado por la empresa en base a otras normas que regulen esta misma situación.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo que tenga como causa la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

Las trabajadoras víctimas de la violencia género podrán solicitar un permiso retribuido para comparecer por el tiempo necesario ante los órganos judiciales y administrativos para llevar a cabo los trámites y procedimientos derivados de su situación.

## DISPOSICIONES

### **Disposición Adicional Primera. - Teletrabajo**

Con el objetivo de consolidar el nuevo marco de Teletrabajo y dentro de la vigencia de este convenio, en anexo paralelo se articulará la regulación relativa a teletrabajo. Dicha regulación deberá contemplar las diferentes realidades existentes en la compañía, los máximos permitidos, situaciones de excepcionalidad, mejoras, compensación y plazos de revisión del mismo.

Para el desarrollo de este marco se crea un grupo de trabajo que evaluará los puntos a tratar y se trasladarán a una comisión de seguimiento compuesta por representación paritaria entre Empresa y Representación Legal de las personas trabajadoras. Dicha comisión analizará el funcionamiento, detectará posibles anomalías y propondrá medidas para garantizar el correcto desarrollo y mantenimiento de efectividad, productividad y calidad.

### **Disposición Adicional Segunda. - Plan de Igualdad de las personas trabajadoras LGTBIQ+ y Trans.**

Compromiso de adaptación y desarrollo de la ley 4/2023 para garantizar la igualdad real y proteger los derechos de las personas LGTBI y trans en el plazo de un año, tal y como se refiere en la misma.

### **Disposición Adicional Tercera. - Grupo de Trabajo sobre Clasificación y Carrera Profesional.**

Con la finalidad de revisar y/o actualizar el actual sistema de clasificación y desarrollo de la carrera profesional, se ha creado un grupo de trabajo que está formado por dos representantes de las empresa y dos representantes de las personas trabajadoras designadas por los Sindicatos firmantes del presente Convenio de Allianz Direct.

Una vez consensuados los resultados de los trabajos de este grupo, se dará traslado de los mismos a la Comisión Negociadora para que proceda, en su caso, a adoptar el acuerdo dirigido a su incorporación en el presente Convenio.

Hasta la consecución del acuerdo sobre el nuevo sistema de clasificación y carrera profesional, continuará siendo de aplicación el artículo 9 de este Convenio.

**Disposición Final.**

El presente Convenio de Allianz Direct Versicherung Ag Sucursal en España sustituye y deroga, a su entrada en vigor y con la fecha de efecto que se determina en el artículo 3 – Ámbito Temporal-, al anterior Convenio Colectivo de empresa, así como a cualquier otro pacto extraestatutario en la medida que concurra y/o contradiga con las materias reguladas en el presente Convenio de Allianz Direct Versicherung Ag Sucursal en España.

**ANEXO I****INVENTARIO DE PUESTOS Allianz Direct Versicherung Ag Sucursal en España**

<b>NOMBRE DEL PUESTO</b>	<b>NIVEL RETRIBUTIVO</b>
DIRECTOR/A GERENTE	GRUPO I NIVEL 1
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	GRUPO I NIVEL 2
JEFE/A OFICINA	GRUPO I NIVEL 3
TECNICO	GRUPO II NIVEL 4
TELEOPERADOR/A SENIOR - TRAMITADOR/A N-1	GRUPO II NIVEL 5
TELEOPERADOR/A - TRAMITADOR/A N-2	GRUPO II NIVEL 6
OPERADOR/A JUNIOR	GRUPO III NIVEL 8
PERSONAL EN FORMACION	GRUPO IV NIVEL 9

**ANEXO II****PACTO DE DISPONIBILIDAD (GUARDIAS) para el equipo de Plataforma**

Con motivo de necesidades organizativas de la Compañía y con el fin de asegurar un adecuado servicio, la Persona Trabajadora se compromete a participar en el sistema de disponibilidad (guardias), con el fin de atender posibles incidencias técnicas que se sucedan fuera del horario laboral habitual.

En este sentido, la Persona Trabajadora se obliga a permanecer localizable y a disposición de la Compañía durante el tiempo que dure la guardia. Asimismo, en caso de que sea necesario llevar a cabo un servicio, la Persona Trabajadora se compromete a realizarlo.

Los requerimientos o llamadas de servicio deberán ser atendidos por la Persona Trabajadora de forma inmediata y, en todo caso, en un plazo no superior a 30 minutos. La Compañía facilitará a la Persona Trabajadora un teléfono móvil para recibir alertas de las incidencias que se puedan producir. Será obligación de la Persona Trabajadora, durante los periodos de disponibilidad, llevar consigo dicho teléfono y consultarlo regularmente.

Si durante el periodo de disponibilidad debido a causas de fuerza mayor la Persona Trabajadora se encontrara en una situación en la que no le fuera posible responder a un eventual servicio, deberá comunicarlo inmediatamente a la Compañía. Asimismo, en caso de que, de forma sobrevenida y una vez avisada la Persona Trabajadora, ésta no pudiera prestar el servicio debido a causas de fuerza mayor, deberá comunicarlo de forma inmediata a la Compañía.

Las Personas Trabajadoras designadas para cada periodo de guardia se determinarán por la Compañía en atención a las previsiones de actividad, las necesidades de los clientes y la plantilla disponible en cada momento y se anunciarán con una antelación mínima de 7 días a través de la herramienta correspondiente de gestión.

En contraprestación a la obligación de disponibilidad asumida por la Persona Trabajadora, la Compañía le abonará una compensación económica en concepto de disponibilidad por día de guardia, de acuerdo con los siguientes importes:

**Importes:**

- Lunes a Viernes: 66.5 EUR al día
- Sábado: 128.50 Eur al día
- Domingo / Festivo: 193.5 EUR al día

A efectos aclarativos, la compensación en festivo no se adicionará a la compensación diaria del on call (es decir, si el festivo es un lunes, no se abonarán 66,5 EUR +193,5 EUR, si no 193,5 EUR).

Este complemento de disponibilidad se abonará independientemente de que la Persona Trabajadora sea llamado/a atender un servicio durante el horario de la guardia. Se trata en todo caso de un complemento de puesto de trabajo no consolidable, por lo que en el caso de que la Persona Trabajadora deje de estar adscrita al sistema de guardias por cualquier causa, el mencionado complemento dejará de abonarse de forma automática.

El complemento tampoco se abonará en los períodos de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, como por ejemplo la situación de incapacidad temporal.

Para el caso de que la Persona Trabajadora preste durante siete días seguidos servicios bajo la modalidad de on-call, además de la compensación económica establecida anteriormente, tendrá derecho a un día de descanso adicional.

En el caso de que, durante la guardia, la Persona Trabajadora sea contactada por la Compañía para atender un servicio, el tiempo que dedique a atender la guardia en cuestión tendrá la calificación de horas efectivas de trabajo y deberán registrarse como tal en el registro horario de la Compañía. Si la realización de estas horas implica superar la jornada ordinaria de trabajo, éstas tendrán la consideración de horas extraordinarias y serán compensadas a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extra trabajada durante las guardias.

La persona trabajadora estará adscrita al sistema de guardias mientras el sistema esté vigente en la Compañía. En el caso de que el sistema de guardias deje de estar vigente, se dará por concluida esta obligación de forma automática.

(03/1.166/25)

