



TEXTO ARTICULADO DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IRIS ASSISTANCE, S. L.»

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa «Iris Assistance, S.L.» (Código de Convenio n.º 9018052), que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. que a su vez ha sido ratificado por la sección sindical de la empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de mayo de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

TEXTO ARTICULADO DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IRIS ASSISTANCE, S. L.»

Capítulo I. Ámbito de aplicación y normas de configuración del Convenio.

Artículo 1. Ámbito funcional, personal, temporal y territorial.

1. Funcional. Este convenio se formaliza al amparo de lo dispuesto en el título III del estatuto de los trabajadores para regular las relaciones laborales y condiciones de trabajo de la empresa «Iris Assistance, S.L.» y sus trabajadores.

2. Personal. Será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios, mediante relación contractual de carácter laboral, en la empresa durante la vigencia del presente convenio, con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 2.1 del estatuto de los trabajadores.

Asimismo están excluidos de la aplicación del presente convenio colectivo todos aquéllos supuestos contemplados en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores y quienes desempeñen funciones de alta dirección conforme al real decreto 1382/1985, de 1 de agosto.



Quedan excluidas igualmente las personas incorporadas temporalmente como «becarios» a la empresa, las cuales se regirán por los pactos establecidos entre la entidad o centro que las tutele y la empresa.

3. Territorial. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo en todos los centros de trabajo de la empresa «Iris Assistance, S.L.» en todo el territorio del estado español.

4. Temporal. El presente convenio entrará en vigor en la fecha de la firma del mismo, con independencia de la fecha de publicación en el boletín oficial del estado, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012, salvo aquellos conceptos sobre cuya entrada en vigor se establezca otra cosa en las cláusulas que lo regulen.

El presente convenio quedará prorrogado de año en año, a partir de su vencimiento, si no hubiese denuncia por ninguna de las dos partes, con dos meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, que se hará por escrito dirigido a la autoridad laboral y a la otra parte, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo convenio en el plazo máximo de 20 días desde la denuncia.

En todo caso, será de aplicación a todos los efectos hasta la entrada en vigor de otro convenio que lo sustituya.

Artículo 2. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En caso de que por decisión judicial se modificara en cualquier momento el texto del presente convenio, en cualquiera de sus artículos, quedaría sin efecto el artículo afectado, quedando vigente el resto de su articulado, salvo mutuo acuerdo.

Artículo 3. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, se consideran básicas, y en consecuencia podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias o convenidas 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 expresamente hubieran sido calificadas como inabsorbibles.





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

3. Se respetarán y mantendrán estrictamente como garantía ad personam las condiciones personales de carácter contractual que los trabajadores tuvieran reconocidas con anterioridad a la firma del presente convenio y que excedan globalmente de lo pactado en este convenio, las cuales son consideradas como condición más beneficiosa.

Artículo 4. Comisión mixta paritaria de interpretación, vigilancia y seguimiento.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.e) del tret, se constituye una comisión mixta paritaria de interpretación, vigilancia y seguimiento del convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

A) Interpretación del presente convenio.

B) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo de dicha normativa.

C) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por ambas partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa aludida.

2. Esta comisión mixta paritaria de interpretación, vigilancia y seguimiento estará compuesta, por seis miembros, de los cuales tres serán designados por la dirección de la empresa y los otros tres serán designados por las secciones sindicales firmantes del presente convenio en base a la representatividad que cada uno ostente en mesa negociadora.

Los miembros titulares de la representación sindical en la comisión mixta dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en dicha comisión. La empresa abonará los gastos de desplazamiento para asistencia a las reuniones de esta comisión.

A las reuniones de la comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

3. La comisión de seguimiento, que habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente convenio, elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Capítulo II. Organización del trabajo, contratación y promoción interna.



Artículo 5. Organización, dirección y control de la actividad laboral.

La organización del trabajo, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa o de las personas en quién ésta delegue, que responderá de uso, de acuerdo con las leyes.

Se tratará en todos los casos de conjugar los intereses de las partes mediante los mecanismos de diálogo social.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se completarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

La empresa no deberá olvidar que la buena marcha de la producción y, en definitiva, su prosperidad, depende de la satisfacción interior del personal, la cual nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que estén asentadas sobre la justicia las relaciones del trabajo y sobre el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en especial, las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se les reconoce. Y se esforzarán por despertar y asegurar en los empleados un eficiente sentido de solidaridad.

Será facultad exclusiva de la empresa la organización de los servicios, departamentos, unidades orgánicas y puestos de trabajo que en cada momento se consideren necesarias para el mantenimiento del servicio. Cualquiera de las situaciones anteriores que afecten a modificaciones de plantillas será comunicada previamente a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 6. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales sobre contratación que en cada momento se encuentren vigentes, conviniendo ambas partes que estarán a disposición de la empresa todos los tipos de contratos de trabajo previstos en la legislación laboral.

A través de la negociación colectiva en el seno de la empresa, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

En cuanto a la contratación eventual por circunstancias de la producción y en atención a la necesidad de la empresa de atender exigencias circunstanciales del mercado o de dar salida a una acumulación de tareas, podrán concertarse este tipo de contratos, por un periodo máximo de 6 meses, dentro de un plazo de 12, a contar desde el momento en que se produzcan las causas que den lugar al citado contrato.





Artículo 7. Período de prueba.

Toda incorporación a la empresa podrá incluir de forma expresa en el contrato de trabajo el establecimiento de un período de prueba que tendrá la siguiente duración:

- A. Niveles I y II: Seis meses.
- B. Niveles III y IV: Dos meses.
- C. Niveles III a, V y VI: Un mes.

Artículo 8. Promoción interna.

El sistema de acceso al grupo profesional I será mediante libre designación de la empresa.

El sistema de ascensos y promociones, para el resto de los grupos profesionales estará basado, en un sistema de valoración del desempeño demostrado en el trabajo del candidato, así como las necesidades y facultades organizativas de la empresa que seguirá los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Cuando se produzca una vacante o se cree un puesto de trabajo que no se cubra por libre designación según se ha establecido en el párrafo anterior, tendrán derecho preferente a ocuparlo los trabajadores de la empresa.

Para optar al puesto de trabajo, será condición necesaria reunir los requisitos exigidos en cada convocatoria por la dirección de la empresa.

Las propuestas que pudieran existir serán valoradas por una comisión paritaria, que tomará en consideración los factores anteriormente mencionados y procederá a estimar o desestimar cada una de las propuestas recibidas, pudiendo acordar, con carácter previo, la realización de las pruebas objetivas que se consideren oportunas llevar a cabo.

Los factores configuradores de la aptitud profesional del candidato que deberán tenerse en cuenta serán los siguientes:

1. Realización de los correspondientes procesos formativos, teniendo en cuenta el número total de horas recibidas y su grado de aprovechamiento.
2. Años de experiencia en el nivel de procedencia.
3. Desarrollo y competencia profesional.
4. Adecuación al puesto.



5. Realización de funciones análogas.

La comisión paritaria podrá establecer medidas de acción positiva las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Cuando proceda examen de aptitud, la empresa, con la antelación suficiente, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto del mismo, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las funciones a desarrollar, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del examen, así como el resto de condiciones.

La comisión paritaria estará integrada por un presidente, designado por la empresa; un secretario, designado de entre los representantes legales de los trabajadores; y dos vocales, designados uno por la empresa y otro de entre los representantes legales de los trabajadores.

Será la misma comisión paritaria establecida en este artículo la que fije, en su primera reunión, los criterios objetivos de valoración que deban regir cada uno de los procesos de promoción interna.

El empresario, asimismo, podrá consensuar con los representantes legales de los trabajadores acciones formativas específicas, que habrán de estar en relación con las funciones de la empresa. En tal caso la empresa deberá conceder a los trabajadores permisos, dentro de la jornada laboral, para que los mismos puedan asistir a las clases en presencia.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 9. Estructura de la clasificación profesional en la empresa.

La clasificación profesional de la empresa se articula en torno a 4 grupos, con ocho niveles retributivos, conforme al siguiente cuadro:

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo o función
Grupo 1: Técnico de Gestión.	I	Responsable de Centro Territorial.
	II	Responsable de Área.
Grupo 2: Técnico de Operaciones.	III	Gestor de Asistencia Senior y Agente de Asistencia Senior.
	IIIA	Gestor de Asistencia Junior y Agente de Asistencia Junior.
Grupo 3: Administrativo.	IV	Oficial Administrativo.



	V	Auxiliar Administrativo.
Grupo 4: Servicios Generales.	VI	Telefonista/Recepcionista.
	VII	Ordenanza/Conserje.

Grupo 1. Grupo Técnico de Gestión:

Nivel I. Responsable de Centro Territorial.

Puesto de confianza de la empresa que depende en cuanto a su nombramiento o revocación, exclusivamente, del criterio de ésta.

1. Criterios generales: Comprende a los trabajadores cuya función se traduce en la realización de cometidos relacionados con el estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación, organización y control de los procesos de trabajo a realizar. Cuentan para el desempeño de sus tareas con 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 las normas, directrices o procedimientos establecidos en la empresa.

2. Tareas: Se incluyen a título enunciativo, no limitativo, las siguientes funciones, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Selección y formación de personal.

Organizar, motivar y coordinar a los empleados o grupos de trabajadores que constituyan las distintas áreas del centro territorial.

Gestionar los medios materiales y los recursos humanos propios del centro.

Nivel II. Responsable de Área.

Puesto de confianza de la empresa que depende en cuanto a su nombramiento o revocación, exclusivamente, del criterio de ésta.

1. Criterios generales: Comprende a los trabajadores cuyas funciones se desarrollan en un marco de instrucciones precisas, cuentan 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 las normas, directrices o procedimientos establecidos en la empresa.

Son los responsables, en función del volumen de actividad, de la gestión y funcionamiento de una o varias de las áreas en las que está estructurado el



centro territorial, supervisando y organizando el trabajo desarrollado por los Gestores de Asistencia, Agentes de Asistencia u Oficiales Administrativos a su cargo, de forma que se cumplan los objetivos de calidad marcados por la empresa, en función a los requerimientos fijados por las empresas clientes.

2. Tareas: Se incluyen a título enunciativo, las siguientes tareas, así como cualesquiera otras asimilables a las mismas:

Organizar, motivar y coordinar a los empleados que constituyan el área encomendada.

Supervisar el trabajo desarrollado por los gestores de asistencia y Agentes de Asistencia a su cargo.

Formación del personal de su área.

Cumplir los objetivos de calidad marcados por la empresa para el área.

Grupo 2. Grupo Técnico de Operaciones:

Nivel III. Gestor de Asistencia Senior:

1. Criterios generales: Comprende a los trabajadores que realizan habitualmente sus funciones en el centro de trabajo. Cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar tareas en el ámbito de su competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las normas, directrices y procedimientos establecidos por la empresa, bajo la dirección y supervisión directa del responsable de área.

2. Tareas: Se incluyen a título enunciativo las siguientes actividades, así como aquellas otras asimilables a las mismas:

Gestión de las prestaciones de servicio dentro de las áreas de la empresa, poniendo en funcionamiento los protocolos, manuales e instrucciones existentes, derivados de los contratos suscritos entre la empresa cliente y sus propios clientes.

Tramitación administrativa integra de los servicios concertados con las empresas clientes, incluida la ordenación de documentos y expedientes.

Coordinación, verificación y control de las prestaciones de servicio con clientes, proveedores, profesionales externos, personal propio de Iris, etc. Incluido el marcar las pautas de comportamiento en el trabajo cotidiano de éstos.

Autorización o rechazo dentro de los protocolos, contratos, manuales e instrucciones existentes de los trabajos a realizar, incluido cuando el protocolo lo indique la negociación de canjes, devoluciones económicas e indemnizaciones





con el afectado en la prestación del servicio.

Atención telefónica de clientes, proveedores, reparadores, peritos, etc. Relacionada con las actuaciones propias de su área.

Verificar de forma telefónica si se cumplen los estándares de calidad que marca la empresa y nuestros clientes, desde el inicio hasta la finalización efectiva del servicio concertado.

Emisión y revisión de facturaciones propias o de proveedores.

Transcripción de datos sobre cualquier soporte informático, utilizando programas standard que requieran conocimientos básicos de la operativa informática.

Igualmente obtendrán esta categoría profesional los trabajadores, no incluidos en este nivel retributivo, que lleven realizando las tareas anteriormente citadas durante 18 meses en un periodo de 24 meses y los trabajadores con categoría de Gestor de Asistencia Junior después de 18 meses de permanencia en dicha categoría.

Nivel III. Agentes de Asistencia Senior:

1. Criterios generales: Comprende a los trabajadores que realicen habitualmente sus funciones fuera del centro de trabajo de la empresa, conforme al horario establecido en cada caso, desplazándose dentro de su jornada laboral en vehículo propio o de la empresa al lugar donde haya que prestar la atención externa personalizada que requiera la prestación del servicio cuyo encargo se reciba de la empresa cliente, así como las gestiones propias de nuestra empresa. Cuentan para el desempeño de sus tareas con cierto grado de autonomía en el ámbito de su competencia, resolviendo problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Debiendo seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso en la empresa.

Dependerán del responsable de área o en su defecto del responsable de centro.

2. Tareas: En este colectivo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes actividades, así como otras asimilables a las mismas:

Atención externa de encargos de clientes y tramitación de los mismos fuera de la oficina.

Gestión en los casos que sea necesario con los proveedores las prestaciones de servicios.

Entregar, recoger y transmitir la documentación e información necesaria para el cumplimiento del encargo.





Asesorar, informar, ofrecer y contratar las distintas opciones que las empresas clientes ponen a disposición de su cliente según nos marquen en sus protocolos de actuación y las prestaciones derivadas del contrato entre ambas partes.

Verificar de forma presencial si se cumplen los estándares de calidad que marca la empresa y nuestros clientes, desde el inicio hasta la finalización efectiva del encargo recibido.

Cualquier otra tarea de inspección, verificación y seguimiento que tenga que efectuarse fuera del centro de trabajo.

Igualmente obtendrán esta categoría profesional los trabajadores, no incluidos en este nivel retributivo, que lleven realizando las tareas anteriormente citadas durante 18 meses en un periodo de 24 meses y los trabajadores con categoría de Agente de Asistencia Junior después de 18 meses de permanencia en dicha categoría.

Nivel IIIA. Gestor de Asistencia Júnior:

Son aquellos trabajadores que se inician en la realización de las funciones descritas en el apartado precedente de gestor de asistencia senior, no acreditando experiencia previa demostrada. El tiempo máximo de permanencia en este nivel será de 18 meses, momento en el que se le adscribirá al nivel correspondiente a gestor de asistencia senior. Son puestos que requieren, un aprendizaje continuo de las personas del departamento.

Transcurridos, como máximo dieciocho meses desde el inicio de la prestación continuada en las funciones descritas en el apartado precedente, promocionarán de forma automática a la categoría de gestor de asistencia senior.

Nivel IIIA. Agente de Asistencia Júnior:

Son aquellos trabajadores que se inician en la realización de las funciones descritas en el apartado precedente de agente de asistencia senior, no acreditando experiencia previa demostrada. El tiempo máximo de permanencia en este nivel será de 18 meses, momento en el que se le adscribirá al nivel correspondiente a agente de asistencia senior. Son puestos que requieren, un aprendizaje continuo de las personas del departamento.

Transcurridos, como máximo dieciocho meses desde el inicio de la prestación continuada en las funciones descritas en el apartado precedente, promocionarán de forma automática a la categoría de agente asistencia senior.

Grupo 3. Grupo Administrativo:

Nivel IV. Oficial Administrativo.





Son aquellos trabajadores que desarrollan trabajos administrativos de ejecución autónoma y que exijan, habitualmente, iniciativa por su parte, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Para la realización de estas funciones deberán conocer y utilizar los medios y aplicaciones informáticos, telemáticos y cuantos aquellos otros sean necesarios, puestos a su disposición por la empresa.

En este colectivo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes actividades, así como otras asimilables a las mismas:

Funciones de Secretariado de Dirección.

Función de contabilidad, cuentas de caja y bancos, régimen fiscal de la empresa, gestión del sistema integral de informática de la empresa y gestión de personal, con asistencia externa en la realización de las tareas anteriormente citadas.

Nivel V. Auxiliar Administrativo.

Ostentarán esta categoría profesional aquellos empleados que, mediante la utilización de las herramientas y aplicaciones informáticas y telemáticas puestas a su disposición por la empresa, se dedican a operaciones elementales administrativas (por ejemplo y a título meramente enunciativo, archivo de documentos, realización de escritos preparados por sus superiores, remisión de comunicaciones, control de correspondencia, realización de copias etc.) Y en general a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos administrativos del centro.

Grupo 4. Grupo de Servicios Generales:

Nivel VI. Telefonista/Recepcionista.

1. Criterios generales: Comprende a los empleados que lleven a cabo tareas, en cualquiera de las áreas existentes siguiendo directrices o procedimientos ordinarios de uso en la empresa, o sirviendo de apoyo a las que realicen otros trabajadores de nivel superior, o al propio empresario cuando asuma tales funciones.

2. Tareas: Se incluyen los trabajadores que realicen las siguientes tareas a título enunciativo:

Distribución de llamadas telefónicas a cada departamento.

Recogida de mensajes.

Solución de dudas y consultas sencillas o de orientación a clientes.





Punteo de datos.

Trascripción de cartas, cuestionarios y otros documentos a ordenador u otros medios informáticos o electrónicos.

Nivel VII. Ordenanza/Conserje.

1. Criterios generales: Trabajadores que ejecuten aquellas tareas de mera gestión que se le indiquen, y que exijan alguna iniciativa por parte de los mismos.

2. Tareas: En este colectivo se incluyen, a título enunciativo, las siguientes actividades, así como otras asimilables a las mismas:

Gestiones externas en entidades bancarias, organismos oficiales, etc., cumplimentando funciones preparadas por empleados a los que sirvan de apoyo.

Cobranza de facturas fuera del centro de trabajo.

Tareas de ordenanza, mensajería y conserjería.

Reparación y mantenimiento de edificios, instalaciones y maquinaria.

Funciones de archivo de documentación.

Artículo 10. Movilidad funcional.

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

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

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

En ambos supuestos la empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

El desempeño de funciones de superior nivel dará derecho a las percepciones salariales correspondientes a nivel y, si esta situación perdurase por un periodo superior a seis meses en un año u ocho meses en dos años, el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente.

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



las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

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

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

Artículo 11. Movilidad geográfica:

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

2. Se considera, igualmente, la movilidad como una posibilidad que asiste al trabajador a obtener de la empresa el traslado por necesidades personales o promoción, mediante mutuo acuerdo.

3. La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del tret.

Podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites legales y podrán ser tanto individuales como colectivos.

4. En el caso de que se produjera una movilidad geográfica de carácter colectivo, será necesaria la negociación previa con la representación legal y sindical.

5. No tendrán la consideración de movilidad geográfica los cambios de lugar de trabajo cuando el nuevo centro de trabajo esté situado a menos de 25 km., a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores vinieran prestando sus servicios.

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

Artículo 12. Traslados.



1. Se considera traslado toda modificación en la prestación de trabajo que suponga cambio de un centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa y que conlleve variación de residencia del trabajador, fuera del supuesto comprendido en el número 5 del artículo anterior, y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, que no podrán ser inferiores en su conjunto a las mínimas reguladas en el presente capítulo. Dicho traslado habrá de ser comunicado a la representación legal de los trabajadores.
3. El traslado por necesidades objetivas de la empresa requerirá la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, debiendo la empresa notificar el traslado al trabajador afectado, y a la representación legal de los trabajadores, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, a efectos de constatar las necesidades.

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

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

4. El traslado colectivo se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, al menos con 30 días hábiles de antelación, con aportación de la documentación que lo acredite. Durante un período de 15 días naturales se contrastará por la representación legal de los trabajadores la documentación aportada, iniciándose a continuación un periodo de consultas sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Finalizado el anterior período de consultas, se abrirá un plazo de 15 días naturales para la adscripción voluntaria del trabajador/es a la/s plaza/s o puestos de trabajo que fuera necesario cubrir. Concluido dicho período y no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente las personas y los puestos que hayan de ser ocupados, con comunicación simultánea a la representación legal de los trabajadores, atendiendo al respecto los siguientes criterios:

Requerimientos profesionales del puesto.





Cargas y condicionamientos familiares.

Menor antigüedad en la empresa.

Si es trasladado uno de los cónyuges, el otro, si fuere de la misma empresa, tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad, si existiere puesto de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en los procedimientos a que se refiere este capítulo.

Después de un traslado, el trabajador afectado no puede ser objeto de otro durante un período de 180 días, salvo que medie mutuo acuerdo en otro sentido, a petición propia o a propuesta de la empresa.

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

5. Las condiciones mínimas de compensación por traslado, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas en el período de consultas, serán las siguientes:

Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.

Gastos de transporte del mobiliario y enseres.

Compensación en metálico de gastos equivalente a tres mensualidades ordinarias de sueldo base y complementos de adaptación individualizado y de experiencia.

La empresa prestará ayuda económicamente evaluable al trabajador para que consiga vivienda en la ciudad a que hubiera sido trasladado por necesidades del servicio.

Período previo de 7 días laborables como máximo, de permiso retribuido, con dieta completa para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

6. Notificada la decisión del traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones antes reguladas o la extinción del contrato de trabajo, en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en la legislación vigente.

Todo ello sin perjuicio de que el traslado se lleve a cabo conforme a la regulación prevista legalmente.

7. No se considerará movilidad a los efectos de este artículo los desplazamientos realizados por los agentes de asistencia, tanto seniors como juniors, con motivo





del ejercicio de las funciones que le son propias.

8. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del TRET.

Artículo 13. Desplazamientos.

1. Tendrán la consideración de desplazamientos aquellos supuestos de movilidad geográfica de naturaleza individual que tengan lugar dentro de los límites fijados legalmente, estándose en cuanto a su regulación a lo previsto en el artículo 40.4 y 40.5 del TRET. Los desplazamientos requerirán la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. Salvo que ello no fuera posible por la concurrencia de circunstancias o razones de urgencia, el trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables. Del desplazamiento se informará a la representación legal y sindical.

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

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

5. La realización de estos desplazamientos supondrá un merecimiento especial para la promoción del empleado.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo.

Artículo 14. Calendario laboral.

El calendario laboral, que se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, será el que se acuerde anualmente con la representación legal y sindical, teniendo en cuenta los criterios fijados por los organismos competentes de la administración central, autonómica y local.

Artículo 15. Jornada laboral y su distribución horaria.

A. Jornada de trabajo:

1. La jornada máxima de trabajo, en cómputo anual, es de 1.736 horas efectivamente trabajadas, sin que se incluyan en dicho cómputo, a tal efecto, los





días de vacaciones ni de libranza que se conceden anualmente, las fiestas nacionales y las fiestas locales.

2. En el caso de jornada de trabajo a tiempo parcial, el número de las horas efectivas de trabajo, durante el año natural o el tiempo de duración del contrato, incluidas sus prórrogas, si las hubiere, será el que pacten las partes.

3. La jornada podrá ser continuada y partida con las peculiaridades que para cada una se indiquen. En todo caso, se respetarán aquellas jornadas continuadas «ad personam» que viniera disfrutando el personal a 31 de diciembre de 2009.

4. El tiempo de descanso contemplado para la jornada continuada se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

5. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

B. Horario de trabajo:

1. Con objeto de determinar y concretar los distintos horarios y turnos que se fijan en el presente apartado, las partes convienen en vincular los horarios de inicio de cada uno de los turnos fijados a lo establecido en el calendario anual publicado.

2. Con motivo de la organización empresarial y de los servicios que presta, las partes establecen los siguientes horarios de trabajo:

3. Distribución horaria.

La empresa podrá aperturar dentro de las facultades organizativas y de dirección que le competen los centros de trabajo durante las 24 horas del día, todos los días del año, en función de los servicios contratados con las empresas clientes.

Para prestar tales servicios durante las 24 horas, se establecen los siguientes turnos de trabajo:

A. Horario administrativo principal de oficinas.

Se establece una flexibilidad en la entrada y salida de cada turno de 30 minutos.

Horario de mañana. Se realizará cuadrando la jornada anual efectiva de trabajo, en horario continuado de mañana de lunes a viernes con finalización a las 15 horas. A este turno le corresponde un descanso durante la jornada de 25 minutos.

Horario de tarde. Se realizará cuadrando la jornada anual efectiva de trabajo, en





horario continuado de tarde de lunes a viernes con finalización a las 21,45 horas. Para este turno si la flexibilidad en la salida de 30 minutos pasa de las 22 horas, esta diferencia no se considera trabajo nocturno. A este turno le corresponde un descanso durante la jornada de 25 minutos.

Horario partido mañana y tarde: La empresa podrá establecer, con carácter voluntario o para nuevas contrataciones, la jornada partida de lunes a viernes y dentro de la franja horaria comprendida entre las 9 y las 19 horas, con flexibilidad de 30 minutos en la adaptación horaria a establecer (8,30/18,30) y un descanso para el almuerzo mínimo de una hora, con una compensación económica del almuerzo, mediante vales de comida por importe de 9,50 €.

En caso de que, por necesidades del servicio, fuera necesario el desarrollo de este horario, la adscripción al mismo será voluntaria y, en su defecto, acometido mediante nuevas contrataciones. De estos cambios se informará a la representación legal y sindical.

Para la concreción de la distribución horaria de esta jornada partida se faculta a la comisión mixta prevista en el artículo 4 de este convenio. En esta comisión mixta igualmente y, de conformidad con las necesidades organizativas que en cada momento se precisaran, se podrá estudiar la posibilidad de que durante el período estival que se determinara los trabajadores que realizaran esta jornada pudieran realizar jornada intensiva.

B. Turnos especiales para el personal que preste servicios de coordinación de asistencia y agentes de asistencia.

La adscripción a estos turnos especiales se efectuará por decisión de la empresa salvo aquellos trabajadores que en la actualidad tengan reconocido «ad personam» un turno y un horario fijo.

Turnos rotativos en horario continuado de mañana, tarde y noche incluidos festivos. Se realizarán cuadrando la jornada anual efectiva de trabajo en los turnos correspondientes en cada centro de trabajo. La adscripción y secuencia de turnos será la convenida cada año de vigencia del convenio colectivo con la representación legal y sindical.

Jornada de disponibilidad. Sin perjuicio del sometimiento a la jornada máxima anual de trabajo efectivo, esta jornada especial quedará regulada de la siguiente forma:

1. Esta jornada será de aplicación a los trabajadores que se encuentren en localidades donde el escaso número de asistencias a realizar y la imposibilidad de programar el acaecimiento de las mismas, no permita la sujeción a un horario prefijado dentro del sistema de turnos.





2. No se establece por tanto un horario para estos agentes de asistencia, debiendo atender las asistencias necesarias que se produzcan en su zona en la franja horaria que va desde las 9 horas de la mañana hasta las 20 horas de la tarde, todo ello sin perjuicio de que se cumplan las horas efectivas de trabajo anual acordado para todos los trabajadores de la empresa en el artículo 15.

3. De esta jornada de disponibilidad, quedarán excluidos los sábados a partir de las 14 horas y los domingos y festivos, nacionales, autonómicos y locales.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso, en proporción estrictamente equivalente, y tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa disponga las partes, dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3. Criterios de realización de horas extraordinarias:

A. Horas extraordinarias por fuerza mayor, exigidas por la necesidad de atender servicios extraordinarios y urgentes.

B. Restantes horas extraordinarias por acumulación de prestaciones, ausencias imprevistas o cambios de turno, u otras circunstancias derivadas de la actividad de la empresa.

4. La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

5. Los excesos de jornada que se realicen a la entrada o salida con motivo de la atención externa que se presta en asistencia, tendrán el mismo tratamiento descrito para las horas extraordinarias.

6. Trabajo nocturno. En todo caso, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos nocturnos, salvo las previsiones contenidas al respecto en la normativa sobre jornadas especiales de trabajo.

7. Trabajo en turno especial de disponibilidad horaria. En todo caso, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en este turno, salvo las previsiones contenidas al respecto en la normativa sobre jornadas especiales de trabajo.



8. Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria.

Artículo 17. Descansos.

Los descansos semanales con carácter general, serán de sábado y domingo excepto en los turnos especiales para el personal que preste servicios de coordinación de asistencia y agentes de asistencia que estarán sujetos al calendario pactado.

En cualquier caso quedará garantizado el descanso entre jornadas de 12 horas.

Artículo 18. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 23 días laborables y 2 días de libre disposición o en su caso, en la proporción que corresponda de no prestar servicio el año completo.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese por cualquier motivo durante el año aumentándose o deduciéndose el exceso del período vacacional disfrutado, si lo hubiese, de la liquidación que le corresponda.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas hasta en tres períodos, a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la empresa.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores podrán designar durante el período de vacaciones generales del personal un turno de aproximadamente el 33% de la plantilla total, aunque pueda ser superior en determinados servicios o áreas de la empresa, con objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La empresa señalará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con los empleados capacitados para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designados por la empresa, siguiendo el sistema de rotación entre los empleados que posean dicha capacidad.

Los empleados que presten sus servicios en régimen de turnos podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año a petición del interesado.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan de vacaciones, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Los trabajadores que ingresen con posterioridad a 1 de enero y los que cesen





antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que correspondan. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso, pudiendo deducirse en metálico de la liquidación, finiquito que haya de percibir el interesado.

No se computarán como días disfrutados de vacaciones los que correspondan a períodos en los que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad, descanso por maternidad o paternidad o accidente, siempre que esta situación de lugar a las prestaciones económicas correspondientes del régimen general de la seguridad social.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en los supuestos legalmente previstos.

Artículo 19. Permisos retribuidos.

1. El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Por matrimonio, 15 días naturales.

B) Dos días, debiendo al menos uno de ellos ser laborable, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento, acto de acogimiento o adopción, de un hijo; enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 100 km desde su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

Será el facultativo que atiende al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, accidente o intervención quirúrgica.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.



D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador 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 por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

F) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando, al efecto, con una antelación de 48 horas.

G) Por el tiempo necesario, para acudir a la consulta del médico de la seguridad social, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador/a o de sus hijos menores de edad y se justifique esta necesidad mediante volante facultativo.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Los permisos o reducciones de jornada por nacimiento de hijos en condiciones especiales, lactancia, guarda legal, o cuidado directo de menores o discapacitados, psíquicos, físicos o sensoriales, se ajustarán a lo dispuesto por el artículo 37 del TRET vigente, apartados, 4, 4 bis, 5 y 6, con las siguientes matizaciones:

A. La opción a disfrutar el permiso o la reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de nueve meses se podrá ejercer por la madre o el padre, indistintamente, acreditando que el cónyuge del trabajador que haga uso de este disfrute no ha ejercido el mismo derecho en su respectiva empresa.

B. Las reducciones de jornada por razón de guarda legal o cuidado directo de un familiar, se ajustarán a lo dispuesto por el artículo 37, apartado 5, del TRET.

C. Podrán acumularse las horas de lactancia por el tiempo que reste desde la



reincorporación de la madre al trabajo hasta los 9 meses, en un único permiso de 15 días laborables de duración y que serán disfrutados inmediatamente a continuación del descanso maternal.

3. La petición de los permisos incluidos en este artículo deberán solicitarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos de urgencia.

4. Todos los permisos deberán ser debidamente justificados, asimismo todos los días de permiso han de entenderse como naturales y su disfrute ha de ser consecutivo, siendo el día del hecho que dé lugar al permiso uno de ellos.

Artículo 20. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores de la empresa, podrán disfrutar de permisos no retribuidos como se indica a continuación:

1. Los permisos por asuntos propios no retribuidos, se concederán por un mínimo de un mes y un máximo de seis meses de duración cada dos años, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo del servicio, salvo que sea con carácter urgente, debidamente justificado. En caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado.

2. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o persona enferma, discapacitada, etc., que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 3 días al año, o el equivalente en horas efectivas de trabajo que corresponda. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.





Estos permisos habrán de ser solicitados con una antelación mínima de quince días a la dirección de la empresa.

El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 21. Excedencias.

Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el TRET y la siguiente regulación.

1. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores fijos de la empresa, que cuenten al menos con un año de servicio tendrán derecho a una excedencia que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Deberá ser solicitada por escrito, con un mes de antelación a la fecha de efectos de la excedencia, y siempre que el trabajador no tenga cantidad pendiente de reintegrar a la empresa por concepto alguno.

Durante el período en el que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones, no percibirán remuneración de ningún tipo ni se le computará este período a efectos de antigüedad pero tendrá derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran.

Entre el período mínimo y el máximo el trabajador podrá solicitar por escrito su reingreso al menos con 15 días de antelación. Transcurrido el período máximo sin solicitar su reingreso se entenderá extinguida su relación laboral.

Este derecho no podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador hasta que transcurran cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Cuando el trabajador solicite el reingreso, tendrá derecho preferente a ocupar, cuando exista, una plaza vacante de su misma categoría.

2. Excedencia forzosa.

Cuando un trabajador de la empresa sea designado o elegido para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, tendrá derecho a la excedencia forzosa. Se entenderá asimilado a cargo público a los efectos de este tipo de excedencia aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.





Esta excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. Su duración será por el tiempo que dure su nombramiento o elección y el interesado deberá solicitar el reingreso dentro de los 30 días laborables siguientes al de su cese por cualquier causa en el cargo.

3. Excedencia por cuidado de hijos y/o familiares.

A. los trabajadores de «Iris Assistance, S.L.», tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se estuviese disfrutando. El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad (artículo 46.3 TRET). También se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto de tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente y a que el período en que permanezca en situación de excedencia sea computado a efectos de antigüedad.

B. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un dos años, exigiéndose los mismos requisitos y con los mismos efectos del apartado anterior, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Capítulo VI. Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 22. Causas de extinción.

El contrato de trabajo de los trabajadores afectados por el presente convenio podrá ser extinguido por cualquiera de las causas establecidas en el del estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 23. Dimisión o cese voluntario del trabajador:

Conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que se proponga dimitir o 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 se trate de personal del Grupo i en la estructura de la empresa.



Para el resto de trabajadores el preaviso será de 15 días.

El incumplimiento de esta obligación de preavisar por escrito permitirá a la empresa descontar al trabajador de la liquidación que le corresponda al momento del cese el importe total de los salarios, incluido prorrateo de pagas extraordinarias, proporcionales a los días de preaviso omitidos.

Artículo 24. Jubilación.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, y con la finalidad de promover una adecuada política de empleo en dichos términos, y con lo dispuesto en la disposición adicional décima del estatuto de los trabajadores referida al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y con el objeto de favorecer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser ésta decidida por la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47 del presente convenio.

Esta medida se vincula al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Mejorar y fomentar la estabilidad en el empleo, mediante la conversión de un contrato temporal en indefinido, por cada trabajador que resulte afecto por esta medida de jubilación obligatoria o, en su defecto y con carácter subsidiario, mediante la contratación de un nuevo trabajador con contrato indefinido.

Estas medidas deberán ser cumplimentadas dentro de los tres meses siguientes a la fecha de jubilación del trabajador, siempre que esta sea decidida por la empresa.

b) Que el trabajador afectado deberá cumplir los requisitos vigentes establecidos por la legislación para percibir la prestación de jubilación de la seguridad social. En caso contrario, la jubilación surtirá efectos desde la primera fecha en la que el trabajador cumpla con dichos requisitos.

Capítulo VII. Estructura salarial y régimen retributivo.

Artículo 25. Disposiciones de carácter general.

Ambas partes conscientes de la diversidad de conceptos retributivos existentes en la empresa con anterioridad a la firma del presente convenio acuerdan la sustitución y refundición de todos aquellos conceptos por los nuevos conceptos retributivos que conforman la estructura salarial y extrasalarial que a se recoge en el presente capítulo.

A tal efecto, ambas partes acuerdan el establecimiento de una comisión delegada



de retribuciones (CDR), compuesta por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por la empresa y otros dos por la representación de los trabajadores firmantes del presente convenio, para resolver en su seno las discrepancias y las cuestiones derivadas de la sustitución y homogeneización de los conceptos que componen la estructura salarial.

Dicha comisión tendrá un período máximo de duración de un año desde la firma del presente convenio, y se reunirá cuando así lo solicite una de las representaciones.

La estructura salarial de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estará constituida por el salario base de nivel retributivo y los complementos salariales que se integren en la misma, de conformidad todo ello con lo dispuesto en el TRET y la regulación que a continuación se establece.

3. Son complementos salariales las retribuciones fijadas en función de las condiciones personales del trabajador, las circunstancias relativas al trabajo realizado, y la situación y resultados de la empresa.

4. La estructura retributiva del presente convenio queda así integrada por los siguientes conceptos que, respetando lo establecido en los apartados anteriores, se configuran con el alcance, naturaleza y efectos que se desprenden de su propia regulación:

Salario base, según nivel retributivo (SB).

Complemento por experiencia (CPE).

Complemento personal revalorizable (CPR).

Complemento personal no revalorizable (CPNR).

Mejora voluntaria.

Complemento empresa.

Complementos vinculados al puesto de trabajo, calidad, cantidad y función.

5. Sin perjuicio de la existencia de otros complementos salariales a nivel de empresa, que en todo caso deberán respetar los criterios de causalidad establecidos en el TRET, los conceptos del presente convenio, antes mencionados, deberán figurar en la estructura retributiva de la empresa, salvo que la propia regulación del presente convenio, o las disposiciones legales, permitan su modificación o variación.

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





7. El salario mínimo en la empresa, en jornada completa, será el correspondiente al nivel retributivo VII. En los contratos a tiempo parcial, éste se reducirá en igual proporción que la jornada de trabajo.

La retribución del trabajador contratado para la formación no podrá ser inferior a esta retribución mínima empresarial en los casos en que el tiempo dedicado a formación teórica sea el mínimo permitido por las normas reguladoras de este tipo de contrato. La reducción del tiempo de trabajo efectivo, con la consiguiente ampliación del tiempo dedicado a formación, conllevará la reducción, en igual proporción, del salario mínimo empresarial. Tal reducción sólo afectará al salario base.

I. Conceptos salariales

Artículo 26. Salario base.

1. Se entiende por salario base la retribución por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos profesionales y niveles retributivos regulados en el presente convenio.

2. El salario base se abonará en doce pagas mensuales ordinarias y dos extraordinarias.

3. La cuantía mensual del salario base será, igual para cada nivel retributivo, la fijada en las tablas salariales que se adjuntan como anexo para el año 2010.

Deberá integrarse en este concepto las cuantías percibidas por los trabajadores al momento de la firma del presente convenio con esta misma denominación, completándose hasta la cuantía fijada en las tablas salariales vigentes para 2010.

En el caso de que algún trabajador tuviera fijado con anterioridad un salario base superior al fijado en tablas, se respetará el mismo a título individual, integrando la diferencia en un complemento personal con la misma naturaleza que el salario base. Tendrá el carácter de salario revalorizable de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del presente convenio colectivo.

Artículo 27. Complemento por experiencia (CPE).

1. Se establece un complemento salarial en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia, entendida como factor dinámico de cualificación mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados a lo largo de un período de tiempo. Este complemento lo devengarán todos los niveles retributivos a excepción del nivel i.

2. Para comenzar a devengar el complemento por experiencia deberá haber





transcurrido un período de un año de presencia del empleado en la empresa, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, abonándose a partir del 1 de enero del año siguiente al transcurso de dicho período.

3. El complemento por experiencia se abonará en catorce mensualidades. Su cuantía mensual ascenderá al resultado de multiplicar cada año de prestación efectiva de servicios en la empresa por 13.07 € y con un límite máximo mensual para todos los trabajadores de 130.70 euros.

El abono se realizará conforme a la situación del empleado el 1 de enero del año en que se cumpla la anualidad que se devenga por experiencia y hasta el límite marcado en el párrafo anterior.

4. Para el cálculo del complemento por experiencia se tendrá en cuenta los años reconocidos a cada trabajador a la fecha de la firma del presente convenio.

5. Se integrarán en este concepto retributivo las cantidades percibidas por los trabajadores en el complemento por experiencia resultante de la adaptación de este complemento a las nuevas categorías profesionales según los criterios de cálculo establecidos en el convenio de origen.

6. Tendrán el carácter de salario revalorizable, no compensable ni absorbible, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del presente convenio colectivo.

Artículo 28. Complemento personal revalorizable (CPR).

Es el percibido por el trabajador en función de sus circunstancias y condiciones personales, que serán objeto de revalorización y actualización en los términos establecidos en el artículo 42 del presente convenio colectivo.

Se integrarán en este complemento las cuantías percibidas por los trabajadores, al momento de la firma del convenio, en los siguientes conceptos:

PAE: En la cuantía mínima percibida según categoría profesional de cada trabajador.

Complemento personal: Con la excepción establecida para este concepto en la disposición adicional quinta de este convenio.

CAI (complemento de adaptación individualizado).

Este complemento será no compensable y no absorbible y se percibirá en 14 pagas.

Artículo 29. Complemento personal no revalorizable (CPNR).

Es el percibido por el trabajador en función de sus circunstancias y condiciones



personales, que no son objeto de revalorización ni actualización.

Se integrarán en este complemento las cuantías percibidas por los trabajadores, al momento de la firma del convenio, en los siguientes conceptos:

PAE, en la cuantía que perciba cada trabajador en exceso de la cuantía mínima fijada para este concepto.

Este complemento será no compensable y no absorbible y se percibirá en 14 pagas.

Artículo 30. Mejora voluntaria.

Se integrarán en esta mejora voluntaria las cantidades percibidas a la firma del presente convenio por cada uno de los trabajadores por los siguientes conceptos:

Complemento de tramitación.

Complemento de puesto.

Plus de actividad.

Plus de dedicación, en cuantía inferior a 61 €.

Retribución voluntaria.

Plus de productividad.

Este complemento tendrá el carácter de consolidable, no revalorizable en la cuantía percibida en este convenio y no formará parte de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 31. Complemento empresa.

1. Se establece un complemento de empresa que no será compensable ni absorbible por incrementos de convenio colectivo o pactos de empresa. Tendrá el carácter de revalorizable de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del presente convenio colectivo. La cantidad anual de este concepto será de 1.287,62 euros.

2. Se integrarán en este complemento las cuantías percibidas por aquellos trabajadores que tuvieran reconocido el denominado complemento especial empresa o gratificación integral voluntaria consolidada (GIVC) o mini paga, a la fecha de la firma de este convenio. Este complemento será abonado en dos pagas del 50% cada una en los meses de marzo y septiembre.

3. Para aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio no hubieran





percibido los denominados complemento especial empresa o gratificación integral voluntaria consolidada (GIVC) o mini paga y para los nuevos ingresos con contrato indefinido, siempre que se haya superado el periodo de prueba o para los contratos temporales una vez que se haya superado el periodo de seis meses en la empresa, podrán alcanzar el 100 % de la cuantía establecida en el párrafo precedente para este concepto durante la vigencia del presente convenio colectivo, de conformidad con el siguiente escalado:

Año 2010: El 30% de la cuantía fijada para esa anualidad en el número 1 de este artículo.

Año 2011: El 65% de la cuantía correspondiente a este concepto de conformidad con lo establecido en el número 1 de este artículo, incrementada con la correspondiente actualización.

Año 2012: El 100% de la cuantía correspondiente a este concepto de conformidad con lo establecido en el número 1 de este artículo, incrementada con las correspondientes actualizaciones practicadas para las anualidades 2010 y 2011.

4. El importe de este complemento se percibirá el 50% el mes de marzo y el 50% restante el mes de septiembre de cada año.

Artículo 32. Complementos vinculados al puesto de trabajo, calidad, cantidad y función. Naturaleza.

Son aquellos que se devengarán exclusivamente como consecuencia del desempeño de una determinada función, o cualidad específica del puesto de trabajo desempeñado.

De tal forma que cuando el trabajador deje de realizar la función a la que se vincula este complemento o de realizar la cualidad específica del mismo que lo define, no percibirá dicho complemento, por lo que su naturaleza es no consolidable y se abonarán en doce pagas.

Tendrán esta naturaleza todos los complementos incluidos en los artículos 33 a 39 ambos inclusive.

Artículo 33. Complemento de puesto de trabajo.

Se integrarán en este complemento las cuantías percibidas por los trabajadores, al momento de la firma del convenio, en los siguientes conceptos:

1. Plus de responsabilidad.
2. Plus de dedicación por importe superior a 61 €.
3. Complemento voluntario de puesto.



4. Plus de coordinación de asistencia 24 horas.

Este complemento no será revalorizable ni consolidable, ni formaran parte de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 34. Complemento de disponibilidad.

Devengarán este complemento de puesto de trabajo, aquellos trabajadores, que estén sometidos al horario de disponibilidad regulado en el artículo 15, apartado b) del presente convenio colectivo.

Su cuantía mensual para 2010 será de 72 euros en doce mensualidades y será objeto de revalorización anual de conformidad con los criterios fijados en el artículo 42 del presente convenio.

El percibo del presente complemento es incompatible con la realización de horas extraordinarias, dentro de la franja horaria de disponibilidad.

Artículo 35. Complemento de turnicidad.

Devengarán este complemento aquellos trabajadores sometidos a turnos rotativos en los términos establecidos en el artículo 15.B) del presente convenio colectivo.

Su cuantía mensual para 2010 será de 72 euros en doce mensualidades y será objeto de revalorización anual de conformidad con los criterios fijados en el artículo 42 del presente convenio colectivo.

Artículo 36. Complemento de nocturnidad.

Cuando el trabajo se realice en período nocturno, entendido como tal aquél comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, se devengará este plus siempre y cuando el 33% de la jornada trabajada se desarrolle en dicho periodo.

La cuantía de este complemento, para 2010, será de 10 euros por noche efectivamente trabajada.

Las noches trabajadas en días festivos especiales la cuantía de este plus será de 40 euros, teniendo dicha consideración las del 24/12, 31/12 y 5/1.

Las cuantías establecidas para este complemento de nocturnidad serán objeto de revalorización anual de conformidad con los criterios fijados en el artículo 42 del presente convenio colectivo.

Artículo 37. Complemento de trabajo en días festivos.

Cuando el trabajo se realice en festivos (nacionales, autonómicos o locales) se



devengará este complemento por cada jornada completa trabajada en dicho período.

La cuantía de este plus, para 2010, será de 10 euros por cada jornada completa.

La cuantía de este plus será de 20 € cuando se trabaje los festivos especiales, teniendo esa consideración los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero de cada año.

Las cuantías establecidas para este complemento de trabajo en días festivos serán objeto de revalorización anual de conformidad con los criterios fijados en el artículo 42 del presente convenio colectivo.

Artículo 38. Complemento de adaptación de asistencia.

Como quiera que determinados trabajadores vienen percibiendo a la firma del presente convenio, por estar sometidos a régimen de turnos, jornadas de disponibilidad, trabajo nocturno y trabajo en días festivos una compensación económica bajo alguno de los conceptos denominados como plus funcional de inspección o plus de tramitación, se conviene que a partir de la firma del presente convenio estos trabajadores dejen de percibir los citados pluses y percibirán bajo la denominación de complemento de adaptación de asistencia, la cuantía resultante de deducir lo percibido por los dos pluses anteriormente citados, de la suma del incremento económico experimentado por cada trabajador como consecuencia de la nueva clasificación profesional mas las cuantías que cada uno de ellos devengue mensualmente por los conceptos regulados, de conformidad con lo establecido en los artículos 34 a 37, ambos inclusive, de este convenio.

La cuantía resultante de este complemento no tendrá carácter revalorizable ni consolidable, ni formaran parte de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

Salario base, según nivel retributivo (SB).

Complemento por experiencia (CPE).





Complemento personal revalorizable (CPR).

Complemento personal no revalorizable (CPNR).

La paga extraordinaria de junio se abonará el 15 del mismo mes, y la de navidad el 15 de diciembre de cada año.

Artículo 40. Compensación económica por vivienda en los supuestos de traslado.

La ayuda económicamente evaluable a que se refiere el art.12 del presente convenio en su apartado 5, para que el trabajador consiga vivienda en la localidad a que hubiera sido trasladado, se concreta en los siguientes términos:

El empleado trasladado percibirá una ayuda vivienda de 202 euros brutos mensuales durante el primer año de traslado, esta cantidad se elevará hasta 242 € si el traslado se produce a Ceuta, Melilla, Baleares o Canarias, también durante el primer año de traslado.

II. Conceptos extrasalariales

Artículo 41. Compensaciones por encomienda de servicio.

1. Utilización de vehículo propio.

Cuando el trabajador utilice su vehículo para desplazamientos requeridos por la empresa, ésta indemnizará al trabajador con 0,28 euros por kilómetro recorrido.

Esta compensación será objeto de revalorización anual de conformidad con los criterios fijados en el artículo 42 del presente convenio.

Cuando se utilice vehículo de la empresa, no corresponderá el pago del importe por kilómetro recorrido, pero sí de los gastos derivados de parking y peajes.

Cuando la empresa opte para los desplazamientos por la utilización del transporte público, la empresa abonará los importes correspondientes debidamente acreditados con sus facturas.

2. Dietas.

La cuantía de la dieta completa, que será aquella que se devengue cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su lugar de residencia habitual, será de 75,96 euros diarios.

Asimismo, cuando exista un desplazamiento pero no se pernocte fuera del lugar de residencia habitual, el importe de la media dieta será de 15,42 euros diarios. Del devengo de esta media dieta estarán excluidos los agentes de asistencia por





precisar de forma habitual su desplazamiento y estar ya considerado el desplazamiento para la fijación de su nivel económico fijado en este convenio colectivo.

Estas dietas serán objeto de revalorización anual de conformidad con los criterios fijados en el artículo 42 del presente convenio.

Artículo 42. Revisión salarial para los años 2011 y 2012.

Los incrementos salariales previstos en este convenio colectivo como consecuencia de las nuevas estructuras salariales y de clasificación profesional se abonarán, con efecto de la fecha de firma del convenio procediéndose a su regularización por este concepto en la nómina, dentro de los dos meses siguientes al de la firma del convenio colectivo.

Al finalizar el año 2010 y una vez publicado el índice de precios al consumo real para ese ejercicio, se procederá a la correspondiente regularización, al alza si éste es superior al 1% y al abono, en su caso, de los atrasos generados durante ese año, en una sola paga dentro de la nómina de uno de los dos meses siguientes al de la publicación del IPC real de cada año.

Para el año 2011, y con efectos desde el 1 de enero de 2011, los conceptos salariales y extrasalariales que en sus respectivos artículos se hubiera establecido, experimentarán un incremento del 1,25%.

Al finalizar el año 2011 y una vez publicado el índice de precios al consumo real para ese ejercicio, se procederá a la correspondiente regularización, al alza si éste es superior al 1,25% y al abono, en su caso, de los atrasos generados durante ese año, en una sola paga dentro de la nómina de uno de los dos meses siguientes al de la publicación del IPC real de cada año.

Para el año 2012, y con efectos desde el 1 de enero de 2012, los conceptos salariales y extrasalariales que en sus respectivos artículos se hubiera establecido, experimentarán un incremento del 1,50%.

Al finalizar el año 2012 y una vez publicado el índice de precios al consumo real para ese ejercicio, se procederá a la correspondiente regularización, al alza si éste es superior al 1,50% y al abono, en su caso, de los atrasos generados durante ese año, en una sola paga dentro de la nómina de uno de los dos meses siguientes al de la publicación del IPC real de cada año.

Capítulo VIII. Previsión social.

Artículo 43. Seguro de vida.

La empresa mantendrá durante la vigencia del convenio para todos sus

empleados, cualquiera que sea su edad, y en tanto tuvieran obligación de cotizar por ellos al régimen general de la seguridad social una póliza de seguro de vida, incluyendo aquellas personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que existe beneficiario designado por el empleado cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, por un capital de 14.500 €.

Este seguro tendrá una garantía complementaria que otorgue el pago de doble capital (29.000 euros) para el caso de que las contingencias anteriormente cubiertas tuvieran su origen en accidente, fuera o no de trabajo.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de la declaración de incapacidad permanente del trabajador en cualquiera de los grados antes señalados, la obligación de seguro que se regula habrá quedado cumplida en cuanto al trabajador que recibió esta prestación.

Si para el cumplimiento de lo señalado en los párrafos precedentes la empresa demostrara debidamente la imposibilidad de incluir al trabajador en la póliza del seguro de vida que tuviera cubrir la obligación contraída en esta cláusula, el propio trabajador excluido tendría un plazo de un mes para encontrar una entidad aseguradora que le diera cobertura sin recargo sobre la prima y en las mismas condiciones señaladas en los párrafos anteriores.

Si el trabajador tampoco encontrara cobertura para contratar el seguro de vida en los términos indicados o sobrepasara el plazo antes referido la empresa quedará liberada del cumplimiento de esta obligación y solo deberá abonar al trabajador excluido una compensación económica equivalente a la prima anual íntegra sin recargo sobre prima que la empresa debiera haber pagado a la entidad aseguradora de producirse la inclusión del trabajador en la póliza seguro que a tal efecto concertara.

Dicha compensación económica será abonada al trabajador en el mismo mes en que cumpla cada anualidad en la empresa.

Artículo 44. Premios de antigüedad o permanencia en la empresa.

Los trabajadores de «Iris Assistance, S.L.», percibirán los siguientes premios por permanencia en la empresa, que se abonarán en el mes en que se cumpla dicha antigüedad:

A los 25 años de servicio	600 euros
A los 35 años de servicio	900 euros



A los 40 años de servicio	1.200 euros
---------------------------	-------------

A estos efectos se computará como periodo efectivo de permanencia en la empresa el tiempo que los trabajadores hayan permanecido en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Artículo 45. Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de maternidad enfermedad o accidente, común o laboral, justificada mediante los oportunos partes médicos del servicio público de la salud, percibirán la diferencia entre la prestación económica que reciban del régimen general de la seguridad social y la retribución que percibirían de la empresa al estar prestando sus servicios normalmente, durante un período máximo de dieciocho meses.

Si el trabajador no tuviera derecho a la prestación económica por incapacidad temporal, la empresa abonará el 50% de la retribución antes señalada y durante un período máximo de dieciocho meses.

En ningún caso el complemento a cargo de la empresa durante la situación de IT del trabajador podrá suponer para éste percepciones en su conjunto superiores a las que le corresponderían de estar prestando servicios normalmente.

Artículo 46. Anticipos y préstamos.

El trabajador tendrá derecho, siempre que exista disponibilidad económica de la empresa, a percibir de la misma los siguientes anticipos:

Anticipo sobre nómina. El trabajador podrá solicitar un anticipo sobre su sueldo de hasta una mensualidad, que deberá devolver el mes siguiente, si la cuantía no excediera del salario mínimo interprofesional, y en los dos meses siguientes si el anticipo excediera de la cuantía antes citada.

Gestión de créditos. La dirección de la empresa gestionará con las entidades bancarias la posibilidad de concesión de créditos personales y créditos de vivienda a un tipo de interés favorable para los trabajadores de la empresa.

Artículo 47. Premio de jubilación.

1. Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los 65 años, la empresa abonará, por una sola vez, una mensualidad por cada cuatro años de servicios prestados en la empresa en que se jubile el empleado. Si la jubilación se produce después de cumplidos los 65 años la empresa no abonará cantidad alguna.

2. El importe de las mensualidades citadas en el número 1 del presente artículo,

será equivalente al 100% del salario base mensual del nivel retributivo asignado en el momento de la jubilación. Con aplicación proporcional en los supuestos de jornada a tiempo parcial.

3. Este artículo será susceptible de modificaciones en un futuro si se estableciera un plan de pensiones para los empleados.

Capítulo IX. Formación profesional.

Artículo 48. Acción formativa en la empresa.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación, la empresa desarrollará acciones de perfeccionamiento o reciclaje de sus trabajadores, debiéndose distinguir al respecto:

1. Formación dentro de los centros de trabajo: La empresa procurará impartir esta formación con habitualidad, dedicando el tiempo preciso, dentro de la jornada laboral, a la función de perfeccionamiento o reciclaje, sin perjuicio de la asistencia de sus trabajadores, cuando así lo acuerde la empresa, a los cursos de formación que convoquen las empresas clientes con las que se relacione la empresa, sobre los productos propios de aquéllas, o la asistencia de los trabajadores de la empresa a jornadas o seminarios impartidos por centros o instituciones a los que sea inscrito el trabajador por cuenta de la empresa.

2. La empresa, asimismo, podrá consensuar con los representantes legales de los trabajadores acciones formativas específicas, que habrán de estar en relación con las funciones de la empresa. En tal caso la empresa deberá conceder a los trabajadores permisos, dentro de la jornada laboral, para que los mismos puedan asistir a las clases en presencia.

Capítulo X. Derechos sindicales y de representación colectiva.

Artículo 49. De los trabajadores y sus representantes.

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio.

2. Los trabajadores tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

3. Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en 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.

4. Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa, delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la ley orgánica de libertad sindical, estatuto de los trabajadores y el propio convenio.

Artículo 50. De los sindicatos y de los delegados sindicales.

1. Las partes firmantes del presente convenio, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin desmérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes legales de los trabajadores.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos adoptados conforme a las leyes, o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. Los sindicatos en la empresa, podrán constituir secciones sindicales por los trabajadores afiliados a los sindicatos que cuenten con presencia en los comités de empresa y estarán representadas por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

4. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de sus funciones de representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Bolsa de horas:

Las secciones sindicales podrán constituir una bolsa de horas sindicales con la totalidad de los créditos horarios de delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados LOLS por cada uno de los sindicatos presentes en «Iris Assistance, S.L.».

La sección sindical estatal de dichos sindicatos comunicará semestralmente a la dirección de recursos humanos las personas que van a utilizar las horas sindicales y el monto que utilizará cada una de estas personas.

Artículo 51. De los comités de empresa.

1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y el presente convenio general expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del comité de empresa y delegados de personal hasta el límite máximo, en favor de cada miembro, del doble de las horas que le correspondan individualmente. Deberá notificarse a la empresa, a través de sus representantes, por períodos trimestrales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quienes se realiza la acumulación.

3. En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación, y comunicación de la misma, distintos de los límites fijados anteriormente, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de cada empresa.

4. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 52. Tablones de anuncio y utilización de herramientas telemáticas.

En todos los centros de trabajo se colocarán en lugares adecuados tablones de anuncios a fin de ser utilizados por las secciones sindicales. Dichos tablones quedarán a disposición de los representantes de los trabajadores localmente constituidos. Se definen también como tablones de anuncios los medios cualificados por parte de la empresa.

La empresa dotará de una cuenta de correo electrónico a las secciones sindicales representadas en la empresa, a fin de que puedan a través de este medio, informar y comunicarse con los empleados, en los términos que a continuación se



indican:

1. Las secciones sindicales designarán las personas autorizadas para incluir y/o modificar la información contenida en sus respectivas cuentas y buzones de correo electrónico, dando cuenta de ello a la dirección de recursos humanos.
2. Las secciones sindicales serán responsables del contenido de sus envíos, del buen uso de ambos instrumentos, y normas generales en materia de utilización de correo electrónico que habrán de sujetarse en todo caso a las establecidas con carácter general en la compañía. Asimismo serán responsables de los ficheros que la empresa pudiera haberles puesto a su disposición, asumiendo enteramente la responsabilidad en cuanto a la observancia de las medidas de seguridad que existan en relación con la información, a efectos de la ley orgánica de protección de datos de carácter personal, así como de cualquier otra disposición legal relativa a la confidencialidad de la información y del derecho a la intimidad de las personas, a quienes dicha información afecte.
3. Las comunicaciones emitidas desde los correos de las secciones sindicales podrá llevar el logo de su federación si así lo decidiesen obteniendo previamente la aprobación técnica para su configuración, emitida por el departamento informático correspondiente.
4. La comunicación vía correo electrónico entre las secciones sindicales y los empleados se hará necesariamente desde los respectivos buzones funcionales y la cuenta de correo personal del empleado, puesta a su disposición por la empresa, ajustándose a los criterios marcados por la jurisprudencia y respetando el buen funcionamiento organizativo de la empresa y las normas establecidas para los usos informáticos en la compañía.
5. Los empleados podrán hacer uso de su cuenta de correo particular para comunicarse con las secciones sindicales, con destino a sus respectivos buzones funcionales, siempre que no afecte a su normal desarrollo del trabajo.
6. La empresa se compromete a reservar la confidencialidad de las comunicaciones efectuadas mediante los medios telemáticos mencionados en el presente convenio.

El servicio de mantenimiento técnico será efectuado por los servicios de la empresa, sin que ello pueda suponer un menoscabo de los derechos sindicales.

Capítulo XI. Prevención de riesgos y salud laboral.

Artículo 53. Disposiciones generales y vigilancia de la salud.

1. 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.

2. Las empresas, en función de los riesgos inherentes al trabajo, garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la ley de prevención de riesgos laborales, realizándose los reconocimientos médicos y pruebas analíticas que resulten procedentes.

3. La identificación, evaluación, y prevención de riesgos laborales, deberá definir las actividades, puestos de trabajo o funciones específicas que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Artículo 54. Comité de seguridad y salud laboral.

Definición: El comité de seguridad y salud laboral es un órgano paritario, cuya función es la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Composición: El comité de seguridad y salud laboral tendrá carácter paritario, y la designación de sus miembros (dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores) se acomodará a las disposiciones vigentes.

Competencias: El comité de seguridad y salud laboral de la empresa tendrá las competencias que se determinen en las disposiciones legales vigentes para su aplicación específica y concreta a las circunstancias y entorno laboral de la empresa.

Constitución: El comité de seguridad y salud laboral que habrá de constituirse dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del convenio, elaborará su reglamento de funcionamiento.

Formación: La empresa proveerá a los delegados de prevención de riesgos laborales de la necesaria formación para el desarrollo de sus funciones.

Capítulo XII. Régimen disciplinario.

Artículo 55. Faltas y sanciones.

A. Definición y principios generales.

1. Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga incumplimiento de deberes u obligaciones derivados de la relación de trabajo por cuenta ajena.

2. Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos y profesionales que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación, que puedan incidir favorablemente en la prestación del trabajo.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por quien ostente la representación legal de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente, y los principios jurídicos que la conforman:

Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas sancionables y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley (artículo 58 TRET).

Principio «non bis in ídem»: Evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.

Principio de igualdad de trato y no discriminación (artículo 14 CE y 17 TRET).

Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta sancionable, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.

Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el convenio 158 de la O.I.T.

Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

B. Tipificación.

La enumeración de faltas que a continuación se describen no es exhaustiva, pudiendo existir otras conductas sancionables conforme al contrato de trabajo que tenga otorgado el empleado y a lo previsto en los artículos 5, 52.d), 54 y 58 del TRET.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1. Leves: Son faltas leves todas aquellas acciones u omisiones que por negligencia afecten a la normal prestación del trabajo, y que produzcan un resultado perjudicial o dañoso de escasa trascendencia para la empresa, entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

A) De 3 a 5 faltas de puntualidad durante un mes natural.

A estos efectos se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el



siguiente artículo sobre retrasos.

B) La falta de notificación previa, o en el plazo de 24 horas, de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

C) La falta de asistencia al trabajo de un día, en un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

A los efectos regulados en el presente artículo, se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrido desde su inicio un 40% de la jornada diaria de que se trate.

D) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación subsiguiente.

E) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la empresa.

F) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa que produzcan daños de escasa importancia en los mismos.

G) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

H) No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones por escrito de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador/a.

2. 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 dentro del periodo de un mes natural.

Se reitera que, a estos efectos, se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el siguiente artículo sobre retrasos.

B) La falta de asistencia al trabajo de dos días, dentro del periodo de un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

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 a las órdenes de los superiores, 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 otros empleados o con el público.

G) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa, que produzcan daños de notoria importancia en los mismos.

H) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros.

Se considerará necesario que haya existido al efecto apercibimiento previo.

I) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

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

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

L) El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

M) 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.

N) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

Ñ) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, sin perjuicio de la calificación que proceda, en su caso, como falta muy grave, conforme a lo indicado en el apartado 3 k). El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, ya directamente, o a través de la representación legal de los trabajadores.

O) La simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa



P) 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 período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

3. 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 convenios.

Entre las conductas constitutivas de falta muy grave, se han de considerar incluidas las siguientes:

A) 13 o más faltas de puntualidad durante un mes natural.

Se reitera que, a estos efectos, se consideran faltas de puntualidad las definidas como tales en el siguiente artículo sobre retrasos.

B) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes natural, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

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 del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.

E) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a seguridad y salud en el trabajo.

Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

F) El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, 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. Así como la obtención de beneficios económicos en sociedades o negocios ajenos y distintos a «Iris Assistance, S.L.», conseguidos con ventaja, prevalencia u ocasión del ejercicio de su trabajo o puesto desempeñado.

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 los superiores, 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 el empleado. Tal hecho deberá ser puesto inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, ya directamente o a través de la representación legal de los trabajadores.

L) Actos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

M) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre ellas.

N) 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 que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona, que supongan directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra dignidad del trabajador, o que persigan anular la capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo del mismo.

Ñ) la concurrencia o competencia desleal.

C. Retrasos.

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

1. En los supuestos de horarios flexibles: Todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

2. Cuando no exista horario flexible: El retraso injustificado en la hora de entrada superior a los 10 minutos.





Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de 10 minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 56. 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 3 a 15 días.

C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, o

Despido disciplinario.

Artículo 57. Procedimiento sancionador.

1. La facultad de imponer sanciones corresponde a quien ostente, en el ámbito laboral, la representación legal de la empresa, debiendo ejercerla en la forma que se establece en el presente convenio y conforme a lo regulado en el TRET.

2. Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa hacer denuncia y/o propuesta a la representación legal de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

3. De conformidad con la legislación vigente, la adopción de medidas sancionadoras por parte de la empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

3.1 La imposición de sanciones por faltas leves, o por faltas de puntualidad, salvo la amonestación verbal, se notificarán por escrito al trabajador.

3.2 La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves deberá





comunicarse al trabajador por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La notificación deberá hacerse por cualquier medio que acredite la recepción personal por parte del trabajador.

3.3 Siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

3.4 La imposición de sanciones, notificada por escrito a los trabajadores por faltas graves o muy graves, será comunicada a la representación legal de los trabajadores.

Tratándose de sanciones a trabajadores afiliados a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa si existiera.

3.5 En el supuesto de sanciones a miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatoria la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales.

Se entenderán suspendidos los plazos de prescripción durante la tramitación del expediente.

3.6 El expediente contradictorio del punto 3.5 estará conformado por las siguientes actuaciones:

A) Comunicación fechada al trabajador afectado de los hechos sancionables, de la tipificación de la falta, y de la sanción prevista.

B) Dentro de los cuatro días hábiles siguientes a la anterior notificación, se dará audiencia al trabajador afectado así como a los representantes legales de los trabajadores en la empresa. Dentro de este mismo plazo, el trabajador afectado podrá aportar cuantas alegaciones y pruebas estime pertinentes, pudiéndose ampliar dicho plazo a diez días hábiles, a petición del trabajador.

C) Dentro de los diez días siguientes, la empresa comunicará al trabajador su decisión de ratificar la sanción prevista, o bien de modificar la decisión imponiendo una sanción inferior, o su decisión de proceder a la anulación del expediente.

3.7 El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos regulados por el texto refundido de la ley de procedimiento laboral (artículos 114 y siguientes).





3.8 Sin perjuicio del régimen jurídico señalado en el número anterior, las organizaciones firmantes consideran positivo profundizar en las posibilidades que comportan los procedimientos previstos en el capítulo I artículo 4º del presente convenio.

En este sentido, a partir de la audiencia previa, y siempre que medie acuerdo expreso al efecto entre las partes, éstas podrán acudir a los procedimientos allí previstos.

Prescripción: Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cancelación: Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los 6 meses, las graves a los 18 meses y las muy graves a los 36 meses.

La cancelación podrá operar con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

Artículo 58. Comisión de igualdad.

1. La empresa viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal de los empleados, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

2. A fin de alcanzar los objetivos reflejados en el apartado anterior, los firmantes del presente convenio se comprometen, en un plazo no superior a tres meses desde su publicación, a crear una comisión de igualdad de carácter paritario cuya finalidad será establecer las medidas necesarias en la empresa para el efectivo cumplimiento de la ley orgánica 3/2007 sobre la igualdad de oportunidades.

3. La comisión de igualdad estará compuesta por seis miembros, de los cuales tres miembros serán designados por la empresa y los otros tres serán designados por los representantes de los trabajadores, de forma proporcional a su representatividad global en la empresa.

4. De entre uno de los representantes, la empresa deberá designar al presidente de dicha comisión, quien será, a todos los efectos, el responsable de igualdad en la empresa.

5. Las funciones de la comisión serán, entre otras, las siguientes:



A. Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

B. Recibir y canalizar, a los representantes de los trabajadores, la información prevista sobre igualdad en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores.

6. De todas las reuniones que celebre la comisión de igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en la que deberá recogerse los contenidos tratados en las mismas.

Otras disposiciones.

Disposición transitoria primera. Derechos en disfrute por los trabajadores con acuerdos en Barcelona y Madrid.

Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula derogatoria, ambas partes convienen que única y exclusivamente aquéllos trabajadores que, en virtud de acuerdos colectivos y/o sentencias, vinieran disfrutando de las ayudas sociales en el momento de la firma del presente convenio colectivo, podrán mantener su devengo, a título personal, en tanto en cuanto no cesen las circunstancias que dieron origen a las mismas, quedando en tal caso definitivamente extinguidas.

Disposición adicional primera. Derechos sindicales.

Si los distintos centros de trabajo que la empresa tenga en una misma provincia, o en municipios limítrofes, no contaran con cincuenta trabajadores, pero en su conjunto lo sumaran, podrá constituirse un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Disposición adicional segunda. Registro, publicación y difusión del presente convenio.

Este acuerdo se presentará en el registro general de la dirección general de trabajo a los efectos de su depósito, inscripción y publicación que legalmente procedan.

La empresa y las secciones sindicales firmantes del presente convenio se comprometen a aplicar y realizar la máxima difusión del mismo entre los distintos centros de trabajo y los trabajadores, a fin de facilitar su conocimiento y extensión.

Disposición adicional tercera. Parejas de hecho.





Ante la evolución de la realidad social en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia. Está exceptuada de dicha equiparación la concesión de permiso retribuido por matrimonio.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizara de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

Disposición adicional cuarta. Complemento de jornada partida.

Quedará integrado en este concepto la cuantía percibida por aquellos trabajadores, denominada como artículo 8 GIVC, que realizan la jornada laboral partida a la fecha de la firma del convenio y tuvieron, a título personal, reconocido este complemento, manteniéndose su carácter anual, renovable por ambas partes.

La cuantía de este complemento será la percibida por cada trabajador a la fecha de la firma del convenio y será revalorizable, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del presente convenio colectivo.

En todos los casos, los trabajadores con este tipo de jornada percibirán durante los días que efectivamente hagan jornada partida un vale de comida equivalente a 9,50 euros.

Los trabajadores que a la fecha de la firma de este convenio vinieran realizando esta jornada partida la mantendrán en las mismas condiciones.

Disposición adicional quinta. Adaptación del complemento por experiencia para los trabajadores contratados en el convenio de oficinas y despachos.

Aquellos trabajadores contratados en «Iris Assistance, S.L.» en el convenio de oficinas y despachos de Madrid y que por acreditar experiencia anterior, se les respetó la antigüedad o experiencia que tuvieran reconocida en su anterior empresa, incluyendo en un complemento personal las cantidades que por concepto de antigüedad o de experiencia percibían en aquella, se les aplicará el complemento por experiencia calculado tal y como dispone este convenio, absorbiendo este nuevo complemento, los importes que se incluyeron por antigüedad o experiencia en su complemento personal.

Disposición adicional sexta. Adhesión al ASEC III.



Las partes acuerdan su adhesión al III Acuerdo Interconfederal de solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC III), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y, en su caso, arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Disposición adicional séptima. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

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

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

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

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

Disposición adicional octava.

Finalizada la vigencia inicial del presente convenio, y si éste no fuera sustituido en el año siguiente a su denuncia, por otro en el ámbito de la empresa, serán de aplicación a efectos, exclusivamente de revisión de los conceptos salariales pactados en el mismo, los incrementos salariales que resultaran pactados para dicho año y sucesivos, en el convenio colectivo de ámbito estatal del sector de la mediación de seguros privados, sin que ello suponga, en ningún caso, referencia



sectorial a dicho convenio en todas y cada una de materias contenidas en este texto convencional.

Disposición derogatoria.

Ambas partes manifiestan su conformidad respecto de que el presente convenio colectivo es la única norma de regulación –sin perjuicio y con respeto de las normas legales– específica de las condiciones de trabajo de los trabajadores de «Iris Assistance, S.L.» y por lo tanto conviene que el presente convenio colectivo sustituye y deroga a cualesquiera pactos, acuerdos o cualquier otra fórmula colectiva de negociación que hubieran sido firmados entre la representación de los trabajadores y las respectivas empresas de procedencia de cada uno de los trabajadores y que hubieran sido asumidos por «Iris Assistance, S.L.» con motivo de la sucesión empresarial producida a lo largo de 2005.

Anexo I. Tabla de adscripción del personal de «Iris Assistance, S.L.» a las nuevas categorías profesionales derivadas de este convenio, según las funciones que se realicen a la fecha de la firma del mismo y su equivalencia en general con las categorías de los convenios de procedencia.

Mediación «Iris Assistance, S.L.»

Grupo Técnico de Gestión:

II b 3 grupo 1 nivel I. Responsable de Centro Territorial.

III a 4 grupo 1 nivel II. Responsable de Área.

Grupo Técnico de Operaciones:

III b 5 grupo 2 nivel III. Gestor de Asistencia Senior.

V C 5 grupo 2 nivel III. Agente de Asistencia Senior.

III c 6 grupo 2 nivel III a. Gestor de Asistencia Junior/Agente Asistencia Junior.

Oficinas y despachos «Iris Assistance, S.L.»

Grupo Técnico de Gestión:

Jefe 1.ª Grupo 1 nivel 1. Responsable de Centro Territorial.





Jefe 2.º Grupo 1 nivel II. Responsable de Área.

Grupo Técnico de Operaciones:

Oficial 1.º Grupo 2 nivel III. Gestor de Asistencia Senior/Agente Asistencia Senior.

Oficial 2.º Grupo 2 nivel III a. Gestor de Asistencia Junior/Agente de Asistencia Junior.

Grupo Administrativo:

Oficial 1.º Grupo 3. Nivel IV. Oficial Administrativo.

Oficial 2.º Grupo 3. Nivel V. Auxiliar Administrativo.

Anexo II.

Tablas salariales a partir de la firma del convenio año 2010.

Nuevos niveles salariales e importes anuales por 14 pagas.

Nivel	Descripción	Importe
I	Responsable de Centro	21.950,46
II	Responsable de Área	20.121,36
III	Gestor de Asistencia Senior y Agente de Asistencia Senior	18.292,12
III a	Gestor de Asistencia Junior y Agente de Asistencia Junior	15.243,40
IV	Oficial Administrativo	18.292,12
V	Auxiliar Administrativo	15.243,40
VI	Telefonista/Recepcionista	12.804,40
VII	Ordenanza/Conserje	12.804,40