

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4311 *Resolución de 8 de abril de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España (RACE): Race Asistencia, SA; Asegurace, SA; Unión de Automóviles Clubs, SA, y Grupo empresarial Race, SL, (código Convenio número 90017523012009) que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 2015, de una parte por los designados por el grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CSI-F, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de abril de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO 2015-2017 DE LAS EMPRESAS MERCANTILES DEL RACE: RACE ASISTENCIA, S.A.; ASEGURACE, S.A.; UNIÓN DE AUTOMÓVILES CLUBS, S.A., Y GRUPO EMPRESARIAL RACE, S.L.

CAPÍTULO PRELIMINAR

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo de pluralidad de empresas se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para su negociación y firma, ostentando la representación oportuna y habiéndose concertado entre:

a: Los representantes legales de las empresas mercantiles del Race (en su conjunto podrán ser citadas como EMRACE en el texto del convenio): Race Asistencia, Sociedad Anónima, (será citada como Rasisa en el texto del convenio), Asegurace, Sociedad Anónima (será citada como Asegurace en el texto del convenio), Unión de Automóviles Clubs, Sociedad Anónima (será citada como Unacsa en el texto del convenio) y Grupo Empresarial Race, Sociedad Limitada (será citada como Gemrace en el texto del convenio).

b: La representación de los Sindicatos que cuentan con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito de entidades y geográfico al que se refiere el convenio colectivo.

CAPÍTULO I

Ámbitos. Cláusulas variasArtículo 1. *Ámbito personal.*

El ámbito de aplicación del presente convenio se concreta en todos los centros de trabajo de Rasisa, Asegurace, Unacsa y Gemrace, y afecta a todo el personal adscrito a dichos centros de trabajo, con la exclusión que se indica en el párrafo siguiente.

Quedan excluidos de la aplicación de este convenio todas aquellas personas que ostenten asignaciones profesionales no incluidas en la tabla del anexo I, que se registrarán por lo establecido en sus contratos y las condiciones particulares que se les venga aplicando.

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio no afectarán a las relaciones laborales que se encuentren extinguidas antes de la firma del mismo.

Todos los convenios anteriores de cualquiera de las empresas afectas por el convenio quedan derogados y sustituidos por el presente convenio. Los derechos y obligaciones que en ellos estuviesen pactados, en lo que superen lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a título individual al personal afecto por el convenio derogado.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será desde el 1 de abril del 2015 hasta el 31 de diciembre del año 2017.

Artículo 3. *Prórroga/denuncia.*

El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente de no mediar denuncia por cualquiera de las representaciones firmantes, para lo que se establece un plazo de dos meses de preaviso anterior a la fecha que consta en el artículo 2 como finalización de su vigencia, y por escrito. La denuncia del convenio se entenderá de su totalidad y con los efectos legales previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Una vez denunciado el convenio se mantendrá vigente en su totalidad su contenido normativo hasta la firma del siguiente convenio.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en su cómputo anual.

Las situaciones individuales anteriores o las modificaciones legales que supongan variación económica en todos o algunos conceptos retributivos existentes sólo tendrán eficacia práctica si, global y anualmente sumados todos los conceptos legales establecidos, superan el nivel anual de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados por las condiciones económicas globales aquí pactadas, o por las personales más beneficiosas en el momento correspondiente. Los beneficios otorgados por el presente convenio podrán ser compensados y absorbidos con respecto a situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la empresa.

Artículo 5. *Comité intercentros.*

a) Representatividad: El comité intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a las empresas incluidas en el presente convenio, para la defensa de sus intereses.

b) Composición: El comité intercentros será designado por el pleno de la representación sindical existente, observando en todo caso lo previsto normativamente para los órganos de representación de los trabajadores. Estará formado por hasta 13

miembros, en los que se incluirá al menos 1 por cada empresa de las incluidas en el convenio, si bien su número total será inferior al inicialmente previsto si el número total de representantes existente lo fuese.

c) Competencias: Se asignan al comité intercentros todas las competencias previstas normativamente para los órganos de representación de los trabajadores, cuando el ámbito de decisión afecte al conjunto de los trabajadores pertenecientes a las empresas incluidas en el presente convenio, teniendo expresamente asignada la competencia del ejercicio de la negociación colectiva con la representación de las empresas. Tendrá igualmente todas las competencias cuando el ámbito de decisión afecte a trabajadores que no tengan una representación unitaria específica.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas: Salario y otras percepciones

Artículo 6. *Tabla salarial.*

Los salarios de las diferentes asignaciones profesionales para la jornada de trabajo que se establece en el artículo 15 son, para el año 2015, los que figuran en la tabla salarial anexo I. Para el personal contratado con jornada reducida, su retribución será proporcional al tiempo trabajado.

Las retribuciones serán consideradas a todos los efectos como salarios brutos, reteniéndose de los mismos las aportaciones por seguridad social y demás cargas o retenciones que le sean impuestas por disposición legal al trabajador.

La empresa podrá utilizar cualquier modelo de recibo de salarios siempre que éste contenga claramente y de forma separada los conceptos abonados y las retenciones efectuadas, ya sea en papel o por medios electrónicos que permitan su impresión por el trabajador.

Las revisiones salariales posteriores seguirán el siguiente procedimiento:

A. Entre el 15 y el 20 de enero del 2016, la comisión paritaria del convenio se convocará para una reunión en la que se procederá a una revisión de los conceptos de la tabla salarial aplicados desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre del 2015. Dicha revisión supondrá:

– A.1 Se incrementarán los conceptos de la tabla salarial vigentes desde el 1 de abril del 2015 en un porcentaje del 0,75 % anual (aplicándose de manera efectiva proporcionalmente al periodo fijado para incremento en dicho ejercicio), al efecto del cálculo y firma de una nueva tabla salarial, que servirá igualmente de base para los cálculos salariales del 2016.

– A.2 Existirá un incremento adicional variable consolidable en función de resultados, en el caso de que el resultado del EBITDA conjunto de las EMRACE sea superior al establecido en el presupuesto para el ejercicio 2015. En ese caso, se generará una prima de productividad convenio, que supondrá un incremento de los conceptos de la tabla salarial vigentes desde el 1 de abril del 2015 en un porcentaje del 0,25 % anual (aplicándose de manera efectiva proporcionalmente al periodo fijado para incremento en dicho ejercicio), al efecto del cálculo y firma de una nueva tabla salarial, que servirá igualmente de base para los cálculos salariales del 2016.

Para el primer periodo de devengo (desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre del 2015, la prima de productividad queda garantizada.

– Con la revisión concretada en la citada reunión de la comisión paritaria del convenio, será exigible a la empresa en ese momento, y deberá hacerlo efectivo en la nómina correspondiente al mes de enero del 2016, el abono de las diferencias salariales provocadas por la aplicación de la nueva tabla salarial respecto a la aplicada desde el 1 de abril del 2015, exclusivamente al personal que se encuentre en alta el 31 de enero del 2016 y que además haya estado contratado durante la totalidad del año 2015 en

cualquiera de las empresas afectadas por el convenio. Dichos importes se recogerán bajo la rúbrica de «atrasos».

B. Entre el 15 y el 20 de enero del 2017, la comisión paritaria del convenio se convocará para una reunión en la que se procederá a una revisión de los conceptos de la tabla salarial aplicados desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2016. Dicha revisión supondrá:

– B.1 Se incrementarán los conceptos de la tabla salarial vigentes en el año 2016 en un porcentaje del 0,75 % anual, al efecto del cálculo y firma de una nueva tabla salarial, que servirá igualmente de base para los cálculos salariales del 2017.

– B.2 Existirá un incremento adicional variable consolidable en función de resultados en el caso de que el resultado del EBITDA conjunto de las EMRACE sea superior al establecido en el presupuesto para el ejercicio 2016. En ese caso, se generará una prima de productividad convenio, que supondrá un incremento de los conceptos de la tabla salarial vigentes en el año 2016 en un porcentaje del 0,25 % anual, al efecto del cálculo y firma de una nueva tabla salarial, que servirá igualmente de base para los cálculos salariales del 2017.

– Con la revisión concretada en la citada reunión de la comisión paritaria del convenio, será exigible a la empresa en ese momento, y deberá hacerlo efectivo en la nómina correspondiente al mes de enero del 2017, el abono de las diferencias salariales provocadas por la aplicación de la nueva tabla salarial respecto a la aplicada durante el año 2016, exclusivamente al personal que se encuentre en alta el 31 de enero del 2017 y que además haya estado contratado durante la totalidad del año 2016 en cualquiera de las empresas afectadas por el convenio. Dichos importes se recogerán bajo la rúbrica de «atrasos».

C. Entre el 15 y el 20 de enero del 2018, la comisión paritaria del convenio se convocará para una reunión en la que se procederá a una revisión de los conceptos de la tabla salarial aplicados desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2017. Dicha revisión supondrá:

– C.1 Se incrementarán los conceptos de la tabla salarial vigentes en el año 2017 en un porcentaje del 0,75 % anual, al efecto del cálculo y firma de una nueva tabla salarial, que servirá igualmente de base para los cálculos salariales del 2018.

– C.2 Existirá un incremento adicional variable consolidable en función de resultados en el caso de que el resultado del EBITDA conjunto de las EMRACE sea superior al establecido en el presupuesto para el ejercicio 2017. En ese caso, se generará una prima de productividad convenio, que supondrá un incremento de los conceptos de la tabla salarial vigentes en el año 2017 en un porcentaje del 0,25 % anual, al efecto del cálculo y firma de una nueva tabla salarial, que servirá igualmente de base para los cálculos salariales del 2018.

– Con la revisión concretada en la citada reunión de la comisión paritaria del convenio, será exigible a la empresa en ese momento, y deberá hacerlo efectivo en la nómina correspondiente al mes de enero del 2018, el abono de las diferencias salariales provocadas por la aplicación de la nueva tabla salarial respecto a la aplicada durante el año 2017, exclusivamente al personal que se encuentre en alta el 31 de enero del 2018 y que además haya estado contratado durante la totalidad del año 2017 en cualquiera de las empresas afectadas por el convenio. Dichos importes se recogerán bajo la rúbrica de «atrasos».

Durante la vigencia del presente convenio, los conceptos económicos citados en los artículos 9, 10, 11, 12, 17 y 19 serán revisados siguiendo lo previsto en los apartados A, B y C anteriores, salvo en lo referente a la generación de atrasos, que no devengarán estas percepciones.

Las percepciones salariales de referencia para los trabajadores puestos a disposición por las empresas de trabajo temporal serán exclusivamente, tanto en el cómputo anual

reflejado como en el resultante por hora de trabajo efectivo, las que aparecen en la tabla salarial del presente convenio.

Diferenciación de niveles profesionales entre los operadores de asistencia:

a) En lo referente a las asignaciones profesionales de operador de asistencia, la diferencia de asignación de cada trabajador entre las asignaciones profesionales «Básico» y «Junior» se realizará en virtud del tiempo acumulado de prestación de servicios para las actividades propias de operaciones de asistencia en viaje o carretera en las empresas incluidas en este convenio. Aquel operador de asistencia cuyo tiempo acumulado según lo antes citado sea inferior a un año tendrá asignada la condición de «Básico» dentro de su función/asignación (con la salvedad que se determina en el apartado b) siguiente); si su tiempo acumulado según lo antes citado es superior a un año, tendrá asignada la condición de «Junior».

La diferencia de asignación de cada trabajador entre las asignaciones profesionales «Junior» y «Senior» se realizará cuando se produzcan, simultánea y conjuntamente, las dos condiciones siguientes: Un tiempo acumulado de prestación de servicios para las actividades propias de operaciones de asistencia superior a cuatro años y tener la asignación del plus de 3 o 4 idiomas, según las condiciones indicadas para dicho plus en el convenio.

En la aplicación del tiempo necesario para computar los años de desempeño como operador de asistencia, será posible sumar los distintos periodos de contratación, continua o discontinua (salvo si la discontinuidad es superior a dos años), directa o a través de empresas de trabajo temporal, que hayan supuesto la prestación de dichos servicios para las empresas incluidas en este convenio.

b) Respecto a la asignación profesional de operador de asistencia «En prácticas», corresponde a la asignación posible durante los dos primeros meses de contratación. Transcurridos éstos, y en el caso de que la vinculación con la empresa continúe vigente, los operadores pasarán a tener asignada la condición de «Básico» dentro de su función/asignación, y percibirán en un solo pago en concepto de incentivo la diferencia de retribución de convenio entre su nueva condición y la de inicio por los dos primeros meses de contratación.

Diferenciación de niveles profesionales entre los teleoperadores:

En lo referente a las asignaciones profesionales de teleoperador, la diferencia de asignación de cada trabajador con las asignaciones profesionales de «Teleoperador especialista» se realizará en virtud del tiempo acumulado de prestación de servicios para las actividades propias de teleoperador comercial o de los servicios comprendidos en el departamento «Racetel» en las empresas incluidas en este convenio. Aquel teleoperador cuyo tiempo acumulado según lo antes citado sea superior a un año, tendrá asignada la condición de «Especialista» dentro de su función/asignación.

En la aplicación del tiempo necesario para computar los años de desempeño como teleoperador, será posible sumar los distintos periodos de contratación, continua o discontinua (salvo si la discontinuidad es superior a dos años), directa o a través de empresas de trabajo temporal, que hayan supuesto la prestación de dichos servicios para las empresas incluidas en este convenio.

Artículo 7. *Pagas extraordinarias.*

El personal adscrito al presente convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de navidad, consistentes en 30 días de total devengos salariales. Las pagas se abonarán en el mes de junio una (junto con la nómina de dicho mes), y en el de diciembre la otra, excepto para las asignaciones profesionales con denominación «comercial» que las percibirán prorrateadas dentro de su salario anual distribuido en doce mensualidades.

El devengo de las pagas será semestral, computándose para la paga de verano el período entre el 1 de enero y el 30 de junio y para la de navidad el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del año natural.

El personal de nuevo ingreso percibirá la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el ingreso y el devengo de las pagas.

Artículo 8. *Plus de idiomas.*

Los empleados cuya actividad sea teleoperador o bien operador de asistencia, que posean los conocimientos suficientes en uno o más idiomas, distintos del español y que se considere por parte de la empresa como necesarios para el desarrollo de su actividad y siempre que la empresa determine que el nivel de dicho idioma es el adecuado percibirán, por reconocimiento de sus capacidades en los idiomas, el plus que para esta modalidad se establece en las tablas salariales citadas como anexo I del presente convenio.

Artículo 9. *Pluses de locomoción.*

Los trabajadores adscritos al grupo profesional «Servicios directos de asistencia» vinculados mediante contratación indefinida o que acrediten una antigüedad superior a 4 años en la empresa percibirán un plus de locomoción y transporte por meses efectivos de trabajo cuya cuantía queda fijada en 973,41 euros brutos anuales.

Los trabajadores cuya asignación profesional sea Promotor / Comercial y estén vinculados mediante una contratación indefinida percibirán un plus de locomoción y transporte por meses efectivos de trabajo cuya cuantía queda fijada en 402,95 euros brutos anuales.

Cuando existan jornadas pactadas inferiores a la máxima establecida en el presente convenio, este plus se percibirá proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 10. *Plus de nocturnidad.*

Se establece un plus de nocturnidad que percibirán aquellos trabajadores adscritos al convenio, y por los días en que efectivamente presten servicios en jornada completa de 8 horas en la cantidad de 275 euros brutos/mes. Este plus se percibirá proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo durante las vacaciones anuales, descansos y festivos pero no en las pagas extraordinarias, bajas médicas, I.T. o permisos.

Se percibirá de modo proporcional dicho plus si la jornada de trabajo, aun comprendida totalmente en el periodo de consideración del trabajo nocturno, es inferior a las 8 horas.

Se considera trabajo nocturno, para poder percibir este plus, aquel cuya jornada esté en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Si la jornada que realiza el trabajador comprende una parte del período de tiempo considerado como trabajo nocturno, percibirá un plus de nocturnidad por las horas en que efectivamente se preste dicho trabajo en el importe de 0,85 euros brutos/hora.

Artículo 11. *Plus de turnicidad.*

Se establece un plus de turnicidad para el personal con turno rotatorio, establecido para suplir ausencias derivadas de vacaciones, enfermedad, etc., de los turnos definidos de trabajo.

La cuantía de este plus se establece en 973,41 euros brutos anuales. El mencionado plus se percibirá por meses efectivos de trabajo. Asimismo, dicho plus se dejará de percibir, si el trabajador pasara a algún turno definido de trabajo.

Artículo 12. *Asignación para gastos de mantenimiento en viajes para los conductores-mecánicos.*

Los conductores-mecánicos tendrán establecido, para desplazamientos dentro del territorio español, una asignación de 51,27 euros por día desplazado, en distancias

superiores a 500 kms y 21,96 euros si la distancia fuera inferior. Para desplazamientos a territorio extranjero, la asignación será de 73,24 euros por día desplazado.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 13. *Principios generales.*

Sin perjuicio de la movilidad funcional y polivalencia de los grupos profesionales, los trabajadores de las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas.

La clasificación profesional se desarrollará en grupos profesionales.

Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual formen parte.

Cuando se desempeñen habitualmente funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más prevalentes.

Artículo 14. *Grupos profesionales: descripción.*

Grupo I: Servicios directos de asistencia. Estarán incluidos en este grupo los trabajadores cuya actividad está directamente relacionada con la prestación de servicios de asistencia en viaje o en carretera, tanto a clientes individuales como a colectivos.

Las asignaciones profesionales que componen este grupo son:

Supervisor de asistencia.

Coordinador de asistencia.

Operador de asistencia (en prácticas, básico, junior o senior y según idiomas).

Conductor mecánico (incluidos de primer año).

Grupo II: Otros servicios de centros telefónicos. Estarán incluidos en este grupo los trabajadores cuya actividad sea distinta a la prestación directa de servicios de asistencia en viaje o en carretera, y que ejerzan su desempeño por vía telefónica o por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, dirigido, entre otros, a los siguientes servicios (a título ejemplificativo y no limitativo):

Información.

Centros de atención telefónica a clientes.

Recepción y clasificación de llamadas y contactos con clientes.

Realización o emisión de entrevistas personalizadas.

Promoción, difusión y venta de productos o servicios.

Las asignaciones profesionales que componen este grupo son:

Supervisor de teleoperación.

Coordinador de teleoperación.

Teleoperador (incluidos especialistas y según idiomas).

Grupo III: Otros servicios comerciales. Estarán incluidos en este grupo tanto los trabajadores cuya actividad se desempeñe en delegaciones y oficinas de prestación de servicios a los clientes como a los componentes de la red de captación comercial de clientes.

Las asignaciones profesionales que componen este grupo son:

a. Delegaciones y oficinas de prestación de servicios a clientes:

Jefe técnico delegación.

Técnico comercial delegación.

Administrativo delegación.
Auxiliar administrativo delegación.

b. Red de captación comercial:

Supervisor comercial (A y B).
Promotores / Comerciales.

Grupo IV: Servicios corporativos. Estarán incluidos en este grupo los trabajadores cuya actividad consista en:

- a. La ejecución habitual de las funciones propias administrativas.
- b. La ejecución de las funciones propias de sistemas y desarrollos informáticos, reuniendo la cualificación adecuada para ello.
- c. La ejecución de las más variadas funciones de servicio o auxilio de la actividad general de la empresa.

Las asignaciones profesionales que componen este grupo son:

a. Administración:

Jefe administrativo (A, B y C).
Oficial administrativo (1.^a y 2.^a).
Auxiliar administrativo.

b. Sistemas y desarrollos informáticos:

Jefe de proyecto.
Analista técnico.
Analista programador.
Programador (incluidos senior y junior).
Técnico de soporte (incluidos senior y junior).
Técnico de sistemas (incluidos senior y junior).

c. Servicios generales:

Profesional de oficio.
Auxiliar de oficio.
Conserje.
Ordenanza.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Se pacta con carácter colectivo que la empresa puede establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año según los criterios recogidos en el anexo IV del convenio colectivo. Esa regulación será aplicable siempre que en el Estatuto de los Trabajadores esté vigente esta modalidad de organización del tiempo de trabajo.

Artículo 16. *Horarios.*

En consideración a la actual estructura organizativa empresarial, se establecen los siguientes sistemas horarios:

a) Centros telefónicos que operen hasta 24 horas al día. Podrán existir distribuciones horarias especiales, debiendo respetar en todo caso las condiciones y mínimos

establecidos en el convenio. La diferente naturaleza del negocio de los centros de atención telefónica hace que su gestión deba, en todo caso, adaptarse a las necesidades del servicio que preste cada uno de ellos. Así, quedan establecidos los siguientes horarios de referencia:

1. Horario continuado en jornadas completas:

Turno de mañana: entrada de 7:00 a 11:00 horas.

Turno de tarde: entrada de 13:30 a 19:00 horas.

Turno de noche: entrada de 21:00 a 24 horas.

2. Horario partido en jornadas completas:

Entrada de 7:00 a 11:00 horas.

3. Horario de refuerzo:

Podrán establecerse jornadas de refuerzo continuadas o partidas cuyo horario estará condicionado a las necesidades del servicio.

Los empleados contratados a jornada parcial estarán adscritos a un turno de trabajo continuo.

b) Conductores-mecánicos. Podrán existir distribuciones horarias especiales, debiendo respetar en todo caso las condiciones y mínimos establecidos en el convenio. La diferente naturaleza del negocio de los conductores-mecánicos hace que su gestión deba, en todo caso, adaptarse a las necesidades del servicio que preste cada uno de ellos. Así, quedan establecidos los siguientes horarios de referencia:

1. Horario continuado en jornadas completas:

Turno de mañana: entrada de 7:00 a 11:00 horas.

Turno de tarde: entrada de 13:30 a 19:00 horas, con límite de turno a las 12 pm.

Turno de noche: entrada de 21:00 a 24 horas.

2. Horario de refuerzo:

Podrán establecerse jornadas de refuerzo continuadas o partidas cuyo horario estará condicionado a las necesidades del servicio.

Los empleados contratados a jornada parcial estarán adscritos a un turno de trabajo continuo.

Los conductores-mecánicos contratados con anterioridad al 1 de enero de 2004 no estarán asignados al turno de noche, y tendrán en su organización horaria el descanso semanal comprendido entre el sábado y el domingo dos semanas al mes.

c) Personal de servicios corporativos y gestión administrativa:

Jornada partida:

Lunes a jueves: de 8:00/8:45 a 17/18 horas.

Viernes: entrada a las 8:00 horas y salida a las 15:00 horas.

En los meses de julio y agosto la jornada será continuada con el siguiente horario:

Lunes a viernes: entrada a las 8:00 horas y salida a las 15:00 horas. (Recuperándose las horas diarias de trabajo efectivo no prestadas por esta causa en dicho periodo, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, pudiendo incluso acumularse un crédito anticipado de horas aplicable a esta recuperación. La recuperación será posible en fracciones de duración mínima de 30 minutos, acumulables habitualmente a la hora de comienzo o fin de la jornada ordinaria del trabajador.)

d) Personal de oficinas comerciales:

Madrid capital:

Jornada partida. Lunes a viernes: de 8:00/9:00 a 17:00/18:00 horas.

En los meses de junio a septiembre la jornada de los viernes será continuada con el siguiente horario: entrada a las 8:00 horas y salida a las 15:00 horas. (Recuperándose la hora semanal de trabajo efectivo no prestada por esta causa en dicho periodo, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador).

Resto de Madrid:

a) Situadas en locales no incluidos en centros comerciales:

Jornada partida. Lunes a viernes: de 9:30 a 14 h. y 16 a 19:30 horas.

b) Situadas en centros comerciales:

Jornada partida o continuada:

Lunes a viernes: de 10:00 a 20:30 horas.

Sábados: de 10 a 14 horas.

Otros centros de trabajo:

Tendrán establecidos los horarios actualmente vigentes.

Horarios de ampliación de servicios:

Para las nuevas contrataciones suscritas a partir de la firma del anterior convenio 2004-2005 en todas las oficinas comerciales, delegaciones o puntos de prestación de servicios o de captación comercial afectos por el convenio, podrán establecerse jornadas con horarios distintos a los indicados en los puntos anteriores, continuadas o partidas, a tiempo completo o parcial, cuyo horario estará condicionado a las necesidades del servicio, si bien no se extenderá en la jornada diaria más allá de las 22 horas.

e) Personal de captación comercial:

Los promotores/comerciales, supervisores u otros coordinadores comerciales no están sujetos al cumplimiento de un horario predefinido, lo que no les exime del cumplimiento de la jornada semanal y anual pactada en este convenio.

A efectos del cómputo de la jornada total semanal y anual, tendrán como horario de referencia el del planning que mensualmente se les haya encomendado, o en su defecto el del centro de trabajo al que estén adscritos.

En todos los casos:

a. Los trabajadores con contrato a tiempo completo y que desempeñen su trabajo en jornada diaria partida, así como los vinculados a través de un contrato a tiempo parcial, no incluidos en el párrafo siguiente, podrán efectuar una pausa durante la jornada de 10 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, y que en ningún caso coincidirá con el principio o fin de las partes en las que se divida la jornada.

b. Los trabajadores que desempeñen su trabajo en jornada continuada diaria de más de seis horas, podrán efectuar una pausa durante la jornada de 20 minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, y que en ningún caso coincidirá con el principio o fin de la jornada.

c. Los trabajadores con jornada partida tendrán un tiempo de descanso para comida que estará comprendido entre 30 y 90 minutos, y que en ningún caso tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

La retribución por la realización de horas extraordinarias sobre la jornada ordinaria establecida en los artículos anteriores se efectuará, de acuerdo con el trabajador, mediante compensación por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o en las cuantías establecidas en la relación citada en el anexo II del convenio.

Con el espíritu de servicio que caracteriza la actividad de la empresa, los trabajadores tendrán la obligación ineludible de atender al socio con preferencia a la finalización de sus jornadas y con independencia del carácter que se dé al tiempo extra utilizado en dicho servicio.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Todo el personal tendrá derecho cada año a un período de vacaciones retribuidas de 22 días laborables. Debido a la especialidad y a las razones de trabajo las vacaciones se podrán disfrutar en dos períodos, de los cuales, ajustándose a las necesidades del servicio, se procurará que uno sea en época estival y el otro en el transcurso del año.

La designación de los períodos de disfrute de las vacaciones se realizará en consonancia con las necesidades de las diferentes secciones de la empresa y en la época de menor trabajo de las mismas, pero siempre dentro del año natural de aquel al que correspondan. Existiendo un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario convenio.

Artículo 19. *Supuestos especiales aplicables a trabajadores de centros telefónicos que deban operar 24 horas al día o que operen o deban operar los 365 días del año.*

a) El personal que preste servicio en los turnos de tarde de los días de nochebuena y nochevieja, y turnos de mañana en los días de navidad y año nuevo, percibirá una gratificación extrasalarial única de 20,14 euros brutos.

El que preste su servicio en la nochebuena o en nochevieja, de 22 horas a 6 horas, percibirá una gratificación extrasalarial única de 42,09 euros brutos.

Las gratificaciones mencionadas se percibirán junto con la nómina del mes de enero siguiente.

b) Los trabajadores que deban prestar sus servicios entre las 22 horas a las 6 horas del día 24 de diciembre, descansarán el mismo periodo del día 31 de diciembre y viceversa.

c) Durante la vigencia del presente convenio, el personal temporal que realice turnos rotatorios de sustitución a personal de turno definido, o quien preste servicios en turno de noche, percibirá las cantidades establecidas para los pluses de nocturnidad y turnicidad del convenio para el personal fijo.

d) Cuando el trabajador preste servicios en alguno de los 14 días anuales de fiesta laboral no recuperable, denominados festivos, las horas de trabajo en esos días le serán abonadas de acuerdo con el trabajador, a 17,41 €/hora, o mediante el descanso compensatorio de 1,75 horas por cada una trabajada (sin que perciba el citado abono). Si durante los festivos en cuestión, además de sus ocho horas, realiza horas extras, éstas le serán abonadas de acuerdo con el trabajador, a 19,80 euros brutos/hora, o mediante el descanso compensatorio de 2 horas por cada una extra trabajada.

e) Cuando al trabajador le coincida su día de descanso semanal (también conocido como «de libranza») con un festivo, y lo descanse, percibirá el salario que le corresponda por un día normal de trabajo más, o se optará por librar otro día de mutuo acuerdo con la empresa. Sin embargo, lo anterior no será aplicable, si el descanso coincide con el período de vacaciones anuales. Cuando al trabajador le coincida su día de descanso semanal (también conocido como «de libranza») con un festivo, y lo trabaje, percibirá

todas las horas que realice mediante descanso compensatorio de dos horas por cada una trabajada.

f) Cuando el trabajador preste servicios en jornada de al menos 8 horas en domingo, percibirá un plus de locomoción de 11,58 euros brutos por domingo efectivamente trabajado. Este complemento no será acumulable a los demás establecidos en el presente artículo.

g) Los cambios de turnos entre trabajadores, y previa autorización expresa de la jefatura correspondiente, sólo se concederán cuando concurren circunstancias excepcionales, como son: enfermedades graves, accidentes, necesidades del servicio, etc.

h) Los descansos compensatorios contemplados en este artículo se efectuarán en los tres meses siguientes a la realización del trabajo que les dio lugar.

Artículo 20. *Licencias y permisos. Serán las establecidas en el cuadro anexo III.*

Para su disfrute y remuneración, el trabajador deberá preavisar a la empresa con la antelación que sea posible y deberá justificar su causa, antes o después de haber disfrutado el permiso.

Adicionalmente, y sin que ello suponga alteración del cómputo de la jornada máxima anual, los trabajadores contratados para la totalidad del año natural devengarán el derecho a dos días de libre disposición dentro de cada año, que disfrutarán uno por semestre, sin que puedan hacerlo efectivo conjuntamente con un periodo vacacional. Este derecho se llevará a efecto mediante acuerdo entre empresa y trabajador y no será sustituible ni cuantificable económicamente, ni durante la vigencia del contrato ni a su finalización.

Los permisos identificados con los números 3, 4 y 5 en el cuadro anexo III serán aplicables igualmente a las parejas de hecho inscritas en un registro público de la administración local, autonómica o central.

Artículo 21. *Reducción de jornada por guarda legal.*

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de las reducciones de jornada previstas en este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

En todos los casos, los trabajadores dirigirán a la empresa la solicitud de reducción de jornada con los detalles sobre distribución horaria y duración temporal con una antelación mínima de 15 días al inicio del periodo de reducción solicitada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute de las reducciones de jornada previstas en este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 22. *Lactancia.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada de trabajo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una de las siguientes opciones:

- a) Una reducción de la jornada de trabajo de una hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia. En estos casos, se preavisará a la empresa del ejercicio de esta reducción con una antelación mínima de 15 días al inicio de su periodo de disfrute.
- b) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, que podrá verse incrementado hasta en 15 días naturales, disfrutados ininterrumpidamente.

Esta última opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que trabajen en las empresas afectadas por el convenio, previa solicitud por escrito a la empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 23. *Periodo de prueba.*

Se establece un periodo de prueba de una duración máxima de seis meses, durante el cual ambas partes pueden resolver el contrato sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna, para todas las modalidades de contratación y asignaciones profesionales afectadas por el presente convenio.

La citada duración no podrá ser superior a la establecida para el contrato, si bien podrá preverse su extensión hasta la duración máxima antedicha en caso de prórroga de un contrato con una duración inicial inferior a los seis meses.

Artículo 24. *Contratación temporal.*

Adicionalmente a lo establecido en la legislación laboral común referente a las modalidades, requisitos, derechos y obligaciones que deban contemplarse en esta materia, se establecen las siguientes especialidades:

A) Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Puede concertarse esta modalidad contractual, siempre de manera causal, y la duración máxima contemplada en la normativa aplicable.

Estos contratos se concertarán para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siendo aplicable a todas las actividades de la misma.

B) Contratos para obra o servicio determinado. El objeto de estos contratos es la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

Los trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza serán los siguientes:

Las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Estos contratos se extinguirán en la fecha de finalización de la campaña o servicio que se contrató, entendiéndose que dicha fecha no se alcanzará mientras se produzcan sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil con la misma empresa o cliente que da origen a la campaña o servicio.

El personal contratado por esta modalidad contractual puede prestar servicios simultáneamente para otras campañas o servicios, con el fin de ocupar su jornada del modo más eficiente. En estos casos, si llegada la fecha de finalización de la campaña o servicio que se contrató, el volumen de campañas o servicios globalmente contratados por la empresa fuese igual o superior al existente en el momento de la contratación del trabajador para la obra que finaliza, la empresa ofrecerá al trabajador junto con la liquidación de su contrato una nueva contratación por obra o servicio basada en una de las nuevas campañas o servicios contratados por terceros.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 25. *Complemento en situaciones de enfermedad y accidente.*

La empresa complementará mensualmente las prestaciones públicas establecidas para estas contingencias en cada proceso de incapacidad temporal (IT), respecto al salario bruto vigente del trabajador, según la siguiente regulación general:

Tramo 1: Entre los días 1 al 15 de la IT, hasta alcanzar el 60 %.

Tramo 2: Entre los días 16 al 30 de la IT, hasta alcanzar el 75 %.

Tramo 3: Del día 31 en adelante de la IT, hasta alcanzar el 100 %.

Adicionalmente, se aplicará la siguiente regulación específica:

En el primer proceso de IT de cada año natural, el complemento en los tramos 1 y 2 será del 80 %.

En el segundo proceso de IT de cada año natural, el complemento en el tramo 1 será del 70 %.

Para el resto de los procesos de IT de cada año natural, regirá la regulación general descrita más arriba.

En accidentes profesionales y enfermedades profesionales: Complemento de IT hasta alcanzar el 100 %.

La acreditación de encontrarse en situaciones de enfermedad o accidente se realizará tras la asistencia médica correspondiente, exclusivamente a través de los partes de baja emitidos por los servicios sanitarios de la seguridad social o de la mutua de accidentes de trabajo. Con posterioridad, a través de los partes de confirmación correspondientes. Cualquier otro documento emitido por los citados servicios sanitarios distinto al parte de

baja no tendrá los efectos de acreditación citados, por lo que en el caso de que basándose en ellos el trabajador suspenda la prestación de sus servicios hasta seis días al año, los días aplicados tendrán la consideración de licencias sin sueldo en el tiempo que superen lo establecido en el cuadro de permisos retribuidos.

El trabajador que se encuentre en situaciones de enfermedad o accidente deberá acudir a los exámenes y consultas con los servicios médicos que determine la empresa. En el caso de negarse a ello, la empresa retirará a la persona en cuestión el beneficio económico que tuviese asignado como complemento.

Artículo 26. *Seguro colectivo de accidentes.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de accidentes, laborales o no, que cubrirá las 24 horas de los 365 días del año. La póliza responderá a las existentes en el mercado de seguros de accidentes individuales basadas en el derecho común. Se tomará como base:

Por muerte 45.000 euros.

Por invalidez permanente (absoluta para cualquier profesión, total y parcial para la profesión habitual y gran invalidez) 58.000 euros.

Artículo 27. *Premio a la natalidad.*

Se establece un plus por el cual todo trabajador que acredite el nacimiento de un hijo propio, su adopción o acogimiento permanente, percibirá la cantidad de 180 euros brutos por una sola vez.

Artículo 28. *Fallecimiento de un empleado.*

En caso de muerte de un empleado, se incluirá en la nómina de liquidación de su relación laboral un complemento de dos mensualidades del salario total convenio vigente en el momento de producirse el fallecimiento.

Artículo 29. *Retirada del permiso de conducción para conductores-mecánicos.*

En el eventual caso de retirada del permiso de conducción por la autoridad a un empleado conductor-mecánico, la empresa, en caso de que la citada retirada haya sido causada sin culpa del empleado, abonará el salario correspondiente, dedicando a dicho empleado a otras labores de su área de actividad.

Si la retirada ha sido por negligencia, dolo, delito o cualquier otra culpa grave del empleado, se estará a lo que en esta materia regule el Estatuto de los Trabajadores, y en todo caso a pasar automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 30. *Reserva de puestos de trabajo para trabajadores con discapacidad.*

Ya sea a través de la contratación directa o mediante la puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, se establece el criterio intencional de que el número de trabajadores con discapacidad que presten servicios en el conjunto de empresas negociadoras del presente convenio alcancen al menos el 3 % de su plantilla.

CAPÍTULO VII

Comisión paritaria

Artículo 31. *Composición y funciones.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del Convenio. La Comisión, que tendrá su sede en Madrid, estará integrada paritariamente por:

Respecto a la representación social de los trabajadores, por dos representantes de cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio.

Respecto a la representación empresarial, por un número de representantes de las empresas firmantes del Convenio igual al total de los de la representación social.

La Comisión elegirá cada año de entre sus miembros un Presidente y un Secretario. Tanto la Presidencia como la Secretaría serán ostentadas de forma alterna por la representación social y empresarial, no pudiendo coincidir simultáneamente en una misma representación ambos cargos.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Son funciones específicas de la Comisión:

a) La vigilancia e interpretación del presente Convenio y seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa, elaborando, de acuerdo con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Mediación en caso de desacuerdo una vez finalizado el período de consultas en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores) flexibilidad interna, expedientes colectivos de regulación de empleo o cualquier otro que las partes de forma voluntaria decidan someter a esta Comisión.

c) Información previa en los supuestos de inaplicación del Convenio, pudiendo mediar entre las partes, si cualquiera de ellas lo solicitaran.

d) Mediar en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente les sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del convenio colectivo.

e) Entender, de forma previa a la vía administrativa y judicial, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

El sometimiento y solución de una materia por la Comisión Paritaria eximirá del trámite de conocimiento previo cuando se reitere la misma.

Artículo 32. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, por cualquiera de las partes firmantes de este Convenio, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación cualquiera de las partes que integren la misma. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en plazo de quince días, y en el segundo en el de siete días.

Con independencia de las reuniones que hayan de celebrarse a instancia de las partes integrantes de la Comisión, el Presidente convocará semestralmente a la misma para realizar un seguimiento de las funciones y tareas que le son propias.

Las reuniones serán convocadas por el Presidente con indicación de los asuntos que han de ser tratados, levantándose acta por escrito de las mismas, que serán remitidas en el plazo de un mes a todos los miembros de la Comisión.

Cuando se inste la celebración de una la reunión, la iniciación del procedimiento se formalizará por escrito en el que necesariamente se hará constar:

1. Identificación de los solicitantes.
2. Tipo de actuación que se requiere.
3. Exposición de los hechos, y los puntos o extremos que se someten.
4. Firma. Si la actuación requerida fuera de mediación, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y se hará figurar de forma explícita el compromiso voluntariamente asumido de someter la controversia a la mediación de la Comisión.

El procedimiento finalizará mediante el informe o resolución, según los casos, que emita la Comisión dentro del plazo establecido para ello, y que en su caso se notificará íntegramente a las partes afectadas, incorporándose el original al expediente abierto, una vez firmado por el Presidente y el Secretario. Las partes podrán solicitar las certificaciones

que del mismo requieran que irán firmadas por el Secretario con el visto bueno del Presidente.

Si de la reunión de la Comisión no resultara acuerdo, en el informe o resolución se hará constar la posición de cada una de las representaciones.

La solicitud de intervención de la Comisión no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa, arbitral o judicial, según proceda.

De todos los procedimientos seguidos por la Comisión se abrirá y cerrará el correspondiente expediente que se archivará, una vez finalizado, en la sede de la Comisión, bajo la custodia del Secretario.

En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento.

CAPÍTULO VIII

Vinculación a la totalidad, régimen supletorio y varios

Artículo 33. *Vinculación a la totalidad.*

Se establece expresamente que las normas del presente convenio son aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas. Por tanto, si por cualquier causa quedara desvirtuado su contenido en todo o en parte deberá ser examinado por el comité intercentros y la representación de la empresa, y podrá ser declarado ineficaz en parte o en su totalidad.

En tal caso, podrá suspenderse por acuerdo entre las partes la vigencia del convenio hasta tanto no se adopten nuevos acuerdos de modificaciones o ratificaciones.

Artículo 34. *Régimen supletorio.*

En las materias no previstas por el articulado del presente convenio colectivo serán de aplicación las disposiciones del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Artículo 35. *Género neutro.*

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

CAPÍTULO IX

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. *Sucesión de convenios, no retroactividad o deudas económicas anteriores:*

El presente Convenio sucede a todos los convenios anteriores acordados en el ámbito de las EMRACE, por lo que dispone sobre todos los derechos reconocidos en aquellos y se aplicará, íntegramente, lo regulado en el presente nuevo Convenio.

Por consiguiente, el contenido del presente convenio no será de aplicación retroactiva en cualquiera de sus extremos anterior al mismo que obligara a las partes a tener una deuda económica distinta a las establecidas en el acuerdo del convenio.

Queda aquí incluida la regularización que compense el importe pendiente por anticipo a cuenta del convenio efectuado en las nóminas y por tanto dicho anticipo no supondrá merma respecto a la revisión salarial pactada.

Disposición adicional segunda. *Reconocimiento de derechos a título individual:*

a) Los trabajadores provenientes del centro de trabajo «Oficinas Centrales» del Real Automóvil Club de España, que actualmente o con posterioridad sean empleados de las empresas mercantiles del Race, y que estén afectados por el presente convenio, conservarán a título individual los derechos y obligaciones pactados en el convenio del centro de trabajo citado, en lo que superen lo establecido en el presente convenio. Se excluye expresamente de dicha aplicación lo referente al complemento en situaciones de enfermedad y accidente, para lo que se regirán por el presente convenio colectivo de las empresas mercantiles del Race. Asimismo se excluye expresamente de dicha aplicación lo referente al complemento antigüedad, para cuya anterior regulación se acordó su inaplicación, con reducción de cuantías, congelación y consolidación en el nuevo concepto «plus antigüedad consolidada 2013», a partir del 1 de mayo del 2013.

b) Los derechos y obligaciones derivados de las contrataciones individuales vigentes a fecha 1 de junio del 2002 con trabajadores de Rasisa (centros de trabajo «Oficinas Centrales» y «Comercial Madrid»), en la Comunidad de Madrid, en lo que en su aplicación actual superen lo establecido en el presente convenio, les serán mantenidos a título individual. Se excluye expresamente de dicha aplicación lo referente al complemento en situaciones de enfermedad y accidente, para lo que se regirán por el presente convenio colectivo de las empresas mercantiles del Race. Asimismo se excluye expresamente de dicha aplicación lo referente al complemento antigüedad, para cuya anterior regulación se acordó su inaplicación, con reducción de cuantías, congelación y consolidación en el nuevo concepto «plus antigüedad consolidada 2013», a partir del 1 de mayo del 2013.

c) Según acuerdo colectivo suscrito el 20 de mayo del 2002, se mantendrán a título personal e individual a todo el personal de la plantilla a esa fecha las condiciones sobre tiempo de trabajo (jornada y horarios), quedando permitido de conformidad con el trabajador establecer mediante pacto individual entre la empresa y el trabajador tanto la posible distribución irregular de la jornada como la posible consideración de una jornada ordinaria de trabajo efectivo de hasta 10 horas diarias, con respeto del descanso mínimo entre jornadas marcado por la ley y sin que en ningún caso el número de horas ordinarias de trabajo efectivo resulte superior a 48 a la semana.

Disposición adicional tercera.

Cuando se produzca por motivo de jubilación la extinción de una relación laboral de un trabajador con asignación profesional del presente convenio las empresas valorarán, sin que necesariamente se refieran a la función del contrato de trabajo extinguido, bien a la transformación de un contrato de trabajo temporal en indefinido, bien a la suscripción de un contrato de trabajo de carácter indefinido con un nuevo trabajador, o a la implementación de cualquier otra medida de fomento de empleo acordada con la representación de los trabajadores.

En todo caso, no se generará compensación por jubilación, salvo acuerdo expreso entre la empresa y cada trabajador afectado.

Disposición adicional cuarta. *Mantenimiento de cuantía y asignación del plus Abono Transporte Tres Cantos:*

No se aplica el ajuste pactado en 2013 sobre este concepto, manteniéndose su percepción en la cuantía actual para los trabajadores que lo tienen asignado a la fecha de inicio de vigencia del convenio.

Disposición adicional quinta. *Mantenimiento de cuantía del plus de idiomas:*

No se aplica el ajuste pactado en 2013 sobre este concepto, manteniéndose su percepción en las cuantías actuales para los trabajadores que tienen asignado el plus de idiomas recogido en el convenio.

Disposición adicional sexta. *Otra afectación por el convenio colectivo:*

Respecto a los trabajadores contratados en cualquiera de las empresas afectadas por el Convenio cuyas asignaciones profesionales de asignación sean «Letrado Junior» (A, B o C), «Responsable de Negocio», «Inspector comercial» o «Ejecutivo Comercial», quedan incluidos en la aplicación del Convenio si bien no se especifique su retribución en las tablas salariales.

Disposición adicional séptima. *Reseña del acuerdo de 11 de abril de 2012:*

Con origen en el acuerdo suscrito entre la representación de los trabajadores y la Empresa el 11 de abril del 2012, se deja constancia aquí de que, adicionalmente al contenido del nuevo convenio colectivo, continúa la vigencia de los siguientes acuerdos:

1. Los trabajadores contratados en alguna de las empresas de servicios del RACE vinculadas por el convenio colectivo a la fecha 11 de abril de 2012 y que tuviesen asignada alguna de las asignaciones profesionales de operador de asistencia «senior» continuarán con dicha asignación en su prestación de servicios de asistencia, sin que les sea exigible para ello la concurrencia de una antigüedad en la prestación de servicios de asistencia superior a cuatro años junto a la asignación del plus de tres o cuatro idiomas.

2. Se aplicará a las contrataciones exclusivamente de los trabajadores ya vinculados laboralmente a la fecha 11 de abril del 2012, con la asignación profesional de «operador de asistencia», con la asignación de nivel «junior» o inferior, un plus individual de hasta 1.550 euros brutos en cómputo anual y correspondiente a jornada completa (la asignación será proporcionalmente inferior según la jornada y el tiempo de contratación en el año), a partir de que alcancen un tiempo acumulado de prestación de servicios para las actividades propias de operaciones de asistencia en viaje o carretera en Rasisa, Asegurace o Unacsa superior a cuatro años. El citado plus individual tendrá la condición de no absorbible ni compensable.

Disposición adicional octava. *Aplicación del complemento en situaciones de enfermedad y accidente:*

En la aplicación del complemento descrito en el artículo 25 del presente convenio se computarán exclusivamente para el ejercicio 2015 los procesos de IT que se produzcan a partir del 1 de abril del 2015.

Disposición adicional novena. *Adhesión al ASAC:*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan y acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial), de 7 de febrero de 2012, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de febrero de 2012, publicado en el BOE del 23, o el acuerdo que haya en vigor.

Disposición adicional décima. *Igualdad entre mujeres y hombres:*

Es bien conocido y apreciado que no han existido diferencias entre las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres que forman parte de las empresas incluidas en el convenio, siendo un hecho constatado la igualdad efectiva entre ambos, en coherencia con la política de diversidad de las empresas.

No obstante lo anterior, e impulsados por la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la mejora de las cotas de presencia femenina y, también, de aplicar una serie de medidas que ayuden a profundizar, aún más, en esa igualdad, en particular en lo que concierne a la conciliación de la maternidad/paternidad con la carrera profesional.

Para ello, y si bien la empresa ya ha efectuado la propuesta de un plan de igualdad en el transcurso de la negociación colectiva, se acuerda crear, tras la firma del citado

convenio colectivo, una comisión paritaria entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, con el objeto de identificar y aplicar diversas iniciativas que permitan profundizar en lo expresado en el párrafo anterior, en particular en lo que respecta al diseño de un conjunto de medidas que dé forma a un plan de igualdad entre las mujeres y los hombres de las empresas, en el marco de las directrices de la ya citada ley de igualdad y las prácticas y la cultura de las empresas.

La composición de la citada comisión será acordada por la representación de la empresa y del comité intercentros, antes de su constitución.

ANEXO I

Tabla salarial año 2015

Convenio Colectivo de empresas Mercantiles del RACE: Race Asistencia, Asegurace, Unacsa, Gemrace

Tabla a la firma del Convenio

	Salario Convenio — (Euros)	Plus Convenio — (Euros)	Plus Idiomas — (Euros)	Salario total Convenio — (Euros/paga)	Total bruto anual — (Euros)
Grupo I: Servicios Directos de Asistencia					
Supervisor Asistencia	1.151,65	718,89	0,00	1.870,54	26.187,56
Coordinador Asistencia.	1.151,65	490,20	0,00	1.641,85	22.985,90
Operador Asistencia Senior	1.043,73	370,86	0,00	1.414,59	19.804,26
Operador Asistencia Senior (1 idioma).	1.043,73	370,86	99,68	1.514,27	21.199,78
Operador Asistencia Senior (2 idiomas).	1.043,73	370,86	199,36	1.613,95	22.595,30
Operador Asistencia Senior (3 idiomas).	1.043,73	370,86	299,06	1.713,65	23.991,10
Operador Asistencia Senior (4 idiomas).	1.043,73	370,86	398,75	1.813,34	25.386,76
Operador Asistencia Junior	1.043,73	64,88	0,00	1.108,61	15.520,54
Operador Asistencia Junior (1 idioma)	1.043,73	75,76	99,68	1.219,17	17.068,38
Operador Asistencia Junior (2 idiomas)	1.043,73	78,13	199,36	1.321,22	18.497,08
Operador Asistencia Junior (3 idiomas)	1.043,73	69,16	299,06	1.411,95	19.767,30
Operador Asistencia Junior (4 idiomas)	1.043,73	66,64	398,76	1.509,13	21.127,82
Operador Asistencia Básico	958,84	0,00	0,00	958,84	13.423,76
Operador Asistencia Básico (1 idioma)	958,84	0,00	99,68	1.058,52	14.819,28
Operador Asistencia Básico (2 idiomas).	958,84	0,00	199,36	1.158,20	16.214,80
Operador Asistencia Básico (3 idiomas).	958,84	0,00	299,06	1.257,90	17.610,60
Operador Asistencia Básico (4 idiomas).	958,84	0,00	398,76	1.357,60	19.006,40
Operador Asistencia en prácticas.	695,45	0,00	0,00	695,45	9.736,30
Conductor-Mecanico	1.151,64	490,20	0,00	1.641,84	22.985,76
Conductor-Mecanico (primer año)	1.151,64	152,59	0,00	1.304,23	18.259,22
Grupo II: Otros Servicios de Centros Telefónicos					
Supervisor Teleoperación	913,19	825,43	0,00	1.738,62	24.340,68
Coordinador Teleoperación	913,19	577,06	0,00	1.490,25	20.863,50
Teleoperador Especialista	959,41	95,93	0,00	1.055,34	14.774,76
Teleoperador Especialista (1 idioma)	959,41	95,93	99,68	1.155,02	16.170,28
Teleoperador Especialista (2 idiomas)	959,41	95,93	199,36	1.254,70	17.565,80
Teleoperador Especialista (3 idiomas)	959,41	95,93	299,06	1.354,40	18.961,60
Teleoperador Especialista (4 idiomas)	959,41	95,93	398,76	1.454,10	20.357,40
Teleoperador.	958,84	0,00	0,00	958,84	13.423,76
Teleoperador (1 idioma)	958,84	0,00	99,68	1.058,52	14.819,28

	Salario Convenio – (Euros)	Plus Convenio – (Euros)	Plus Idiomas – (Euros)	Salario total Convenio – (Euros/paga)	Total bruto anual – (Euros)
Teleoperador (2 idiomas)	958,84	0,00	199,36	1.158,20	16.214,80
Teleoperador (3 idiomas)	958,84	0,00	299,06	1.257,90	17.610,60
Teleoperador (4 idiomas)	958,84	0,00	398,76	1.357,60	19.006,40
Grupo Iii: Otros Servicios Comerciales					
Jefe Técnico Delegación	1.106,08	255,00	0,00	1.361,08	19.055,12
Técnico Comercial Delegación	1.106,08	0,00	0,00	1.106,08	15.485,12
Administrativo Delegación	787,40	133,97	0,00	921,37	12.899,18
Auxiliar Administrativo Delegación	787,40	0,00	0,00	787,40	11.023,60
Supervisor Comercial «A»	758,17	874,46	0,00	1.632,63	22.856,82
Supervisor Comercial «B»	758,17	602,36	0,00	1.360,53	19.047,42
Promotores / Comerciales	695,45	0,00	0,00	695,45	9.736,30
Grupo Iv: Servicios Corporativos					
Jefe Administrativo «A»	1.757,87	319,58	0,00	2.077,45	29.084,30
Jefe Administrativo «B»	1.531,69	287,73	0,00	1.819,42	25.471,88
Jefe Administrativo «C»	1.305,52	255,88	0,00	1.561,40	21.859,60
Oficial 1.ª Administrativo	1.194,19	245,16	0,00	1.439,35	20.150,90
Oficial 2.ª Administrativo	1.106,08	252,64	0,00	1.358,72	19.022,08
Auxiliar Administrativo	749,46	386,17	0,00	1.135,63	15.898,82
Jefe de Proyecto	1.757,87	319,58	0,00	2.077,45	29.084,30
Analista-Tecnico	1.531,69	287,73	0,00	1.819,42	25.471,88
Analista-Programador	1.705,95	0,00	0,00	1.705,95	23.883,30
Programador Senior	1.439,35	0,00	0,00	1.439,35	20.150,90
Programador	1.358,74	0,00	0,00	1.358,74	19.022,36
Programador Junior	1.135,63	0,00	0,00	1.135,63	15.898,82
Técnico de Soporte Senior	1.439,35	0,00	0,00	1.439,35	20.150,90
Técnico de Soporte	1.358,74	0,00	0,00	1.358,74	19.022,36
Técnico de Soporte Junior	1.135,63	0,00	0,00	1.135,63	15.898,82
Técnico de Sistemas Senior	1.439,35	0,00	0,00	1.439,35	20.150,90
Tecnico de Sistemas	1.358,74	0,00	0,00	1.358,74	19.022,36
Técnico de Sistemas Junior	1.135,63	0,00	0,00	1.135,63	15.898,82
Profesional de Oficio	1.065,48	213,20	0,00	1.278,68	17.901,52
Auxiliar de Oficio	981,03	204,93	0,00	1.185,96	16.603,44
Conserje	1.065,48	213,20	0,00	1.278,68	17.901,52
Ordenanza	981,03	204,93	0,00	1.185,96	16.603,44

ANEXO II

Cuantías horas extraordinarias año 2015

Convenio Colectivo de Empresas Mercantiles del RACE: Race Asistencia, Asegurace, Unacsa, Gemrace

Tabla a la firma del Convenio

	Cuantía bruta hora extra - (Euros)
Grupo I: Servicios Directos de Asistencia	
Supervisor Asistencia	20,50
Coordinador Asistencia.	16,93
Operador Asistencia Senior	16,93
Operador Asistencia Senior (1 idioma).	16,93
Operador Asistencia Senior (2 idiomas).	16,93
Operador Asistencia Senior (3 idiomas).	16,93
Operador Asistencia Senior (4 idiomas).	16,93
Operador Asistencia Junior	16,93
Operador Asistencia Junior (1 idioma).	16,93
Operador Asistencia Junior (2 idiomas).	16,93
Operador Asistencia Junior (3 idiomas).	16,93
Operador Asistencia Junior (4 idiomas).	16,93
Operador Asistencia Básico	16,93
Operador Asistencia Básico (1 idioma).	16,93
Operador Asistencia Básico (2 idiomas).	16,93
Operador Asistencia Básico (3 idiomas).	16,93
Operador Asistencia Básico (4 idiomas).	16,93
Operador Asistencia en prácticas.	9,39
Conductor-Mecanico	19,80
Conductor-Mecanico (primer año)	19,80
Grupo Ii: Otros Servicios de Centros Telefónicos	
Supervisor Teleoperación	9,39
Coordinador Teleoperación	9,39
Teleoperador Especialista	9,39
Teleoperador Especialista (1 idioma).	9,39
Teleoperador Especialista (2 idiomas).	9,39
Teleoperador Especialista (3 idiomas).	9,39
Teleoperador Especialista (4 idiomas).	9,39
Teleoperador.	9,39
Teleoperador (1 idioma).	9,39
Teleoperador (2 idiomas).	9,39
Teleoperador (3 idiomas).	9,39
Teleoperador (4 idiomas).	9,39
Grupo Iii: Otros Servicios Comerciales	
Jefe Tecnico Delegación.	12,24
Técnico Comercial Delegación.	11,34
Administrativo Delegación	9,39
Auxiliar Administrativo Delegación	9,39

	Cuantía bruta hora extra - (Euros)
Supervisor Comercial «A»	9,39
Supervisor Comercial «B»	9,39
Promotores / Comerciales	9,39
Grupo Iv: Servicios Corporativos	
Jefe Administrativo «A»	25,62
Jefe Administrativo «B»	25,62
Jefe Administrativo «C»	25,62
Oficial 1.ª Administrativo	12,24
Oficial 2.ª Administrativo	11,34
Auxiliar Administrativo	9,39
Analista-Programador	17,47
Programador Senior	14,74
Programador	13,91
Programador Junior	11,64
Técnico de Soporte Senior	14,74
Técnico de Soporte	13,91
Técnico de Soporte Junior	11,64
Técnico de Sistemas Senior	14,74
Técnico de Sistemas	13,91
Técnico de Sistemas Junior	11,64
Profesional de Oficio	10,92
Auxiliar de Oficio	10,06
Conserje	10,92
Ordenanza	10,06

ANEXO III

Cuadro de licencias-permisos (retribuidos)

	Duración máxima	Justificación necesaria
1. Matrimonio trabajador.	15 días naturales.	Libro de Familia o Certificado del Juzgado.
2. Nacimiento hijo.	Dos días naturales y cuatro días naturales en caso de desplazamiento.	Libro de Familia o Certificado del Juzgado.
3. Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días naturales y cuatro días naturales en caso de desplazamiento.	Certificados o documentos que acrediten la gravedad, la hospitalización o la intervención y parentesco.
4. Fallecimiento de parientes en primer grado de afinidad o consanguinidad y 2.º de consanguinidad.	Tres días naturales y cuatro días naturales en caso de desplazamiento.	Certificado o documento que acredite el fallecimiento y parentesco.
5. Fallecimiento en segundo grado de afinidad.	Dos días naturales y cuatro días naturales en caso de desplazamiento.	Certificado o documento que acredite el fallecimiento y parentesco.
6. Matrimonio hijos, padres o hermanos.	Un día natural. Dos días naturales en caso de desplazamiento fuera de España.	Certificado que acredite acontecimiento y parentesco.
7. Traslado de enseres y domicilio.	Un día natural.	Certificado servicio empadronamiento.
8. Consulta médica cabecera sin baja.	Máximo cuatro horas día con límite 12 permisos al año.	Certificado Médico.

	Duración máxima	Justificación necesaria
9. Consulta médica especialista sin baja.	Máximo cuatro horas día sin límite año podrá ampliarse siempre que se justifique documentalmente ocupación y horario.	Certificado Médico.
10. Revisión médica como consecuencia de Accidente de Trabajo.	Tiempo necesario.	Certificado médico de la Mutua de Accidentes.
11. Consultas médicas hijos menores de edad.	Tiempo necesario con límite 24 horas al año.	Certificado Médico.
12. Cargos sindicales.	Lo establecido legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.	El que proceda.
13. Deberes inexcusables de carácter público:	Lo establecido legalmente.	Certificado de la mesa
A) Elecciones.	Tiempo necesario.	Citación y certificado de asistencia especificando tiempo.
B) Tribunales ordinarios.		Citación y certificado de asistencia especificando tiempo.
1-Testigos.		
C) Magistraturas.		
1-Testigos.		
14. Demandantes.	Tiempo necesario.	Citación y certificado de asistencia especificando tiempo.
15. Exámenes (de conducir, escuelas de idiomas públicas y otras titulaciones oficiales).	Tiempo necesario siempre que sea coincidente con horario de trabajo.	Certificado asistencia, horario y duración.

Observaciones:

1. Se considerarán como desplazamiento más de 200 kms en cada viaje de ida y vuelta.
2. En todo lo no previsto en este anexo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.
3. En los casos previstos en los puntos 8 y 9, el trabajador deberá acudir a los exámenes y consultas con los servicios médicos que determine la empresa. En el caso de negarse a ello, la licencia-permisó no será retribuida.

ANEXO IV

Distribución irregular de la jornada de trabajo (artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores)
Grupo RACE Entidades mercantiles

Preámbulo.

Con el fin de optimizar la prestación de los servicios adecuándolos a su demanda y mejorando su competitividad, la pluralidad de entidades mercantiles del Grupo RACE (entidades empleadoras citadas a partir de aquí como «empresa») manifiesta que precisa utilizar la prerrogativa que le reserva el contenido del apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la distribución irregular de la jornada de trabajo de hasta el 10 por ciento (en la redacción actual del citado texto o en hasta el máximo legal que en cada momento sea aplicable), respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Además de los pactos individuales ya existentes que posibilitan la distribución irregular de la jornada, las necesidades de organización de los servicios que se prestan en las empresas conllevan que para que esa distribución sea lo más eficiente posible se pueda contar con la integración de todo el personal encargado de la prestación del servicio.

El objetivo básico de la aplicación de la distribución irregular de la jornada de trabajo será en todo caso la mejora de la productividad, al adaptar la organización del tiempo de trabajo a las necesidades del servicio, con lo que se incrementa tanto las posibilidades de captación de negocio como de su calidad en la prestación.

Los criterios generales de aplicación de la distribución irregular que se exponen a continuación se asocian a grupos de actividad o servicio, a modo ejemplificativo y no limitativo. La distribución irregular no establecerá módulos horarios que modifiquen sustantivamente los ya aplicados, sino que los complementen, con flexibilidad ya sea en cómputo diario, semanal, mensual o anual:

1. Servicios directos de asistencia. La diferente naturaleza de la actividad de los centros de atención telefónica hace que su gestión deba, en todo caso, adaptarse a las necesidades del servicio que preste cada uno de ellos. Por ello, la distribución irregular tendrá aquí como objetivo reforzar las franjas horarias diarias o semanales en las que se incrementa el volumen de servicios, así como las mensuales en las se producen los incrementos en los desplazamientos de nuestros socios y clientes.

Los refuerzos que se produzcan quedarán distribuidos o compensados con los descensos en el tiempo de trabajo que se experimentan anualmente en las temporadas bajas o valle y en las franjas horarias semanales de menor servicio.

2. Otros servicios de centros telefónicos. Es en gran parte de aplicación lo contemplado en el punto anterior, con las diferencias lógicas que provienen de la diferente naturaleza del servicio. Los periodos y horarios a reforzar serán habitualmente los que permitan un mejor éxito comercial, ya sea por campañas o promociones concretas o por las posibilidades de localización de los clientes.

3. Otros servicios comerciales. Los servicios comerciales presenciales, mediante las Tiendas RACE o la red de ventas mediante terceros, necesitan dirigir y atender un mayor tráfico de clientes, actuales y potenciales, para lo que es preciso que se refuerce la organización del tiempo de trabajo de la plantilla actual con la necesaria adaptación a los horarios más eficientes de apertura al público.

4. Servicios corporativos. Mediante la organización de su tiempo de trabajo, adaptarán su servicio de soporte a los demás servicios cuando sea necesario, generando horarios de refuerzo para compensarse con menor tiempo de jornada posterior.

Procedimientos:

1. Aplicación de la distribución irregular de la jornada mediante un sistema de bolsas de horas. Mediante este sistema, la empresa podrá aplicar la distribución irregular de la jornada con la creación de bolsas de horas individuales. El contenido de dichas bolsas podrá nutrirse desde dos fuentes, en ambos casos por decisión de la empresa, en base a circunstancias descritas en los apartados siguientes:

a) La prolongación de jornada semanal en la prestación de los servicios, que generaría un crédito de horas para su recuperación posterior en tiempo de descanso, o bien por compensación de débito existente en la bolsa de horas.

b) La minoración en la jornada semanal de prestación de los servicios, que generaría un débito de horas para su recuperación posterior en tiempo de trabajo, o bien por compensación de crédito existente en la bolsa de horas.

c) Como alternativa a la aplicación de una bolsa de horas en los periodos y las circunstancias definidas en el apartado 1.1.1 se tendrán en cuenta los criterios de organización o propuestas que aporten los trabajadores del ámbito funcional afectado, sin que por ello resulten vinculantes para la empresa.

1.1 Crédito para la bolsa de horas: La prolongación de la jornada diaria/semanal en la prestación de los servicios.

1.1.1 La empresa podrá aplicar a cualquier trabajador de las mismas, individual o colectivamente, la generación de crédito para bolsa de horas según las condiciones y procedimiento del apartado 1.1.2. Todo ello responde tanto a necesidades organizativas

como a situaciones coyunturales en la actividad de la empresa. Se entienden expresamente incluidas en las citadas circunstancias las variaciones en el nivel y cuantificación de la carga de trabajo o servicio debido a su estacionalidad o a las variaciones en su demanda por los clientes o en su oferta por la empresa. El porcentaje de jornada máximo que podrá ser susceptible de este procedimiento será el previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para la distribución irregular de la jornada decidida por la empresa.

1.1.2 Condiciones y procedimiento:

a) El crédito para la bolsa de horas podrá constituirse por la prolongación de la jornada diaria/semanal en la prestación de los servicios, decidida por las empresas, con los descansos legalmente previstos.

b) Salvo que ese crédito se compense con débito para la bolsa de horas, la cancelación del saldo existente se efectuará mediante el posterior disfrute de tiempo de descanso a la jornada habitual por los trabajadores afectados, en las fechas decididas por la empresa.

c) El crédito de tiempo de trabajo posible con la empresa, si lo hubiere, no se saldará mediante remuneración por parte de la empresa a los trabajadores, salvo cese en la misma o que las circunstancias descritas en el apartado 1.1.1 no se hubiesen superado un año después de su generación.

d) Se observará en lo posible una rotación del personal en el mismo puesto, de manera que se pretenda que este sistema afecte de forma y cantidad similar a todos los trabajadores de un mismo ámbito funcional en las posibles aplicaciones que haya que realizar.

e) El plazo de antelación para comunicar al trabajador la aplicación de cada distribución irregular de su jornada será de siete días naturales para establecer los días u horas de trabajo complementario, salvo circunstancias extraordinarias que justifiquen un plazo más corto.

1.2 Débito para la bolsa de horas. La minoración de la jornada diaria/semanal en la prestación de los servicios.

1.2.1 La empresa podrá aplicar a cualquier trabajador de las mismas, individual o colectivamente, la generación de débito para bolsa de horas según las condiciones y procedimiento del apartado 1.2.2. Todo ello responde tanto a necesidades organizativas como a situaciones coyunturales en la actividad de la empresa. Se entienden expresamente incluidas en las citadas circunstancias las variaciones en el nivel y cuantificación de la carga de trabajo o servicio debido a su estacionalidad o a las variaciones en su demanda por los Clientes o en su oferta por la empresa. El porcentaje de jornada máximo que podrá ser susceptible de este procedimiento será el previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para la distribución irregular de la jornada decidida por la empresa.

1.2.2 Condiciones y procedimiento:

a) El débito para la bolsa de horas podrá constituirse por descanso o minoración en el tiempo de la prestación de los servicios decidido por las empresas, con aplicación diaria o semanal en el transcurso del año.

b) Salvo que ese débito se compense con crédito para la bolsa de horas, la cancelación del saldo existente se efectuará mediante la posterior prestación de servicios complementaria a la jornada habitual por los trabajadores afectados, en las fechas decididas por la empresa.

c) El débito de tiempo de trabajo posible con la empresa, si lo hubiere, no se saldará con la deducción de remuneración anticipada por parte de los trabajadores a la empresa, salvo cese en la misma o acuerdo con el trabajador.

d) Se observará en lo posible una rotación del personal en el mismo puesto, de manera que se pretenda que este sistema afecte de forma y cantidad similar a todos los trabajadores de un mismo ámbito funcional en las posibles aplicaciones que haya que realizar.

e) El plazo de antelación para comunicar al trabajador la aplicación de cada distribución irregular de su jornada será de siete días naturales para establecer los días u horas de descanso complementario, salvo circunstancias extraordinarias que justifiquen un plazo más corto.

2. Aplicación de la distribución irregular de la jornada mediante un sistema de flexibilidad horaria. Mediante este sistema, la empresa podrá aplicar la distribución irregular de la jornada con la adscripción de una flexibilidad horaria que suponga para el trabajador la atención al servicio en módulos horarios u horarios de refuerzo que, circunstancial y puntualmente, sean suplementarios a los habituales.

Como alternativa a la aplicación de una bolsa de horas en los periodos y las circunstancias definidas en el apartado 2.1. se tendrán en cuenta los criterios de organización que aporten los trabajadores del ámbito funcional afectado, sin que por ello resulten vinculantes para la empresa.

2.1 La empresa podrá aplicar a cualquier trabajador de las mismas, individual o colectivamente, la generación de flexibilidad horaria según las condiciones y procedimiento del apartado 2.2. Todo ello responde tanto a necesidades organizativas como a situaciones coyunturales en la actividad de la empresa. Se entienden expresamente incluidas en las citadas circunstancias las variaciones en el nivel y cuantificación de la carga de trabajo o servicio debido a su estacionalidad o a las variaciones en su demanda por los Clientes o en su oferta por la empresa. El porcentaje de jornada máximo que podrá ser susceptible de este procedimiento será el previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores para la distribución irregular de la jornada decidida por la empresa.

2.2 Condiciones y procedimiento:

a) Se observará en lo posible una rotación del personal en el mismo puesto, de manera que se pretenda que este sistema afecte de forma y cantidad similar a todos los trabajadores de un mismo ámbito funcional en las posibles aplicaciones que haya que realizar.

b) El plazo de antelación para comunicar al trabajador la aplicación de cada distribución irregular de su jornada será de siete días naturales para establecer los horarios de refuerzo suplementario, salvo circunstancias extraordinarias que justifiquen un plazo más corto.

3. Situaciones específicas de trabajadores:

La distribución irregular de la jornada de trabajo expuesta con anterioridad no será de aplicación a los trabajadores en las siguientes situaciones:

Jornadas completas en turno de noche.

Trabajadoras con riesgo durante el embarazo o lactancia.

Menores de 18 años.

La distribución irregular de la jornada de trabajo expuesta con anterioridad será de aplicación a los trabajadores, con plazo de antelación de 15 días naturales para su comunicación por la empresa, en las siguientes situaciones:

Reducciones de jornada por guarda legal.

Trabajadores responsables de familias monoparentales (con menores a su cargo con edad inferior a 18 años).