

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

5738 *Resolución de 20 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas 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, S.A., Asegurace, S.A. y Unión de Automóviles Clubs, S.A. (Código de Convenio nº 9017523), que fue suscrito con fecha 3 de noviembre de 2008, de una parte por los designados por el grupo de empresas en representación de las mismas, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal 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, 20 de marzo de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO 2008-2009 DEL GRUPO DE EMPRESAS DE SERVICIOS DEL RACE: RACE ASISTENCIA, S.A., ASEGURACE, S.A. Y UNIÓN DE AUTOMÓVILES CLUBS, S.A.

CAPÍTULO PRELIMINAR

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo 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 del Grupo de empresas de servicios del Race: 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) y Unión de Automóviles Clubs, Sociedad Anónima (será citada como Unacsa en el texto del convenio).

b) La representación unitaria de los centros de trabajo de las empresas citadas.

CAPÍTULO PRIMERO**Ámbitos. Cláusulas varias****Artículo 1. *Ámbito personal.***

El ámbito de aplicación del presente convenio se concreta en todos los centros de trabajo de Rasisa, Asegurace y Unacsa, 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 categorías laborales no incluidas en la tabla del anexo I, que se regirán 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 de dos años, es decir, desde el 1 de enero del 2008 hasta el 31 de diciembre del año 2009.

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.

Denunciado oportunamente el convenio y si no se logran acuerdos definitivos para un nuevo convenio, rompiéndose las negociaciones entre las partes, se estará a lo establecido en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores a efectos de dirimir las discordias existentes; pudiéndose, en este caso, acordar la no vigencia de las normas del presente convenio y la sumisión en su totalidad a otro aplicable.

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 tres 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 unitaria existente, observando en todo caso lo previsto normativamente para los órganos de representación de los trabajadores. Estará formado por 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 tres 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 SEGUNDO

Condiciones económicas: Salario y otras percepciones

Artículo 6. *Tabla salarial.*

Los salarios de las diferentes categorías para la jornada de trabajo que se establece en el artículo 15 son, para el año 2008, 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 2009, los representantes de los trabajadores y de la empresa se convocarán para una reunión en la que se procederá a una revisión de los conceptos de la tabla salarial aplicados durante el año 2008. Dicha revisión supondrá:

Se incrementarán los conceptos de la tabla salarial vigentes en el año 2008 en el porcentaje de variación del índice general de precios al consumo definitivo del año 2008, al efecto del cálculo y firma de una nueva tabla salarial, que servirá igualmente de base para los cálculos salariales del 2009.

Será exigible a la empresa en ese momento, y deberá hacerlo efectivo en la nómina correspondiente al mes de enero del 2009, el abono de las diferencias salariales provocadas por la aplicación de la nueva tabla salarial respecto a la aplicada durante el año 2008, exclusivamente al personal que se encuentre en alta el 31 de enero del 2009 y que además haya estado contratado durante la totalidad del año 2008 en cualquiera de las empresas del grupo afectadas por el convenio. Dichos importes se recogerán bajo la rúbrica de «atrasos».

B. Entre el 15 y el 20 de enero del 2010, los representantes de los trabajadores y de la empresa se convocarán para una reunión en la que se procederá a una revisión de los conceptos de la tabla salarial aplicados durante el año 2009. Dicha revisión supondrá:

Se incrementarán los conceptos de la tabla salarial vigentes en el año 2009 en el porcentaje de variación del índice general de precios al consumo definitivo del año 2009, al efecto del cálculo y firma de una nueva tabla salarial, que servirá igualmente de base para los cálculos salariales del 2010.

Será exigible a la empresa en ese momento, y deberá hacerlo efectivo en la nómina correspondiente al mes de enero del 2010, el abono de las diferencias salariales provocadas por la aplicación de la nueva tabla salarial respecto a la aplicada durante el año 2009, exclusivamente al personal que se encuentre en alta el 31 de enero del 2010 y que además haya estado contratado durante la totalidad del año 2009 en cualquiera de las empresas del grupo 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 y B 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 categorías profesionales de operador de asistencia, la diferencia de asignación de cada trabajador entre las categorías «Básico», «Junior» y «Senior» se realizará en virtud del tiempo acumulado de prestación de servicios para las actividades propias de operaciones de asistencia en viaje o carretera en Rasisa, Asegurace o Unacsa. 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/categoría (con la salvedad que se determina en el apartado b) siguiente); si su tiempo acumulado según lo antes citado es superior a un año e inferior a cuatro años, tendrá asignada la condición de «Junior», y si es superior a cuatro años, la asignación será a la condición de «Senior» dentro de su función/categoría.

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 2 años), directa o a través de empresas de trabajo temporal, que hayan supuesto la prestación de dichos servicios para Rasisa, Asegurace o Unacsa.

b) Respecto a la categoría profesional de operador de asistencia «En prácticas», corresponde a la asignación posible durante los 2 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/categoría, 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 categorías profesionales de teleoperador, la diferencia de asignación de cada trabajador con las categorías 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 Rasisa, Asegurace o Unacsa. Aquel teleoperador cuyo tiempo acumulado según lo antes citado sea superior a 1 año, tendrá asignada la condición de «Especialista» dentro de su función/categoría.

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 2 años), directa o a través de empresas de trabajo temporal, que hayan supuesto la prestación de dichos servicios para Rasisa, Asegurace o Unacsa.

Artículo 7. *Pagas extraordinarias.*

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

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 952,35 € brutos anuales.

Los trabajadores cuya categoría 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 394,23 € brutos anuales.

Para el resto de categorías profesionales de convenio, percibirán exclusivamente durante los años 2008 y 2009 un plus de locomoción y transporte por meses efectivos de trabajo cuya cuantía queda fijada en 125 € (2008) y 150 € (2009) 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 250 € brutos/mes durante el año 2008 y 275 € brutos/mes durante el año 2009. 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 0,77 € brutos/hora (año 2008) y 0,85 € brutos/hora (año 2009).

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 952,35 € 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 50,16 € por día desplazado, en distancias superiores a 500 kms. y 21,49 € si la distancia fuera inferior. Para desplazamientos a territorio extranjero, la asignación será de 71,66 € por día desplazado.

CAPÍTULO TERCERO

Clasificación profesionalArtículo 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 categorías y 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 categorías 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 categorías 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 categorías 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 categorías 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 CUARTO

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.

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 01-01-2004 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 6 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 de 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 aquél 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 19,17 € brutos.

El que preste su servicio en la nochebuena o en nochevieja, de 22 horas a 6 horas, percibirá una gratificación extrasalarial única de 40,08 € 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 16,57 €/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 18,85 € 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 descansa, 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 2 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 11,03 € 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.*

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 10 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 5 horas semanales de promedio en cómputo anual y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Igual derecho tienen quienes precisen 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. En ambos 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.

Según lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del citado artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 22. *Lactancia.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, 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. Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse 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.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

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.

CAPÍTULO QUINTO

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 categorías 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 SEXTO

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

La empresa complementará mensualmente las prestaciones públicas establecidas para estas contingencias hasta alcanzar un mínimo del 60 % del salario bruto vigente del trabajador.

A partir del decimosexto día de situación en dichas contingencias el complemento citado alcanzará el 75 % del salario bruto vigente del trabajador.

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 6 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 €.

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

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 € 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 minusválidos.*

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 minusválidos que presten servicios en el conjunto de empresas negociadoras del presente convenio alcancen al menos el 3 % de su plantilla.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Información a los trabajadores y comisión de vigilancia

Artículo 31. *Comisión mixta de vigilancia.*

Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación, aplicación, vigilancia y cumplimiento del presente convenio.

La comisión de vigilancia estará integrada paritariamente por dos representantes de la empresa y por dos de los representantes legales de los trabajadores, siendo su primordial misión la vigilancia para el estricto cumplimiento de los pactos que anteceden. Los acuerdos de la comisión de vigilancia, se adoptarán por unanimidad de sus integrantes haciéndose constar, si no se alcanza la misma, esta circunstancia.

CAPÍTULO OCTAVO

Vinculación a la totalidad, régimen supletorio y varios

Artículo 32. *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 la vigencia del convenio hasta tanto no se adopten nuevos acuerdos de modificaciones o ratificaciones.

Artículo 33. *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 34. *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 NOVENO

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. *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 Rasisa, Asegurace y Unacsa, conservarán igualmente 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.

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. Entre los derechos citados se encuentra el complemento en situaciones de enfermedad y accidente hasta alcanzar el 100 % del salario bruto vigente del trabajador.

c) El personal contratado con anterioridad al 2 de julio del 2000 devengará complemento de antigüedad por trienios.

Dichos trienios consistirán en el 5% del salario base de la tabla salarial vigente en cada momento. No obstante lo establecido, se estará en cuanto a límites se refiere a lo siguiente: en ningún caso se superará el 10% a los 5 años, el 25% a los 15 años, el 40% a los 20 años y el 60% como máximo a los 25 años.

d) 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.

e) Cualquier aplicación sobre la cuantía del complemento en situación de enfermedad y accidente anterior a la firma del acuerdo colectivo de fecha 20 de mayo del 2002, así como la establecida en el anterior convenio colectivo de Race Asistencia (centro de trabajo Central de Emergencia), será mantenida a todos los trabajadores contratados antes del 3 de junio del 2002 a título individual.

Disposición adicional segunda.

Según quedó establecido en el acta de la firma de un convenio colectivo anterior, suscrita el 8 de julio del 2004, los trabajadores representados por el comité interempresa de Rasisa, Asegurace y Unacsa, con las formalidades y requisitos establecidos en la legislación y jurisprudencia aplicable, se jubilarán forzosamente a los sesenta y cinco años sin perjuicio de lo establecido en materia de seguridad social y siempre que el trabajador tenga periodos cotizados que le den derecho a una pensión de jubilación.

Cuando se produzca una extinción de la relación laboral del trabajador jubilado de forma forzosa las empresas vendrán obligadas, 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 tercera. *Revisiones salariales específicas.*

Administrativos delegación y Auxiliares administrativos delegación:

La revisión salarial aplicable a las categorías profesionales del grupo profesional III (Otros servicios comerciales) «Administrativos Delegación» y «Auxiliares administrativos delegación» se efectuará aplicando el procedimiento previsto para las revisiones salariales en el artículo 6 del convenio con la siguiente especialidad:

Los conceptos «salario convenio» y «plus convenio» de la tabla salarial resultante del procedimiento de revisión aplicable para los salarios vigentes a partir del 01-01-2008 para dichas categorías incrementarán su cuantía en un 2,5 % en una única vez con efectos de la citada fecha.

Los conceptos «salario convenio» y «plus convenio» de la tabla salarial resultante del procedimiento de revisión aplicable para los salarios vigentes a partir del 01-01-2009 para dichas categorías incrementarán su cuantía en un 2,5 % en una única vez con efectos de la citada fecha.

Disposición adicional cuarta. *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 de la que es fruto el presente convenio, 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 2008

Convenio Colectivo grupo de empresas de servicios del Race: RACE ASISTENCIA. ASEGURACE, UNACSA

Tabla a la firma del Convenio

| Categorías | Salario Convenio (euros) | Plus Convenio (euros) | Plus Idiomas (euros) | Salario total Convenio (euros paga) | Total Bruto Anual (euros) |
|--|--------------------------|-----------------------|----------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| <i>Grupo I: Servicios directos de asistencia</i> | | | | | |
| Supervisor Asistencia | 1.115,58 | 696,37 | 0,00 | 1.811 95 | 25.367,30 |
| Coordinador Asistencia. | 1.115,58 | 474,85 | 0,00 | 1.590,43 | 22.266,02 |
| Operador Asistencia Senior | 1.011,05 | 359,25 | 0,00 | 1.370,30 | 19.184,20 |
| Operador Asistencia Senior (1 Idioma). | 1.011,05 | 359,25 | 96,56 | 1.466,86 | 28.536,04 |
| Operador Asistencia Senior (2 Idiomas). | 1.011,05 | 359,25 | 193,12 | 1.563,42 | 21.887,88 |
| Operador Asistencia Senior (3 Idiomas). | 1.011,05 | 359,25 | 289,69 | 1.659,99 | 23.239,86 |
| Operador Asistencia Senior (4 Idiomas). | 1.011,05 | 359,25 | 386,26 | 1.756,56 | 24.591,84 |
| Operador Asistencia Junior | 1.011,05 | 62,85 | 0,00 | 1.073,90 | 15.034,60 |
| Operador Asistencia Junior (1 Idioma). | 1.011,05 | 73,38 | 96,56 | 1.180,99 | 16.533,86 |
| Operador Asistencia Junior (2 Idiomas). | 1.011,05 | 75,69 | 193,12 | 1.279,86 | 17.918,04 |
| Operador Asistencia Junior (3 Idiomas). | 1.011,05 | 67,00 | 289,69 | 1.367,74 | 19.119,36 |
| Operador Asistencia Junior (4 Idiomas). | 1.011,05 | 64,56 | 386,27 | 1.461,88 | 20.466,32 |

| Categorías | Salario Convenio (euros) | Plus Convenio (euros) | Plus Idiomas (euros) | Salario total Convenio (euros paga) | Total Bruto Anual (euros) |
|---|--------------------------|-----------------------|----------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| Operador Asistencia Básico | 928,82 | 0,00 | 0,00 | 928,82 | 13.003,48 |
| Operador Asistencia Básico (1 Idioma) | 928,82 | 0,00 | 96,56 | 1.025,38 | 14.355,32 |
| Operador Asistencia Básico (2 Idiomas) | 928,82 | 0,00 | 193,12 | 1.121,94 | 15.707,16 |
| Operador Asistencia Básico (3 Idiomas) | 928,82 | 0,00 | 289,69 | 1.218,51 | 17.059,14 |
| Operador Asistencia Básico (4 Idiomas) | 928,82 | 0,00 | 386,27 | 1.315,09 | 18.411,26 |
| Operador Asistencia En Prácticas | 673,67 | 0,00 | 0,00 | 673,67 | 9.431,38 |
| Conductor-Mecánico | 1.115,57 | 474,85 | 0,00 | 1.590,42 | 22.265,88 |
| Conductor-Mecánico (primer año) | 1.115,57 | 147,81 | 0,00 | 1.263,38 | 17.687,32 |
| <i>Grupo II: Otros servicios de centros telefónicos</i> | | | | | |
| Supervisor Teleoperación | 884,59 | 799,58 | 0,00 | 1.684,17 | 23.578,38 |
| Coordinador Teleoperación | 884,59 | 558,99 | 0,00 | 1.443,58 | 20.210,12 |
| Teleoperador Especialista | 929,36 | 92,93 | 0,00 | 1.022,29 | 14.312,06 |
| Teleoperador Especialista (1 Idioma) | 929,36 | 92,93 | 96,56 | 1.118,85 | 15.663,90 |
| Teleoperador Especialista (2 Idiomas) | 929,36 | 92,93 | 193,12 | 1.215,41 | 17.015,74 |
| Teleoperador Especialista (3 Idiomas) | 929,36 | 92,93 | 289,69 | 1.311,98 | 18.367,72 |
| Teleoperador Especialista (4 Idiomas) | 929,36 | 92,93 | 386,27 | 1.408,56 | 19.319,84 |
| Teleoperador. | 928,82 | 0,00 | 0,00 | 928,82 | 13.003,48 |
| Teleoperador (1 Idioma) | 928,82 | 0,00 | 96,56 | 1.025,38 | 14.355,32 |
| Teleoperador (2 Idiomas) | 928,82 | 0,00 | 193,12 | 1.121,94 | 15.707,16 |
| Teleoperador (3 Idiomas) | 928,82 | 0,00 | 289,69 | 1.218,51 | 17.059,14 |
| Teleoperador (4 Idiomas) | 928,82 | 0,00 | 386,27 | 1.315,09 | 18.411,26 |
| <i>Grupo III: Otros servicios comerciales</i> | | | | | |
| Jefe Técnico Delegación | 1.071,44 | 247,02 | 0,00 | 1.318,46 | 18.458,44 |
| Técnico Comercial Delegación. | 1.071,44 | 0,00 | 0,00 | 1.071,44 | 15.800,16 |
| Administrativo Delegación | 725,99 | 123,51 | 0,00 | 849,50 | 11.893,00 |
| Auxiliar Administrativo Delegación | 725,99 | 0,00 | 0,00 | 725,99 | 10.163,86 |
| Supervisor Comercial «A» | 734,42 | 847,07 | 0,00 | 1.581,49 | 22.140,86 |
| Supervisor Comercial «B» | 734,42 | 583,58 | 0,00 | 1.317,92 | 18.450,88 |
| Promotores! Comerciales | 673,67 | 0,00 | 0,80 | 673,67 | 9.431,38 |
| <i>Grupo IV: Servicios Corporativos</i> | | | | | |
| Jefe Administrativo «A» | 1.702,82 | 309,58 | 0,00 | 2.012,40 | 28.173,60 |
| Jefe Administrativo «B» | 1.483,71 | 278,72 | 0,00 | 1.762,43 | 24.674,02 |
| Jefe Administrativo «C» | 1.264,63 | 247,87 | 0,00 | 1.512,50 | 21.175,00 |
| Oficial 1. Administrativo | 1.156,79 | 237,48 | 0,00 | 1.394,27 | 19.519,78 |
| Oficial 2' Administrativo | 1.071,44 | 244,72 | 0,00 | 1.316,16 | 18.426,24 |
| Auxiliar Administrativo | 725,99 | 374,08 | 0,00 | 1.100,07 | 15.400,98 |
| Jefe de Proyecto. | 1.702,82 | 309,58 | 0,00 | 2.012,40 | 28.173,60 |
| Analista-Técnico | 1.483,71 | 276,72 | 0,00 | 1.762,43 | 24.674,02 |
| Analista-Programador. | 1.652,51 | 0,00 | 0,00 | 1.652,51 | 23.135,14 |
| Programador Senior | 1.394,27 | 0,00 | 0,00 | 1.394,27 | 19.519,78 |
| Programador. | 1.316,18 | 0,00 | 0,00 | 1.316,18 | 18.426,52 |
| Programador Junior | 1.100,07 | 800 | 0,00 | 1.100,07 | 15.400,98 |
| Técnico de Soporte Senior. | 1.394,27 | 8,00 | 0,00 | 1.394,27 | 19.519,78 |
| Técnico de Soporte | 1.316,18 | 0,00 | 0,00 | 1.316,18 | 18.426,52 |
| Técnico de Soporte Junior | 1.100,07 | 8,80 | 0,00 | 1.100,07 | 15.400,98 |
| Técnico de Sistemas Senior. | 1.394,27 | 0,00 | 0,00 | 1.394,27 | 19.519,78 |
| Técnico de Sistemas | 1.316,18 | 0,00 | 0,00 | 1.316,18 | 18.426,52 |
| Técnico de Sistemas Junior | 1.100,07 | 0,00 | 0,00 | 1.100,07 | 15.400,98 |

| Categorías | Salario Convenio (euros) | Plus Convenio (euros) | Plus Idiomas (euros) | Salario total Convenio (euros paga) | Total Bruto Anual (euros) |
|-----------------------------|--------------------------------|-----------------------------|----------------------------|---|---------------------------------|
| Profesional de Oficio | 1.032,11 | 286,52 | 0,00 | 1.238,63 | 17.340,82 |
| Auxiliar de Oficio | 950,31 | 198,51 | 0,00 | 1.148,82 | 16.883,48 |
| Conserje | 1.032,11 | 286,52 | 0,00 | 1.238,63 | 17.340,82 |
| Ordenanza | 950,31 | 198,51 | 0,00 | 1.148,82 | 16.083,48 |

EN REPRESENTACIÓN DE
LA EMPRESA

EN REPRESENTACIÓN DE
LOS TRABAJADORES

ANEXO II

Cuantías horas extraordinarias año 2008. Convenio colectivo empresa de servicios del Race: Race Asistencia, Asegurace, Unacsa

Tabla a la firma del Convenio

| Categorías | Cuantía bruta hora extra (euros) |
|---|-------------------------------------|
| Grupo I: Servicios directos de asistencia. | |
| Supervisor Asistencia | 20,06 |
| Coordinador Asistencia | 16,57 |
| Operador Asistencia Senior | 16,57 |
| Operador Asistencia Senior (1 Idioma) | 16,57 |
| Operador Asistencia Senior (2 Idiomas) | 16,57 |
| Operador Asistencia Senior (3 Idiomas) | 16,57 |
| Operador Asistencia Senior (4 Idiomas) | 16,57 |
| Operador Asistencia Junior | 16,57 |
| Operador Asistencia Junior (1 Idioma) | 16,57 |
| Operador Asistencia Junior (2 Idiomas) | 16,57 |
| Operador Asistencia Junior (3 Idiomas) | 16,57 |
| Operador Asistencia Junior (4 Idiomas) | 16,57 |
| Operador Asistencia Básico | 16,57 |
| Operador Asistencia Básico (1 Idioma) | 16,57 |
| Operador Asistencia Básico (2 Idiomas) | 16,57 |
| Operador Asistencia Básico (3 Idiomas) | 16,57 |
| Operador Asistencia Básico (4 Idiomas) | 16,57 |
| Operador Asistencia En Prácticas | 9,19 |
| Conductor-Mecánico | 19,37 |
| Conductor-Mecánico (Primer año) | 19,37 |
| Grupo II: Otros servicios de centros telefónicos. | |
| Supervisor Teleoperación | 9,19 |
| Coordinador Teleoperación | 9,19 |
| Teleoperador Especialista | 9,19 |
| Teleoperador Especialista (1 Idioma) | 9,19 |
| Teleoperador Especialista (2 Idiomas) | 9,19 |
| Teleoperador Especialista (3 Idiomas) | 9,19 |
| Teleoperador Especialista (4 Idiomas) | 9,19 |
| Teleoperador | 9,19 |

| Categorías | Cuantía bruta hora extra (euros) |
|--|----------------------------------|
| Teleoperador (1 Idioma) | 9,19 |
| Teleoperador (2 Idiomas) | 9,19 |
| Teleoperador (3 Idiomas) | 9,19 |
| Teleoperador (4 Idiomas) | 9,19 |
| Grupo III: Otros Servicios comerciales. | |
| Jefe Técnico Delegación | 11,97 |
| Técnico Comercial Delegación | 11,09 |
| Administrativo Delegación | 9,19 |
| Auxiliar Administrativo Delegación | 9,19 |
| Supervisor Comercial «A» | 9,19 |
| Supervisor Comercial «B» | 9,19 |
| Promotores/Comerciales | 9,19 |
| Grupo IV: Servicios corporativos. | |
| Jefe Administrativo «A» | 25,07 |
| Jefe Administrativo «B» | 25,07 |
| Jefe Administrativo «C» | 25,07 |
| Oficial 1.ª Administrativo | 11,97 |
| Oficial 2.ª Administrativo | 11,09 |
| Auxiliar Administrativo | 9,19 |
| Analista-Programador | 17,09 |
| Programador Senior | 14,42 |
| Programador | 13,61 |
| Programador Junior | 11,39 |
| Técnico de Soporte Senior | 14,42 |
| Técnico de Soporte | 13,61 |
| Técnico de Soporte Junior | 11,39 |
| Técnico de Sistemas Senior | 14,42 |
| Técnico de Sistemas | 13,61 |
| Técnico de Sistemas Junior | 11,39 |
| Profesional de Oficio | 10,68 |
| Auxiliar de Oficio | 9,84 |
| Conserje | 10,68 |
| Ordenanza | 9,84 |

EN REPRESENTACIÓN DE

LA EMPRESA

LOS TRABAJADORES

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. | 2 días naturales y 4 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. | 2 días naturales y 4 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. | 3 días naturales y 4 días en caso de desplazamiento. | Certificado o documento que acredite el fallecimiento y parentesco. |
| 5. Fallecimiento en 2.º grado de afinidad. | 2 días naturales ampliables a 4 en caso de desplazamiento. | Certificado o documento que acredite el fallecimiento y parentesco. |
| 6. Matrimonio hijos, padres o hermanos. | 1 día natural. 2 días naturales en caso de desplazamiento fuera de España. | Certificado que acredite acontecimiento y parentesco. |
| 7. Traslado de enseres y domicilio. | 1 día natural. | Certificado servicio empadronamiento. |
| 8. Consulta médica cabecera sin baja. | Máximo 4 horas día con límite 12 permisos al año. | Certificado Médico. |
| 9. Consulta médica especialista sin baja. | Máximo 4 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: | | |
| A) Elecciones. | Lo establecido legalmente. | Certificado de la mesa. |
| B) Tribunales ordinarios. | | |
| 1. Testigos. | Tiempo necesario. | Citación y Certificado de Asistencia especificando tiempo. |
| C) Magistraturas. | | |
| 1. Testigos. | Tiempo necesario. | Citación y Certificado de Asistencia especificando tiempo. |
| 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:

- Se considerarán como desplazamiento más de 200 kms. en cada viaje de ida y vuelta.
- En todo lo no previsto en este anexo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.
- 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-permisos no será retribuida.