

 (Disposición Vigente)

Version vigente de: 1/1/2020

Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fénix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA

---

Resolución de 22 de abril 2021. LEG 2021\4929

---

**FÉNIX DIRECTO, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA.** Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fénix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA

### **Dirección General de Trabajo**

BO. Comunidad de Madrid 17 mayo 2021, núm. 116.

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Fénix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 5 de noviembre de 2020, completada la documentación exigida en los [artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo](#) , sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el [artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) , aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el [artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto](#) , de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el [artículo 5 del Decreto 73/2019 de 27 de agosto](#) del Consejo de Gobierno por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el [artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre](#) , del Consejo de Gobierno por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General,

RESUELVE

**1.**

Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo

**2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

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

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "FENIX DIRECTO, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.**

**CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

**PREÁMBULO. PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y acordado entre la representación de la Dirección de la empresa Fénix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA., y la representación legal de sus trabajadores (Comité de Empresa), constituidos en Comisión Negociadora.

**ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio Fénix Directo regula las relaciones laborales de la empresa "Fénix Directo, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima." (en adelante "Fénix Directo"), y será de aplicación a los trabajadores adscritos al único centro de trabajo de la empresa sito en C/ Ramírez de Arellano nº 35 de Madrid.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio Fénix Directo será de aplicación para la totalidad del personal en activo de la plantilla de Fénix Directo, que preste sus servicios en su único centro de trabajo sito en C/ Ramírez de Arellano nº 35 de Madrid.

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

**ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL.**

1. La duración general del Convenio será de cuatro años, desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2023, con las salvedades y efectos específicos que se establecen para materias determinadas respecto a las cuales se señale una fecha distinta a efectos de su vigencia.
2. Finalizado el plazo de vigencia señalado en el párrafo anterior, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas al efecto.

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

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

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

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

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

Igualmente, durante la referida prórroga, las partes determinarán las materias del Convenio que prorrogarán su vigencia más allá de los referidos periodos, en los términos y con el alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para su análisis y valoración a tal efecto, tanto las materias tratadas en la negociación y el grado de consenso alcanzado respecto de las mismas, como las materias que no hubieran sido objeto de tratamiento en la negociación.

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

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio Fénix Directo, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que fueran calificadas como no absorbibles.
2. Las condiciones resultantes de este Convenio Fénix Directo, son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.
3. La compensación y absorción que en su caso opere durante la vigencia del presente Convenio, de acuerdo a lo establecido en los apartados anteriores, respetará las mejoras contenidas en el presente Convenio Fénix Directo, en cuanto a su conjunto y cómputo anual.

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

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

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

#### **ARTÍCULO 6. COMISIÓN MIXTA.**

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

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

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

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

Esta Comisión estará dotada de un Reglamento interno de funcionamiento.

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

La inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el

artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

La solicitud de descuelgue se comunicará por la empresa a la representación de los trabajadores/as señalada en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique el descuelgue.

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

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

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

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

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

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

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

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

Conceptos generales:

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

Grupo Profesional 0

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

Grupo Profesional 1

Mandos Intermedios y Titulados: Este personal cuenta para el desempeño de sus tareas con propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendados y sobre los objetivos y medios materiales y humanos que la Dirección de la Empresa le confie realizando cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento,

planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y en su caso, mediante la definición

Por parte de la Dirección de la Empresa de la correspondiente línea jerárquica de los trabajadores/as/as que los han llevado a cabo, así como su motivación, integración y formación, en este grupo se encuadran los cargos funcionales detallados en el Anexo I distribuidos según sus respectivos niveles de retribución.

Los ascensos y promociones entre categorías pertenecientes a los dos anteriores Grupos Profesionales son competencia exclusiva de la Dirección de la Compañía.

#### Grupo Profesional II

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

#### Grupo Profesional III

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

#### Grupo Profesional IV

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

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

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

#### Categorías de Entrada:

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

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

#### Movilidad entre Categorías:

En lo referente a ascensos y promociones, considerando lo recogido en el Art. 16, apartados 5º y 6º del Convenio General del Sector Seguros, se acuerda crear un sistema específico de promoción, que sustituya la celebración de los exámenes de ascenso fundamentándose en las siguientes bases:

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

1. Tener una antigüedad mínima en el Grupo y Nivel de origen de 3 años en activo que deberán ser ininterrumpidos.
2. Se designará al trabajador que reúna los siguientes requisitos: mayor antigüedad en la Compañía y que a su vez tenga mayor antigüedad en el Grupo y Nivel de origen.
3. Los Grupos y Niveles afectados para esta promoción automática son:
  - ✓ Grupo II Nivel 6: promociones equivalentes al 5% de los empleados/as existentes en este nivel. A estas promociones optarán los empleados/as que se encuentren en el Grupo III Nivel 8.
  - ✓ Grupo II Nivel 5: promociones equivalentes al 5% de los empleados/as existentes en este nivel. A estas promociones optarán los empleados/as que se encuentren en el Grupo II Nivel 6.

De conformidad con lo previsto en el artículo 16.6 del Convenio General del Sector Seguros el presente sistema de ascensos acordado en la empresa sustituye al regulado en el mencionado Convenio General del Sector Seguros.

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

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

Cuando con motivo de cambios organizativos derivados de la evolución propia de la Compañía, se produzca la necesidad de configurar nuevos puestos de trabajo, o bien introducir modificaciones en las características de los existentes, encuadrados en el Anexo I, la Comisión Mixta podrá encargar una Comisión de Categorías que al efecto se constituyera expresamente

En su calidad de comisión de trabajo, la elaboración de un estudio en el que, tras la interpretación y aplicación de las pautas reseñadas en este artículo, y el análisis de la configuración propia de los eventuales puestos, traslade sus conclusiones a la Comisión Mixta para su definitivo encuadramiento, en su caso, dentro de los grupos profesionales y niveles salariales establecidos en el presente Convenio Fénix Directo.

Aplicación de Categorías / Grupos- Niveles:

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

### CAPÍTULO III. – CONDICIONES DE TRABAJO

#### Artículo 10. JORNADA Y HORARIO

Con efectos del 10/11/2020, se establece un horario flexible, con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados/as de la empresa (a excepción de aquellos/as adscritos al CIMA cuya jornada y horario se regulan en el punto B. siguiente), de acuerdo a los siguientes términos:

**A.** La **Jornada laboral oficial** de la empresa será, en cómputo anual, de 1.700 horas de trabajo efectivo distribuidas desde el 10/11/2020 de la siguiente manera:

- Jornada partida de 8 horas diarias, **de lunes a jueves**, con horario de entrada flexible entre las 8 h. y las 9 h., y un horario de salida, con carácter general, no más tarde de las 18:30 h.

En todo caso se establece una franja horaria común obligatoria entre las 9:00 h. y las 16:30 h.

La interrupción para la comida tendrá una duración mínima de 30 minutos y hasta un máximo de 1 hora, a disfrutar entre las 13:30 h. y las 16 h.

- **Los viernes de todo el año:** Jornada continuada de 6 horas y 20 minutos, con horario de entrada flexible entre las 8 h y 9 h., y un horario de salida, con carácter general, no más tarde de las 18:30 h.

En todo caso se establece una franja horaria común obligatoria entre las 9:00 h. y las 15:00 h.

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

A los efectos que sean procedentes, se tendrá en cuenta el marco normativo del Convenio Colectivo General del Sector Seguros.

Las posibles discrepancias serán tratadas en el ámbito de la Comisión Mixta.

En todo caso, el horario flexible ante circunstancias excepcionales y justificadas deberá preservar la organización del trabajo de cada unidad, así como la atención del servicio y asistencia a reuniones que requieran la presencia del empleado/a, sin perjuicio de que las mismas tratarán de ser convocadas preferentemente dentro de la franja horaria común obligatoria. Debido a lo anterior, su implantación se condiciona al correcto funcionamiento de la organización y actividad de la empresa.

La distribución horaria anterior, no será de aplicación al Centro Integral de Multiatención (CIMA), ni a aquellos trabajadores/as de cualquier unidad de la empresa con los que se hubieran pactado, mediante contrato o acuerdo individual, horarios específicos.

Durante el mes de noviembre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, en el ámbito de la Comisión Mixta del Convenio se valorará su desarrollo y eficacia y se determinará su continuidad o, en su defecto, la implantación del régimen de jornada y horario en los términos recogidos en el artículo 10 del Convenio Colectivo de Fénix Directo 2015-2018

El primer análisis por parte de la Comisión Mixta se efectuará en noviembre de 2021.

De no existir acuerdo al respecto, será de automática aplicación el régimen de jornada y horario en los términos recogidos en el artículo 10 del Convenio Colectivo de Fénix Directo 2015-2018.”

## **B. Horarios Centro Integral de Multiatención (CIMA)**

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

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

A estos efectos, dentro del CENTRO INTEGRAL DE MULTIATENCIÓN (CIMA), regirán los siguientes horarios que no estarán sujetos a la flexibilidad establecida en el apartado A anterior:

1. Trabajadores con contrato a tiempo parcial:

Los horarios a desarrollar serán:

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

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

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

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

2. Trabajadores con Jornada Partida:

Los horarios a desarrollar serán:

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

Entrada a las 9:00 horas

- i. Lunes a Jueves realizarán la jornada de 8:00 horas, con una hora de interrupción para la comida.
- ii. Viernes realizarán una jornada continuada con salida a partir de las 15:20

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

Salida a las 20:30

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

Los horarios de comida se establecerán de acuerdo con el/la responsable de la Unidad con la finalidad que en todo momento quede cubierto el servicio.

Los trabajadores/as afectos a este régimen de horarios especiales deberán observar puntualmente el horario que tuvieran asignado. No obstante lo cual, en el caso que eventualmente sufrieran retrasos en la hora de incorporación al puesto de trabajo al inicio de la jornada, la empresa no los tomará en consideración siempre y cuando la demora no sea superior a 5 minutos, sin perjuicio de la obligación del trabajador /a de compensar el retraso incurrido dentro del mismo día en que se hubiera causado, prolongando la jornada de trabajo por el tiempo que corresponda también hasta el máximo de 5 minutos.

- C. Serán **festivos** para toda la plantilla y para todos los efectos los siguientes días, 1 de Enero, 6 de Enero, 1 de Mayo, 12 de Octubre, 1 de Noviembre y 25 de Diciembre.
- D. En el supuesto de que por razones de actividad, resultase necesario prestar servicios en sábados, domingos o festivos, la empresa podrá cubrir dicha necesidad de la siguiente forma:
  - a. Previa información a la representación legal de los trabajadores.
  - b. Con trabajadores/as que voluntariamente lo acepten.
  - c. Respetándose los descansos legalmente establecidos.

**ARTÍCULO 11. HORAS EN DOMINGO O FESTIVO.**

El número de horas trabajadas en domingo o festivo, supondrá el devengo en favor del trabajador/a de un incremento del 50 % sobre el valor del salario hora individual que se obtendrá dividiendo el importe de la retribución salarial total por año entre el número de horas que componen la jornada anual y que se encuentra regulada en el artículo 10 del presente Convenio. Adicionalmente, por cada día de trabajo en domingo y festivo las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de descanso compensatorio.

**ARTÍCULO 12. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Las horas extraordinarias realizadas conforme a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores/as serán compensadas, preferentemente, con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

### **ARTÍCULO 13. VACACIONES.**

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

El citado periodo se disfrutará preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

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

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

### **ARTÍCULO 14. PERMISOS Y OTROS BENEFICIOS – CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

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

- a) Matrimonio del empleado/a: 16 días naturales a contar desde el primer día laborable siguiente a la fecha de la celebración.
- b) Nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento: el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato en los términos y duración establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Tres días naturales, en los casos de fallecimiento accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo se requiera de desplazamiento a población distinta de su domicilio, el plazo será de cuatro días naturales. En estos casos será el facultativo que atienda al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de la gravedad en la enfermedad, intervención quirúrgica y/o accidente.

Con el objeto de favorecer su mejor utilización acorde con la finalidad del precepto, y con efectos de 1/1/2021, este permiso contemplado en el párrafo anterior, podrá disfrutarse por horas, siempre que no se haya producido ampliación como consecuencia del desplazamiento.

- d) Funerales o celebraciones religiosas por fallecimiento indicado en el apartado c) del presente artículo, la parte de jornada correspondiente.
- e) Traslado del domicilio habitual del empleado/a, 1 día natural.
- f) Para cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público legalmente establecidos, se concederá permiso por el tiempo indispensable. Si estas diligencias llevaran consigo el percibo de una indemnización, se descontará su importe de los haberes del empleado/a.
- g) Permisos para exámenes, un máximo de diez días laborables al año en los términos establecidos en el Convenio General del Sector Seguros.

h) Permiso de lactancia:

Por lactancia y/o cuidado de un hijo/a menor de nueve meses, los trabajadores/as (hombres o mujeres) tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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

i) Preparación al parto: Las trabajadoras que acrediten la imposibilidad de acudir a los cursos de preparación al parto fuera del horario laboral, podrán hacerlo en horario laboral.

j) Permisos dirigidos a padres y madres con hijos/as discapacitados:

J.1) Reuniones escolares: Los empleados/as que tengan hijos/as con una discapacidad igual o superior al 33% oficialmente reconocida, contarán dentro del año natural con un permiso remunerado para asistir a 3 reuniones escolares o tutorías en el centro educativo al que están inscritos sus hijos/as.

J.2) Permiso retribuido para padres y madres de hijos/as con discapacidad: Los/as empleados/as con hijos/as con discapacidad no inferior al 33%, acreditado mediante informe médico oficial, tendrán derecho a un permiso retribuido a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del descanso por nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, en su caso, del permiso por lactancia acumulado que se prolongará hasta que el niño/a cumpla 1 año de edad.

En el supuesto que la discapacidad se declarara con posterioridad a la incorporación del/a empleado/a por finalización del periodo de descanso por nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, y/o lactancia, se podrá seguir optando al permiso hasta que el niño/a cumpla 1 año de edad.

k) Hasta un máximo de cuatro consultas médicas al año del propio empleado/a, debiendo aportar justificante de carácter oficial donde quede constancia expresa del día, así como de las horas de entrada y salida.

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

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

l) Dos días de puente: Todo empleado/a con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa podrá acceder, preservando siempre la buena organización de la empresa, a dos días libres remunerados, a su conveniencia y localizado como inmediatamente anterior o posterior a cualquier otro que fuera festivo excluyendo los domingos.

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

2. Permisos no remunerados:

- a) El trabajador/a, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 30 horas al año, preavisando a la Empresa con una antelación de al menos 48 horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.
- b) El empleado/a, ausente por vacaciones o permiso está obligado a incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente del vencimiento de aquellos. En el caso de que pudiera justificar cumplidamente su retraso en la incorporación al trabajo y las circunstancias que le impidieron solicitar la correspondiente prórroga, se consideraran justificados los días de retraso en su incorporación, pero le serán descontados a todos los efectos.
- c) Con carácter excepcional, el empleado podrá disponer de un único permiso no retribuido de hasta treinta días naturales de duración, en cada anualidad del presente Convenio Fénix Directo, siempre que las circunstancias de la producción, a juicio discrecional de la Empresa, así lo permitan.
- d) Adopción en el extranjero: de hasta un mes de duración, acumulable al del punto 2.c) anterior del presente artículo. Los trabajadores/as/as que pretendan hacer uso de este permiso, deberán comunicar con la antelación suficiente la realización de un proceso de adopción y los previsibles desplazamientos derivados de dicho proceso, para que la Empresa pueda resolver con tiempo sus necesidades organizativas.
- e) El trabajador/a, previo aviso y justificación podrá cambiar su horario habitual de trabajo 3 días al año. Para ejercitar este permiso se atenderá a la siguientes requisitos:
  - ✓ Sólo podrá solicitarse por empleados/as que tengan horarios de trabajo fijos.
  - ✓ La petición deberá ser autorizada por el responsable.
  - ✓ La modificación en ningún caso afectará al cómputo de la jornada anual oficial, ni se podrán realizar en días festivos en los que se presten servicios.
  - ✓ Los días de cambio de horario habitual solicitados no podrán ser consecutivos.
  - ✓ Durante los días en los que se realice la modificación de cambio horario, el trabajador/a no podrá ausentarse por otros motivos a no ser que los mismos se produzcan de forma súbita.

**ARTÍCULO 15. FORMACIÓN.**

La formación profesional tendrá como objetivo básico conseguir la calidad, productividad y competencia adecuadas del empleado/a en la realización de su trabajo.

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

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

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

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

Los programas de formación estarán enmarcados dentro de los sistemas de promoción profesional, debiendo contarse con la colaboración, asistencia y participación de la representación de los trabajadores/as.

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

#### **ARTÍCULO 16. SALUD LABORAL.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Teniendo en cuenta el grave problema que supone el absentismo por causas no justificadas y el perjuicio que supone para la Empresa, para los trabajadores/as de la misma y para la Seguridad Social, la representación de los trabajadores/as se compromete a difundir entre el personal la

necesidad de cooperar en su solución. Al mismo tiempo, el comité colaborará con la empresa buscando soluciones y proponiendo medidas para la eliminación del absentismo no justificado.

Este órgano se dotará de un Reglamento de funcionamiento adecuado.

## **CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIONES**

### **ARTÍCULO 17. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.**

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

1. Salario Base:

Se distribuye en doce pagas mensuales ordinarias más tres extraordinarias pagaderas en Junio, Octubre y Diciembre.

2. Complemento por Experiencia:

Se distribuye en doce pagas mensuales ordinarias más tres extraordinarias pagaderas en Junio, Octubre y Diciembre.

3. Complemento de Compensación por Primas:

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

4. Complemento de Adaptación Individualizado:

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

Se distribuye en 12 abonos mensuales ordinarios más tres extraordinarios pagaderos en Junio, Octubre y Diciembre.

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

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

5. Plus "ad-peonam":

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

Esta partida será de aplicación exclusivamente para los empleados/as que se encontraran prestando sus servicios de manera efectiva a 31/12/2003.

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

6. Complemento Personal Voluntario:

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

Este Plus tiene la característica de ser compensable y absorbible y se devengará por los empleados/as que lo tengan reconocido expresamente por parte de la empresa.

**ARTÍCULO 18. REVISIÓN Y REGULARIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA RETRIBUTIVA:**

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

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

**ARTÍCULO 19. COMPENSACIÓN POR COMEDOR.**

Los empleados/as que realicen la jornada oficial, por cada día que realicen de forma efectiva jornada partida, tendrán derecho a la siguiente compensación por comedor, por los valores que a continuación se indican, a partir del año 2020:

- Año 2020: 11,70 €, con efectos de la fecha de la firma del presente convenio colectivo.
- Año 2021: 11,80 €.
- Año 2022: 11,90 €.
- Año 2023: 12 €.

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

En todo caso, esta compensación no se abonará a aquellos trabajadores/as que estén en situación de IT o con ausencias al trabajo que impliquen la no realización de la jornada partida.

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

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

**CAPÍTULO V.- PRESTACIONES SOCIALES**

**ARTÍCULO 20. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL O RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO DE MENOR.**

1. Cuando el empleado/a se encuentre en situación de incapacidad temporal laboral debida a enfermedad o accidente, sea o no sea laboral, o riesgo durante el embarazo, o en situación de suspensión del contrato por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción y acogimiento de menor la Empresa abonará la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y el sueldo que le correspondería de estar en activo de conformidad con lo que establece el Convenio General del Sector Seguros. Si percibiera o tuviera derecho a percibir algún subsidio o indemnización por parte de la Seguridad Social, sólo abonará la Empresa la diferencia entre la indemnización que le corresponda por cualquiera de estos conceptos y los ingresos netos del empleado en servicio activo.
2. El empleado con derecho a percibir prestación por parte de la Seguridad Social que incurra en falta que le prive de tal derecho, perderá también automáticamente el de percibir la parte suplementaria a cargo de la empresa.

3. En caso de faltas habituales al trabajo debidas a enfermedad, no superior a tres días de duración, sin aportación del justificante médico correspondiente, la empresa minorará las cantidades que a su cargo debiera satisfacer, como complemento a la prestación por incapacidad laboral transitoria, de acuerdo con la siguiente escala:

- A tercera ausencia: 25%
- A la cuarta ausencia: 50%
- A partir de la quinta ausencia: 100%

#### **ARTÍCULO 21. SEGURO DE VIDA.**

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

Coberturas Aseguradas - Seguro Principal:

- Fallecimiento por cualquier causa.
- Incapacidad permanente total por cualquier causa.

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

Cobertura Asegurada - Seguros Complementarios:

- Fallecimiento por accidente.

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

La cobertura de "Fallecimiento por cualquier causa", de este seguro, se prolongará para los empleados/as en situación pasiva, hasta que cumplan los setenta y cinco años, siempre que exista algún beneficiario, cónyuge o descendiente, designado por el empleado/a.

#### **ARTÍCULO 22. OTROS SEGUROS DEL PERSONAL.**

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

#### **ARTÍCULO 23. DISCAPACIDADES.**

- a) Reconocimiento situación de discapacidad del empleado/a:

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

- b) Ayuda ante situaciones de discapacidad de hijos de empleados/as en activo:

En el caso de discapacidades físicas o psíquicas de hijos/as de empleados/as en activo, declaradas médicamente como superiores al 30% la empresa concederá en concepto de ayuda, las cantidades que a continuación se especifican y que serán abonadas anualmente junto con la nómina del mes de septiembre de cada año, a partir del 1 de Enero de 2021:

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

## **ARTÍCULO 24. PREMIOS DE VINCULACIÓN Y/O PERMANENCIA.**

1. Premios de Vinculación: Todos los empleados/as afectados por el presente Convenio Fénix Directo percibirán el premio de vinculación que a continuación se detalla:
  - Al cumplir 25 años de servicio en la Compañía: 800 €.
  - Al cumplir 35 años de servicio en la Compañía: 1.100 €.
  - Al cumplir 40 años de servicio en la Compañía: 3.190 €.
  - Al cumplir 50 años de servicio en la Compañía: 4.200 €.
  
2. Premios de Permanencia: Los empleados/as que al jubilarse no hubieran cumplido los cuarenta años de servicio en la empresa ésta les abonará los siguientes premios de permanencia:
  - De 30 a 33 años de servicio: 1.275 €.
  - De 34 a 35 años de servicio: 1.750 €.
  - De 36 a 37 años de servicio: 2.230 €.
  - De 38 a 39 años de servicio: 2.705 €.

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

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

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

Los importes indicados en el presente artículo estarán vigentes a partir del 01/01/2021, lo que supone que durante el año 2020 los importes vigentes serán los del convenio colectivo anterior (2015-2018).

## **ARTÍCULO 25. CESTA DE NAVIDAD.**

Con motivo de las fiestas navideñas la empresa hará entrega a todos los empleados/as de una cesta o lote de Navidad, por los valores que a continuación se indican, a partir del año 2020:

- Año 2020: 153 €.
- Año 2021: 155 €.
- Año 2022: 156 €.
- Año 2023: 158 €.

Aquellos empleados/as que lo prefieran y lo soliciten mediante el formulario habilitado al efecto, antes del 30 de septiembre de cada año, podrán percibir el importe señalado mediante cheque regalo.

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

## **ARTÍCULO 26. AYUDA PARA ESTUDIOS.**

1. Ayudas para estudios de empleados/as:

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

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

Los empleados/as que hayan disfrutado de las ayudas contempladas en este artículo, estarán obligados a devolver a la empresa las cantidades percibidas y la compensación de gastos y ausencias, en el caso de que cesen de prestar servicios por baja voluntaria o despido

procedente en la empresa antes del término de cinco años, a contar desde el día en que concluyeron los estudios que se hayan realizado al amparo de este artículo.

2. Ayudas para estudios de hijos/as de empleados/as:

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

	2020	2021	2022	2023
Guardería infantil y Enseñanza preescolar	597,60	603,57	609,61	615,70
Educación Primaria y Primero y Segundo de Secundaria	816,41	824,58	832,82	841,15
Tercero y Cuarto de Educación Secundaria	1.182,96	1.194,79	1.206,74	1.218,81
Primero y Segundo de Bachillerato y Formación Profesional Grado Medio	1.294,04	1.306,98	1.320,05	1.333,25
Enseñanza Universitaria y Formación Profesional Grado Superior	1.330,70	1.344,00	1.357,44	1.371,02

Aquellos empleados/as que sean declarados en situación de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez se interpretará que continúan en activo a efectos de las ayudas anteriormente descritas en este artículo y hasta los 65 años de edad.

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

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

En el supuesto de discrepancia los empleados/as podrán dirigirse a la Comisión Mixta.

#### ARTÍCULO 27. ANTICIPOS.

1. Los empleados/as tienen derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Estos anticipos no podrán exceder del importe de una mensualidad ordinaria y se reintegrarán, como máximo en la mensualidad siguiente a la de su obtención.

2. En caso de enfermedad grave o necesidades urgentes del propio empleado/a, de su cónyuge, padres o hijos/as que dependen económicamente de él, la empresa podrá conceder anticipos especiales de hasta un máximo de seis veces el ingreso bruto mensual de carácter ordinario.

La petición de estos anticipos deberá hacerse a la empresa acompañando dictamen médico o justificación que acredite la necesidad. La empresa podrá someter el caso al dictamen de otro facultativo, ajeno a las partes y denegar o reducir el anticipo, cuando el nuevo dictamen no reconozca, total o parcialmente aquella necesidad.

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

Estos anticipos deberán ser amortizados por el empleado en su totalidad al momento de causar baja en la Empresa por cualquier motivo.

#### ARTÍCULO 28. PRÉSTAMOS.

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

La cuantía por préstamo será de 24.280 € para adquisición de vivienda, de 12.140 € para obras de acondicionamiento y de 4.555 € por necesidades graves o urgentes de los empleados/as, a amortizar en un plazo máximo de diez años en el primer caso, cinco en segundo y tres en el tercero.

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

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

- Fondo máximo de 151.755 €: en relación a los préstamos para adquisición de vivienda habitual y obras de acondicionamiento de la misma y,
- Fondo máximo de 30.350 €: para los préstamos referidos a necesidades graves o urgentes de los empleados/as.

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

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

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

#### **ARTÍCULO 29. NUPCIALIDAD Y NATALIDAD.**

Los empleados/as en activo, con una antigüedad mínima de un año podrán optar por las siguientes asignaciones por los valores que a continuación se indican, a partir del año 2020:

	2020	2021	2022	2023
Por nacimiento o adopción de cada hijo:	422,10 €	426,32 €	430,58 €	434,89 €
Por contraer Matrimonio	990,81€	1.000,72 €	1.010,73 €	1.020,83 €

#### **Artículo 30. AYUDA PARA EL CASO DE FALLECIMIENTO.**

Se establece una ayuda de 910€, para el caso de fallecimiento de empleados/as. La citada cantidad se entregará a los beneficiarios designados o herederos.

### **CAPÍTULO VI. – OTRAS CONDICIONES**

#### **ARTÍCULO 31. RELACIONES LABORALES Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS.**

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

La Empresa y la representación de los trabajadores/as proclaman como principios inspiradores de la Relaciones Laborales, los de respeto democrático, comunicación y participación.

#### **ARTÍCULO 32. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

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

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

A tal efecto todos los integrantes de la Empresa contribuirán al mantenimiento de la imagen de la Compañía, mediante el correcto trato con clientes y proveedores, adecuando su vestimenta a los usos de corrección ordinarios.

## **DISPOSICIONES**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PAREJAS DE HECHO.**

Se reconocen los mismos derechos que el convenio otorga a los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado, y previa justificación mediante certificación del correspondiente Registro de Parejas de Hecho, o cualquier otra admitida que, conforme a derecho, acrediten esta condición.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. NO DISCRIMINACIÓN EN EL USO DEL GÉNERO GRAMATICAL.**

En el texto del Convenio se ha querido utilizar los géneros gramaticales masculino y femenino. No obstante, si en algún artículo o apartado se ha obviado alguno de ellos, es debido a un error por lo que debe entenderse referido a ambos géneros.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- COMPROMISO DE NEGOCIAR PLAN DE IGUALDAD**

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes han negociado medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, las cuales se reflejan en el contenido del presente Convenio.

Adicionalmente, las partes han asumido el compromiso de promover la negociación de un Plan de Igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones y plazos establecidos en el Real Decreto-ley 06/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, todo ello conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

### **DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA: Régimen de jornada y horario laboral correspondiente al ejercicio 2020 hasta la fecha de firma del Convenio Colectivo**

Entre el 01/01/2020 y el 09/11/2020, el régimen de jornada y horario se mantendrá en los mismos términos recogidos en el artículo 10 del Convenio Colectivo Fenix Directo 2015-2018.

### **DIPOSICION FINAL**

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

#### **INVENTARIO DE PUESTOS FENIX DIRECTO**

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