

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10859 *Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de Aris Risk Solutions, SL.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de la empresa Aris Risk Solutions, SL (código de convenio n.º 90103422012019), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de julio de 2022, acuerdo que ha sido suscrito de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y la Delegada de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 14 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL ACUERDO Y FIRMA DE LA REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE ARIS RISK SOLUTIONS, SL

A fecha 20 de marzo de 2025,

REUNIDOS

En representación de la Empresa:

Santiago Martin, CEO.

Ana Estela Hernández Molina, responsable de Recursos Humanos.

Ignacio Puche Cano, responsable de Recursos Humanos.

En representación de los trabajadores/as:

Daniel Salguero Fuentes (Presidente), Comité Empresa Granada.

Gabriel Bretones Gámez (Secretario), Comité Empresa Granada.

Andrea Castillo Navío, Comité Empresa Granada.

Guillermo Hueli Campos, Comité Empresa Granada.

Héctor Gómez Gómez, Comité Empresa Granada.

Isabela Buratto Teles, Comité Empresa Granada.
Laura Lorente Girón, Comité Empresa Granada.
Ana Isabel Vasco Martín, Comité Empresa Granada.
Alejandro Tomás García, Comité Empresa Granada.
Ana Patiño Tornos, Delegada ARIS Madrid.

MANIFIESTAN

I. El II Convenio de Aris Risk Solutions, SL, fue publicado el pasado 21 de julio de 2022 en el «Boletín Oficial del Estado», el cual se encuentra vigente y no ha sido denunciado por las partes.

II. La Comisión Negociadora del II Convenio de Aris Risk Solutions, SL, se reúne para negociar la revisión de dicho convenio colectivo al amparo de lo dispuesto del artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, que dispone:

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

III. La Comisión Negociadora entiende necesario la revisión del ámbito temporal, retributivo y de jornada del contenido de los artículos 4, 5, 11, 14, 15, 18, 19, 24, 25, 27, 29 y 44, con la finalidad de adaptar el convenio a las nuevas exigencias normativas.

IV. Igualmente, se exige el incluir en el convenio el capítulo X, en base al RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medias para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

V. A la vista de lo anterior, la representación de la Empresa y la representación de los/as trabajadores/as en la Comisión Negociadora,

ACUERDAN

Primero.

Modificar el artículo 4, debido a la ampliación negociada del periodo de vigencia del convenio. El cual quedará redactado conforme al siguiente texto:

«Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente convenio colectivo proroga su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.»

Segundo.

Modificar el artículo 5, debido a la ampliación negociada del periodo de vigencia del convenio. El cual quedará redactado conforme al siguiente texto:

«Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este convenio colectivo antes del 1 de octubre de 2028. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte.

Se prorrogará automáticamente de año en año si el mismo no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación.

En caso de ser denunciado, el presente convenio colectivo se mantendrá vigente en su contenido normativo hasta que sea sustituido por un nuevo convenio colectivo.»

Tercero.

Modificar el artículo 11, El cual quedará redactado conforme al siguiente texto:

«La promoción profesional con base al sistema de grupos profesionales se gestionará desde la herramienta de evaluación del desempeño. En esta herramienta de gestión del desempeño y del talento interno, se realizará la definición del mapa de puestos, con los requisitos de cada puesto y su equivalente en los grupos y nivel, así como la sistemática de promoción profesional.

La promoción automática se producirá en los grupos I y II y en los niveles desde N1 a N2 y desde N2 a N3; en este caso el primer cambio (de N1 a N2) será efectivo cuando la persona cumpla dos años en el puesto, y el segundo cambio (de N2 a N3) se producirá dentro de los dos años siguientes. A partir del N3, para los grupos profesionales I, II y III, cada 3 años, se realizará una sesión de revisión adicional a la evaluación habitual del desempeño. En esta sesión, se revisará si opta o no a una subida salarial, quedando esta por escrito. No solo dependerá del rendimiento del trabajador sino de la situación económica de la empresa. Corresponderá a la empresa decidir si existe o no la subida de nivel conforme a las condiciones y los criterios de evaluación.

11.1 Situación de promoción y posterior remoción: En los casos de promoción a grupo de gestión y/o dirección, el trabajador permanecerá en su grupo profesional de origen durante los 6 primeros meses, percibiendo la diferencia entre su nivel retributivo y el nivel retributivo del grupo superior como complemento de “Plus Promoción” no consolidable, de manera que, en caso de no seguir realizando las competencias y funciones correspondientes al grupo profesional superior, dejará de percibir el citado complemento.

En este supuesto, si la realización de funciones del grupo superior objeto de la promoción se prolonga durante un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso al grupo superior.

11.2 Situación de sustitución por enfermedad y/o accidente: En el caso de que un trabajador desempeñara las funciones de otro empleado de grupo superior que se encuentre en situación de incapacidad por enfermedad y/o accidente, dicha realización de funciones se prolongará hasta la fecha de reincorporación del trabajador sustituido sin que el trabajador tenga derecho a reclamar el ascenso al grupo profesional superior, de conformidad con el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, durante la realización de las funciones de grupo superior, el trabajador recibirá transitoriamente un “Plus Cobertura” de carácter salarial no consolidable equivalente a la diferencia retributiva entre su nivel salarial de su grupo profesional y en el nivel salarial inicial del grupo profesional superior cuyas funciones esté realizando transitoriamente.

11.3 Situación de sustitución por otras causas: se aplicarán las mismas reglas descritas para los casos de enfermedad y/o accidente a excepción del plazo máximo de realización de las funciones de grupo superior que no podrá prolongarse durante más de doce meses, transcurridos los cuales el trabajador podrá reclamar el ascenso.»

Cuarto.

Modificar el artículo 14, para la actualización e incremento de las tablas salariales, quedando redactado conforme al siguiente texto:

«Artículo 14. *Tablas salariales.*

Se establecen las siguientes tablas salariales (salario base de convenio) para los siguientes años:

Tabla salarial (salario base de convenio en 14 pagas e incluye el plus de transporte) para el año 2025. (Incremento del 2,5 % respecto al 2024)

2025. Salario base de convenio (incluye el plus de transporte y revisión)

	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
N7	32.845	40.383	40.922	46.306	74.305
N6	30.281	37.162	38.538	44.962	71.408
N5	27.185	33.364	37.070	43.249	67.962
N4	24.096	29.656	29.656	39.541	61.784
N3	22.242	25.949	24.714	34.599	55.605
N2	20.388	23.478	20.388	30.891	49.427
N1	17.300	21.006	17.917	28.420	43.249

Tabla salarial (salario base de convenio en 14 pagas e incluye el plus de transporte) para el año 2026. (Incremento del 3 % respecto al 2025. Adicionalmente para el Grupo I y los niveles 1 y 2 del Grupo III, incluyen un incremento adicional del 5 % respecto al 2025)

2026. Salario base de convenio (incluye el plus de transporte y revisión)

	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
N7	35.473	41.594	42.150	47.696	76.534
N6	32.703	38.277	39.694	46.310	73.550
N5	29.360	34.365	38.182	44.546	70.001
N4	26.023	30.546	30.546	40.728	63.637
N3	24.022	26.727	25.455	35.637	57.273
N2	22.019	24.182	22.019	31.818	50.909
N1	18.684	21.637	19.350	29.273	44.546

Tabla salarial (salario base de convenio en 14 pagas e incluye el plus de transporte) para el año 2027. (Incremento del 3,5 % respecto al 2026)

2027. Salario base de convenio (incluye el plus de transporte y revisión)

	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
N7	36.714	43.050	43.625	49.365	79.213
N6	33.848	39.617	41.083	47.931	76.124
N5	30.387	35.567	39.519	46.105	72.451
N4	26.934	31.615	31.615	42.153	65.865
N3	24.862	27.663	26.346	36.884	59.278
N2	22.790	25.028	22.790	32.932	52.691
N1	19.338	22.394	20.028	30.297	46.105

Tabla salarial (salario base de convenio en 14 pagas e incluye el plus de transporte) para el año 2028. (Incremento del 3,5 % respecto al 2027)

2028. Salario base de convenio (incluye el plus de transporte y revisión)

	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
N7	37.999	44.557	45.152	51.093	81.986
N6	35.032	41.004	42.521	49.609	78.788
N5	31.451	36.812	40.902	47.719	74.986
N4	27.877	32.722	32.722	43.628	68.170
N3	25.732	28.631	27.268	38.175	61.353
N2	23.588	25.904	23.588	34.084	54.535
N1	20.015	23.178	20.729	31.358	47.719

Las cantidades anteriores constituyen la retribución anual total para las personas trabajadoras, incluyendo las dos pagas extraordinarias que se devengan en junio y en diciembre de cada año. La persona trabajadora percibirá la retribución anual pactada en las tablas anteriores en doce mensualidades, percibiendo de este modo prorrateadamente las dos pagas extraordinarias.

No obstante, el trabajador podrá solicitar el abono de las dos pagas extraordinarias, respectivamente en junio y en diciembre, previa solicitud a la empresa antes del comienzo del año. Estas opciones de abono se realizarán por años naturales completos.»

Quinto.

Modificar el artículo 15, añadiendo un nuevo plus de disponibilidad, quedando redactado conforme al siguiente texto:

«Artículo 15. *Pluses vinculados a la jornada.*

15.1 Se acuerda el abono del siguiente plus a las personas trabajadoras que realicen habitualmente las funciones de atención del servicio para otros países:

– Plus de disponibilidad 21: los trabajadores que finalicen su jornada laboral a las 21 h percibirán un complemento del 10 % del salario bruto por cada día en que se cumpla esta condición.

– Plus de disponibilidad 22: los trabajadores que finalicen su jornada laboral a las 22 h percibirán un complemento del 15 % del salario bruto por cada día en que se cumpla esta condición.

– Plus de disponibilidad 23: los trabajadores que finalicen su jornada laboral a las 23 h percibirán un complemento del 20 % del salario bruto por cada día en que se cumpla esta condición.

A los exclusivos efectos del devengo de este plus, se entenderá por “turno de tarde” el que comienza a partir de las 15:00 h en adelante o el horario que concentre la mayor parte de la jornada diaria a partir de las 15:00 h.

15.2 Los trabajadores que presten servicios en horario nocturno (según normativa vigente) percibirán por cada hora de trabajo nocturno un plus equivalente al 20 % del salario/hora establecido para su categoría y nivel salarial.

En todo caso, la Empresa respetará las normas mínimas de derecho necesario en materia de jornada y sus límites legales.»

Sexto.

Modificar el artículo 18, en base al incremento salarial, quedando redactado conforme al siguiente texto:

«Artículo 18. *Revisión salarial.*

Se acuerda un incremento salarial para los conceptos revisables del 2,5 % para el año 2025, del 3 % para año 2026, del 3,5 % para el año 2027 y del 3,5 % para el año 2028. Adicionalmente para el año 2026 en el Grupo I y los niveles 1 y 2 del Grupo III, se establece un incremento adicional del 5 %. Se adjuntan las tablas en el artículo 14.»

Séptimo.

Modificar el artículo 19, debido al aumento del plus salarial, quedando redactado conforme al siguiente texto:

«Artículo 19. *Plus de transporte.*

Se abonará el concepto plus de transporte por importe de 1.168,8 euros/ anuales (ya incluido en las tablas salariales), que se devengará durante doce meses y que será abonado de forma prorrateada a cuenta del importe anual devengado en doce mensualidades en cuantía de 97,40 euros/mes.

Este plus se abonará independientemente de la jornada o contrato de las personas trabajadoras.

Este complemento tiene carácter salarial, cotiza a la seguridad social y es revisable conforme al artículo 18 del convenio (parte consolidable en tablas).

Plus de transporte para 2025: 1.168,80; para 2026: 1.203,86; para 2027: 1.245,99 y para 2028: 1.289,59.»

Octavo.

Modificar el artículo 24, en lo referente a la actualización del cómputo total de horas trabajadas anualmente por convenio, quedando redactado conforme al siguiente texto:

«Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

Se establece para todo el convenio una jornada efectiva máxima anual de 1700 horas, para personas con jornada completa.

La jornada de trabajo podrá distribuirse en turno partido de mañana y tarde, y en turnos continuados de mañana, tarde y noche, para atender las necesidades del servicio, sin perjuicio de las especialidades establecidas en el artículo siguiente.

La jornada ordinaria y el horario por defecto para la zona europea serán de 8 horas y 15 minutos de lunes a jueves y de 6 horas los viernes (horario de 9:00 a las 14:30 h y desde las 16:15 a las 19:00 h de lunes a jueves y de 9:00 a las 15:00 h los viernes). La jornada intensiva será de mañana. No obstante, se podrá establecer jornada intensiva de tarde, cuando concurren necesidades organizativas y/o productivas o de servicio al cliente. Independientemente, se establece la posibilidad de aplicar un sistema de horario flexible en base al plan de conciliación acordado de la empresa.

El personal que perciba los pluses de “disponibilidad 21”, “disponibilidad 22” y “disponibilidad 23” y los trabajadores nocturnos conforme al artículo 36.1 (tercer párrafo) del Estatuto de los Trabajadores tendrán preferencia para realizar turno continuado de tarde o de noche, según corresponda.

La jornada ordinaria para dar servicio a la zona de Latinoamérica, a título orientativo y siempre con de acuerdo a las necesidades organizativas y productivas de la empresa, inicialmente será:

- de 8 horas de lunes a jueves y de 7 horas los viernes;
- la jornada que finaliza a las 21 horas dará comienzo a las 13 horas, en el caso de que no se haga descanso para almuerzo, o a las 12 horas en el caso de que sí lo haga. El descanso para el almuerzo no computa como tiempo efectivo de trabajo;
- la jornada que finaliza a las 23 horas dará comienzo a las 15 horas, sin descanso de almuerzo, o a las 14 horas, con descanso para el almuerzo. El descanso de almuerzo será de 1 hora, en el caso de que se solicite realizarlo, que no computará como tiempo efectivo de trabajo.

Con carácter general, se entenderá por “jornada de tarde” aquella que comienza a partir de las 15 horas.

La Empresa se reserva el derecho de decidir el cambio de turnos y horarios establecidos en este artículo en caso de necesidad por causas objetivas, previa negociación con la representación legal de los trabajadores.»

Noveno.

Modificar el artículo 25, ampliando la jornada intensiva, quedando redactado conforme al siguiente texto:

«Artículo 25. *Calendario laboral.*

Se establece el siguiente calendario durante la vigencia del convenio:

Jornada intensiva de 7 horas de lunes a viernes en las siguientes fechas (1 junio a 31 agosto ambos inclusive), Semana Santa (lunes, martes y miércoles santo) y Navidad (desde el 20 de diciembre al 8 de enero ambos inclusive).

Los días 24 y 31 de diciembre, así como 1 día local festivo adicional a definir por cada oficina (caso de Granada, día de la Cruz, día de San Isidro en Madrid), serán jornadas de 5 horas.»

Décimo.

Modificar el artículo 27, especificando que los días son laborales en el apartado b y c, quedando redactado conforme al siguiente texto:

«Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, a partir del día siguiente a la fecha del enlace o la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, respectivamente.

b) Cinco días laborales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. La fecha de disfrute se iniciará desde el día que se produzca el hecho causante si este se produce antes de las 15:00 horas, o a partir del día siguiente al del acaecimiento del hecho causante si este se produce trascurridas las 15:00 horas.

c) Dos días laborales por traslado del domicilio habitual y tres días laborales si la mudanza supera los 50 km.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo se estará a lo dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores.

f) Asistencia a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

h) Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

i) La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

j) 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.»

Undécimo.

Modificar el artículo 29, para la ampliación de los días de asuntos propios sin justificar, quedando redactado conforme al siguiente texto:

«Artículo 29. *Asuntos personales.*

Se establece dentro de la jornada anual un permiso retribuido de cuatro días de asuntos personales sin justificar, para atender temas personales. Se disfrutarán por días completos y deberá coordinarse con cada responsable de departamento su uso, anticipándose la comunicación del disfrute como mínimo 48 horas.

Se mantiene el sistema de asuntos personales vigente en la empresa según listado adjunto, en este caso el equivalente a tres jornadas disfrutadas en horas y debidamente justificado. Se deberá prever con un mínimo de antelación de dos días, excepto los casos de fuerza mayor, los siguientes:

a) Las gestiones o trámites bancarios que requieran la presencia del trabajador para su firma.

b) La acreditación personal ante Notario, Registrador o demás funcionarios públicos, para cualquier gestión documental que requiera necesariamente de la presencia física del trabajador, y que no esté permitida la representación o por imposibilidad de ser delegada la tarea.

c) El tiempo empleado para llevar y recoger al taller el vehículo habitual utilizado para el desplazamiento al trabajo en aquellos casos de avería urgente que impida su uso.

d) La estancia inevitable en el hogar por averías que no puedan solventarse fuera de horario laboral.

e) La recepción en el domicilio de enseres necesarios (muebles, electrodomésticos, instalación de los mismos) que no puedan ser entregados fuera de horario laboral.

f) La gestión e instalación de servicios o suministros que no puedan ser realizadas fuera de horario laboral o precisen necesariamente de la presencia del trabajador.

g) Las gestiones académicas que no puedan ser realizadas fuera de horario laboral y que requieran la presencia del trabajador.

h) Cuestiones varias de carácter urgente ante las fuerzas del orden.

i) La cita médica con especialistas por revisiones periódicas o rutinarias no urgentes que no puedan tener lugar fuera de horario laboral.

j) El ser requerido con carácter de urgencia por el colegio de un hijo.

k) El acompañamiento del hijo del trabajador al médico.

l) El acompañamiento de personas con discapacidad y que están al cuidado del trabajador en casos de extrema gravedad cuando sea necesario.

m) La asistencia a enlaces matrimoniales de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, en caso de celebrarse en horario laboral.

- n) Asistencia a exequias por fallecimiento de personas allegadas.
- o) Asistencia a las fiestas infantiles de los hijos de los empleados, siempre que no afecte al normal desarrollo del trabajo.»

Duodécimo.

Se incluye el nuevo capítulo de igualdad dentro del convenio, en base al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, quedando redactado conforme al siguiente texto:

«CAPÍTULO X

Artículo 44. *Medidas para la igualdad efectiva y protección de los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito Laboral.*

Principios Generales de Igualdad y No Discriminación.

1. Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades: En el marco de este convenio, se garantizará que todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, disfruten de igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos laborales, según el Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso vigente.

2. No Discriminación: Queda expresamente prohibida cualquier forma de discriminación, acoso o trato desigual hacia las personas trabajadoras por motivos de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La empresa se compromete a promover la diversidad y la inclusión en todas sus políticas y actuaciones. Conforme al Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso vigente.

Contratación y Selección de Personal.

1. Los procesos de selección se regirán por criterios objetivos y transparentes, basados en la formación, experiencia y capacidades profesionales de los candidatos, garantizando la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Conforme al Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso vigente.

2. Las ofertas de empleo y los anuncios de contratación utilizarán un lenguaje inclusivo y no sexista, fomentando la diversidad y el respeto hacia todas las personas trabajadoras. Conforme al Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso vigente.

Promoción y Desarrollo Profesional.

1. Las oportunidades de ascenso y promoción en la empresa estarán basadas en el mérito, las competencias y el desempeño de las personas trabajadoras, sin discriminación alguna por orientación sexual, identidad de género ni expresión de género. Conforme al Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso vigente.

2. La empresa garantizará que todos los trabajadores y las trabajadoras, independientemente de su identidad o expresión de género, tengan las mismas posibilidades de acceder a formación continua y a puestos de responsabilidad dentro de la organización. Conforme al Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso vigente.

Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.

1. Se implementarán programas de formación y sensibilización dirigidos a todo el personal, con el objetivo de promover el respeto a la diversidad sexual y de

género, así como prevenir cualquier forma de discriminación o acoso hacia personas LGTBI.

2. La empresa se compromete a incluir dentro de sus programas formativos de sensibilización sobre igualdad y prevención del acoso.

3. Se revisará anualmente conforme a lo dispuesto en el plan de Formación Anual existente, establecido y auditado en la empresa.

Permisos y Beneficios Sociales.

1. La empresa garantizará el acceso a los permisos y beneficios sociales en igualdad de condiciones a las personas LGTBI, incluyendo a aquellas que estén en pareja de hecho o en matrimonio con una persona del mismo sexo, así como a aquellas que hayan constituido una familia diversa.

2. Todos los beneficios laborales, como los permisos por maternidad, paternidad, adopción o cuidado, serán igualmente accesibles para todas las personas trabajadoras, sin discriminación alguna por su orientación sexual o identidad de género.

Igualdad de trato.

1. La empresa promoverá un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia, acoso o discriminación por motivo de orientación sexual, identidad de género o características sexuales. Conforme al Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso vigente.

2. Se fomentará la integración de personas LGTBI en todos los equipos de trabajo, garantizando un entorno inclusivo en el que todos los trabajadores puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a represalias o exclusión. Conforme al Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso vigente.

Protocolo de Actuación Frente al Acoso y la Violencia LGTBIfóbica.

1. La empresa adoptará un protocolo específico contra el acoso LGTBIfóbico, que garantizará la prevención, detección y actuación inmediata ante cualquier conducta de acoso o violencia relacionada con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

2. El protocolo incluirá procedimientos claros para la denuncia, investigación y resolución de los casos de acoso, garantizando la confidencialidad, la protección de la persona afectada y la toma de medidas adecuadas contra los agresores.

3. El protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras, así como a candidatos en procesos de selección, personal temporal, proveedores, clientes y visitantes que interactúan con la empresa.

Régimen Disciplinario y Sanciones por Conductas Discriminatorias.

1. Se establecerán sanciones específicas en el régimen disciplinario para las conductas de acoso, violencia o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, tipificándose las siguientes faltas:

– Faltas Leves: Comentarios o actitudes despectivas que no constituyan acoso directo pero que afecten al clima laboral o la dignidad de la persona, y que por las circunstancias concurrentes no sea calificable como falta grave o muy grave.

– Faltas Muy Graves: Cualquier acto de violencia física o verbal, acoso persistente o intimidación contra una persona trabajadora debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Además del Acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género que afecte gravemente la integridad o el bienestar de la persona trabajadora.

2. Las sanciones serán conformes a la tipificación de la gravedad de la falta.»

Decimotercero.

Al incluirse el capítulo X sobre medidas de igualdad, el anterior capítulo X, pasa a ser el XI, modificando a su vez la numeración de su anterior artículo 44, pasando a ser el 45. Adicional al orden, se actualiza la composición de la comisión paritaria, quedando redactado conforme al siguiente texto:

«CAPÍTULO XI

Artículo 45. *Comisión paritaria.*

45.1 Constitución. Se crea una Comisión paritaria del presente convenio colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

45.2 Composición. La Comisión paritaria la integran 13 vocales. Tres vocales en representación de la empresa y diez vocales en representación de la representación de los trabajadores de todos los centros de trabajo, designados de entre los integrantes de la Comisión negociadora del convenio colectivo. Los vocales de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

45.3 Reuniones. La Comisión paritaria se reunirá a petición de tres de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

45.4 Requisitos para la constitución válida de la Comisión paritaria. El quórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión paritaria será de 5 vocales: dos en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores.

45.5 Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

45.6 Competencias. A la Comisión paritaria se le atribuyen específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

– En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al presente convenio colectivo, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proponer las modificaciones oportunas, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación.

– La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio.

– La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.

– La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión. En este caso se establece como primera opción la mediación y posteriormente el arbitraje voluntario por acuerdo de la comisión paritaria. Esta mediación y, en su caso, el arbitraje voluntario se desarrollará ante los siguientes órganos conforme a la normativa que respetivamente rige su funcionamiento:

1. Ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) si el ámbito del conflicto se limita a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid si el ámbito del conflicto se limita a la Comunidad Autónoma de Madrid.

3. Ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, FSP (SIMA-FSP) si el ámbito del conflicto es superior al de una comunidad autónoma.

Este procedimiento de solución de conflictos también será seguido para solventar aquellas discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

45.7 Domicilio. El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será el de la sede principal de Atlax360 en calle José Luis Pérez Pujadas, 14, 5.º B, edificio Fórum, Granada.»

Sin más asunto que tratar, con la firma de la presente acta se acuerda la revisión del vigente convenio Aris Risk Solutions, SL, en los términos expuestos.