

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**11865** *Resolución de 30 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ufinet Telecom, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ufinet Telecom, S.A.U. (código de convenio nº 90102572012016) que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 30 de noviembre de 2016.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE MANUEL SILVELA, 13-15 (MADRID) Y AVENIDA DE ARTEIXO, 171 (A CORUÑA) DE LA EMPRESA UFINET TELECOM, S.A.U.**

#### PREÁMBULO

La Representación de los Trabajadores de todos los centros de Ufinet Telecom, S.A., detallados en el artículo 4 del presente Convenio, con la presencia y el asesoramiento de CC.OO. y la Dirección de la Empresa han acordado y firmado el primer Convenio Colectivo de los centros de trabajo de Manuel Silvela, 13-15 (Madrid) y Avenida de Arteixo, 171 (A Coruña) de la Empresa Ufinet Telecom, S.A.U. Dicho Convenio ha sido elaborado partiendo de la necesidad de preservar el futuro y la competitividad de dichos centros, para a su vez preservar la estabilidad y el futuro de los trabajadores y trabajadoras que integran su plantilla. El Convenio se ajusta a las necesidades y peculiaridades de la actividad desarrollada por los centros mencionados de la Empresa, que consiste en el estudio, implantación, desarrollo, gestión, cesión, adquisición y explotación, directa o indirectamente, de cualquier sistema de telecomunicaciones, que no tiene otro objeto que dar el mejor servicio a sus clientes, siguiendo sus estándares de excelencia técnica y calidad.

## CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación**Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente Convenio Colectivo lo firman los representantes de Ufinet Telecom, S.A.U., que son D. Leonardo Reyes Ramírez, D. Alberto del Barrio del Castillo y D<sup>a</sup> Margarita María Mata Bagüés, y los representantes unitarios de los trabajadores de los centros de trabajo de la Empresa que se exponen en el ámbito territorial, que son:

- D.<sup>a</sup> Sandra María Díaz Sánchez.
- D. Fernando Peragón Sucilla.
- D. Javier Jiménez Ramos.
- D. Juan Antonio Lopera Plaza.
- D. Roberto Madera Carbonell.
- D. Jorge Sánchez Matas.

Teniendo todos ellos representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este Convenio Colectivo se circunscribe a la actividad desarrollada en la Empresa como operador de telecomunicaciones, que pone a disposición de terceros (otros operadores o clientes finales) sus infraestructuras y servicios para facilitar sus despliegues de red con las mejores condiciones de rentabilidad, disponibilidad y rapidez, así como cualquier otra actividad que desarrolle o pueda desarrollar de acuerdo con su objeto social en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la empresa Ufinet Telecom, S.A.U. (en adelante, «la Empresa»), y sus trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los centros de trabajo establecidos en el ámbito territorial del Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa de los centros de trabajo establecidos en el ámbito territorial de Convenio Colectivo, vinculados a la misma con una relación laboral ordinaria.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y cuyas relaciones se rigen por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar alguna obra o servicio en la Empresa.
- c) Los profesionales por cuenta ajena que, en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- d) Los estudiantes que, en desarrollo de su formación académica, realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

Adicionalmente, por tratarse de personal de confianza para la Empresa, quedarán excluidos del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, los Directores y Responsables de dichos centros de trabajo, tal y como vienen definidos en los Grupos I y II del artículo 21 del presente Convenio.

Asimismo, estarán excluidos los Técnicos con perfiles de alto nivel de responsabilidad o especificidad o responsabilidades comerciales, cuando ambas partes, de común acuerdo, así lo pacten o lo hayan pactado a la entrada en vigor del Convenio.

#### Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial del presente Convenio se circunscribe a los centros de trabajo ubicados en:

- C/ Manuel Silvela, 13-15 (Madrid).
- Avenida de Arteixo, 171 (A Coruña).

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años, iniciando su vigencia a la fecha de la firma del presente convenio, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2016, salvo para aquellas materias que se especifique otra fecha distinta o que no quepa su aplicación retroactiva.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019, salvo en aquellas materias que específicamente se pacte una vigencia diferente.

## CAPÍTULO II

### **Eficacia, vinculación y denuncia**

#### Artículo 6. *Eficacia.*

El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, con efectos desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia. Si afectase a alguna de las materias consideradas de contenido esencial, deberá procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la resolución o la sentencia, procediendo a abrir un proceso de negociación sobre la materia o materias que se hayan visto afectadas por las distintas resoluciones administrativas o judiciales.

#### Artículo 8. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del presente Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de tres meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 30 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo.

Denunciado el Convenio, éste permanecerá vigente por ultraactividad hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo.

Si no mediara denuncia, en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

## Artículo 9. *Preeminencia.*

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha. Solo se mantendrán las condiciones más beneficiosas adquiridas a la entrada en vigor del mismo, en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.

## Artículo 10. *Compensación y absorción.*

El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras, presentes y futuras, sean o no de naturaleza salarial, logradas por el personal o establecidas en virtud de imperativo legal, laudo, convenio colectivo de ámbito superior, contrato individual, uso o costumbre, concesión de la Empresa, con la única excepción de los complementos que expresamente fuesen excluidos de absorción total o parcialmente en el texto del Convenio.

Para efectuar la compensación y absorción a que hace referencia la presente cláusula, se comparará globalmente la situación resultante de la aplicación del presente Convenio y la que resulte de las disposiciones legales, reglamentarias, convenios o pactos, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

## Artículo 11. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el presente artículo, además de las que le correspondan legalmente.

La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOE.

La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de seis miembros, tres de los cuales serán designados por los representantes de los trabajadores firmantes del presente Convenio y los otros tres serán designados por la representación de la Empresa. Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y, en cualquier caso, formen parte de la representación de los trabajadores y de la representación de la Empresa. En todo caso, los representantes de los trabajadores se comprometen a, sin modificar los criterios de mayorías sindicales, a que la composición de la Comisión Paritaria garantizará la representación territorial de todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma anual con carácter ordinario.

La Comisión Paritaria tendrá los siguientes cometidos:

- a) Entender sobre la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.
- d) Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.

Antes de ejercer cualquier tipo de medida de presión o reclamación judicial o administrativa, de naturaleza colectiva, se deberán plantear las cuestiones de discrepancia ante la Comisión Paritaria, que las resolverá. En su defecto, si no las resolviera en el plazo de 15 días naturales, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de un mes se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno, que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la

publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial, en lo no previsto en este texto, se establece que:

1. La Comisión Paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.

2. Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

3. De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, a la representación de los trabajadores y a la Empresa para su conocimiento, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

Los procedimientos a seguir frente a la Comisión Paritaria son los siguientes: procedimiento de consulta y procedimiento de discrepancias o conflicto colectivo. Los trámites a seguir en cada uno de ellos son los siguientes:

a) Procedimiento de consultas:

Cualquier persona afectada por el vigente Convenio Colectivo podrá dirigirse a la Comisión Paritaria, con carácter previo a la vía Jurisdiccional, para cualquier cuestión relacionada con la aplicación o interpretación de cualquier de las cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo.

Las consultas se deberán presentar en la sede de la Comisión Paritaria o ser entregadas a cualquiera de sus miembros. Si el miembro que conozca de la consulta no ostentase el cargo de Presidente, deberá remitirla a éste y al Secretario en el plazo de 24 horas desde su conocimiento.

Las cuestiones o consultas que se promuevan ante la Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. Se podrá rechazar por la Comisión Paritaria la cuestión o consulta que no reúna los requisitos anteriormente mencionados; para ello, será necesario que la decisión sea adoptada por la mayoría de los miembros de la Comisión Paritaria.

Una vez recibida la consulta por parte del Presidente, éste deberá proceder a la realización del Orden del Día y convocar una reunión extraordinaria de la Comisión que se deberá celebrar en el plazo máximo de 5 días a contar desde la recepción de dicha consulta.

En la reunión que se celebre se adoptará el acuerdo que corresponda respecto a la consulta planteada, debiendo existir unanimidad. Si por la complejidad de la materia o por cualquier otra causa, no fuera posible resolverlo en dicha reunión se analizará en la reunión siguiente, sin que, en todo caso, pueda transcurrir un plazo superior a 15 días, y siempre que el nuevo plazo no dé lugar a la prescripción del asunto a debatir.

De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, que será notificada por escrito a quien inste su intervención, a la representación de los trabajadores y a la Empresa para su conocimiento, remitiéndose en su caso copia a la Autoridad Laboral, si las partes lo consideran conveniente o necesario a efectos de publicidad.

En el caso de que se hayan resuelto diferentes cuestiones en la misma reunión de la Comisión Paritaria, se dará por cumplido el trámite establecido en el párrafo anterior, mediante la notificación por el Secretario a quien haya instado la intervención de la Comisión Paritaria, de un certificado del acta que recoja, exclusivamente, el punto del Orden del Día relativo a la resolución de la cuestión planteada por el notificado y la decisión adoptada por la Comisión Paritaria. Dicho certificado deberá de ser visado por el Presidente de la Comisión Paritaria y por el Secretario de la misma y deberá de ser fiel reflejo de lo contenido en el acta de la Comisión Paritaria, en relación con la cuestión que se interese.

b) Procedimiento de consulta en caso de conflicto colectivo o discrepancias por inaplicación del Convenio:

En los supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del vigente Convenio Colectivo cualquiera de las partes firmantes del mismo, solicitará la inmediata reunión de esta Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional y ofrecer su arbitraje, en su caso.

Los promotores del conflicto colectivo o de la discrepancia deberán remitir por escrito a cada una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia, cuestión o duda suscitada, la pretensión de los promotores y las razones que avalan dicha pretensión.

Recibido por la Comisión Paritaria el conflicto planteado, se convocará con carácter de urgencia una reunión de la Comisión para proceder al examen de la controversia.

La Comisión Paritaria deberá de resolver en un plazo máximo de 6 días hábiles, notificándolo dentro del séptimo día a las partes afectadas. El plazo se computará desde el día siguiente a aquel en que se reciba la comunicación del conflicto o discrepancia. Sólo se podrá prorrogar el plazo en casos excepcionales, si es acordado por unanimidad de los miembros de la Comisión Paritaria, sin que pueda exceder de 14 días hábiles, siempre que este plazo no dé lugar a decaimiento de la causa por prescripción. La prórroga deberá ser comunicada de forma motivada a las partes afectadas. En caso de que la Comisión no resuelva en el plazo de siete días, o en el plazo extraordinario que se hubiera fijado, se dará por decaído el trámite por falta de acuerdo, quedando expedita la vía que proceda. No será necesario el agotamiento de los plazos cuando la Comisión pueda resolver en un plazo menor. En la reunión extraordinaria que se celebre en supuestos de conflictos colectivos o resolución de discrepancias, la Comisión Paritaria podrá: (i) adoptar un acuerdo, (ii) no pronunciarse sobre el fondo por no existir las mayorías requeridas para la adopción de un acuerdo, o (iii) someter la controversia mediación y/o arbitraje, dando traslado del Conflicto a los órganos designados por el acuerdo de resolución de conflictos laborales que resulte de aplicación.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, interpretativos del Convenio Colectivo, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada. En ningún caso podrán suponer negociaciones o alteraciones del texto analizado.

#### Artículo 12. *Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), según lo previsto en su punto 3.3.b).

Para la solución de conflictos que afecten exclusivamente a centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid, las partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Para la solución de conflictos que afecten exclusivamente a centros de trabajo ubicados en la Comunidad Gallega, las partes se adhieren al Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, que se suscribió con fecha 25 de marzo de 2013, y sus modificaciones posteriores.

### CAPÍTULO III

#### Contratación y ceses

#### Artículo 13. *Contratación.*

La Empresa podrá celebrar las modalidades de contratos que considere pertinentes, en función de sus necesidades, siempre de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos.

La Empresa podrá contratar temporalmente, con respeto a lo establecido en la legislación vigente en cada momento, al personal complementario y eventual que precise para cubrir sus necesidades.



Podrán celebrarse contratos de interinidad al objeto de sustituir al personal, entre otros supuestos, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4.º, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva. En consecuencia será de aplicación, entre otros, en los siguientes casos:

- Causas de suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo pactadas en el contrato.
- Incapacidad Temporal.
- Maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento de menores.
- Excedencia por cuidado de hijos o mayores.
- Excedencia forzosa.
- Permisos con derecho a reserva del puesto de trabajo.

#### Artículo 14. *Período de prueba.*

Podrá concertarse un período de prueba durante el cual la Empresa y el trabajador o trabajadora estarán obligados a realizar las experiencias y/o funciones que constituyan el objeto de la prueba.

La duración del período de prueba será de:

- Seis meses para los titulados universitarios con título superior o medio.
- Tres meses para personal con titulación de formación profesional de grado superior y medio.
- Un mes para el resto de los trabajadores y trabajadoras.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración, siempre con respeto a los períodos máximos de prueba establecidos con anterioridad.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo recogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudieran afectar al trabajador o trabajadora durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

#### Artículo 15. *Contratación a tiempo parcial.*

La Empresa podrá celebrar contratos a tiempo parcial de acuerdo con la normativa que, en cada momento, se encuentre en vigor.

Los contratos a tiempo parcial quedarán sujetos a distribución irregular de jornada en los mismos términos y condiciones que los contratos a tiempo completo, de tal forma que no se exceda del 10 % de la jornada ordinaria del trabajador contratado a tiempo parcial.

Podrán efectuarse hasta dos interrupciones de la jornada diaria, cuando así lo decida la Empresa para ajustar la prestación de servicios a los requerimientos específicos de su actividad.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. En todo caso, aquellos derechos que puedan ser garantizados de forma proporcional al tiempo trabajado se concederán en base a dicha proporcionalidad.

La Empresa se compromete expresamente, respecto de los trabajadores a tiempo parcial, a velar por su acceso a la formación profesional continua, para su progresión y movilidad profesional.

Horas complementarias: se fija el límite de las horas complementarias que la Empresa puede pactar con el trabajador a tiempo parcial en un 60% de las horas ordinarias contratadas.

Las horas complementarias voluntarias que pudieran pactarse entre la Empresa y el trabajador, siempre cumpliendo los requisitos legalmente establecidos, podrán ser de hasta el 30% de las horas ordinarias previstas en el contrato a tiempo parcial.

**Artículo 16. Cese voluntario.**

El personal que se proponga cesar en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo a la misma con 15 días de antelación, mediante escrito por duplicado; uno de cuyos ejemplares le será devuelto con el «enterado». En caso de titulados/as superiores o titulados medios el preaviso será de 1 mes como mínimo. El incumplimiento del preaviso se penalizará con la deducción del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos de la liquidación que por gratificaciones extraordinarias pudieran corresponderle o por cualquier otro concepto retributivo, si el importe la liquidación por gratificaciones fuera insuficiente para cubrir el importe del salario de los días de preaviso incumplidos.

**Artículo 17. Liquidación por cese.**

Cuando el trabajador o la trabajadora cese en el trabajo a voluntad propia, por finalización del contrato o por cualquier otra circunstancia, se hará el pago de la liquidación de haberes que tenga devengados por todos los conceptos: salarios, vacaciones, parte proporcional de pagas extraordinarias, etc.

**Artículo 18. Cláusula de garantía de estabilidad en el empleo.**

Durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda entre las partes la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos en plantilla que actualmente se hallen en activo, así como el derecho a la ocupación efectiva, en los términos y condiciones establecidos a continuación.

En base a ello, la Empresa se compromete, a efectos de evitar la implementación de medidas que puedan comportar bajas de carácter colectivo, a utilizar, previamente y con preferencia, otras medidas de carácter colectivo e individual previstas en la legislación vigente y en el presente Convenio, tendentes a mantener el empleo (ej. movilidades, adecuación o modificación de condiciones, etc.), comprometiéndose las partes a negociar de buena fe a efectos de llegar a un acuerdo.

Todo lo anterior es sin perjuicio de la libertad de los trabajadores afectados para resolver sus contratos en caso de desacuerdo con la aplicación de tales medidas.

De igual forma, y con preferencia a la implementación de medidas que comporten bajas de carácter colectivo, la Empresa optará, en el caso de existir razones justificativas al respecto, por la renegociación y adaptación de las condiciones de trabajo contempladas en este convenio, comprometiéndose también las partes a negociar de buena fe a estos efectos.

**CAPÍTULO IV****Clasificación profesional****Artículo 19. Competencia organizativa.**

La facultad organizativa del trabajo en los centros y establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, compete a la Empresa, que la ejercerá a través de sus organismos de dirección, de acuerdo con la legislación vigente.

**Artículo 20. Clasificación profesional. Criterios generales.**

El personal se clasifica en grupos profesionales en función de la experiencia, conocimientos, titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada Grupo Profesional podrán establecerse distintos niveles retributivos, en función de los distintos grados de titulación, o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones, a los que se asignará el correspondiente salario base.

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo con la normativa vigente.



#### Artículo 21. *Grupos profesionales.*

A continuación se establecen los Grupos Profesionales que se encuentran incluidos y excluidos en el ámbito de aplicación personal del presente Convenio Colectivo, tal y como se ha definido en el artículo 3:

##### 1. Grupo I: Personal directivo.

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeñe puestos que tienen un impacto significativo en la elaboración de la estrategia y la visión a futuro de la organización de la Empresa. Definen políticas generales de la Empresa y asesoran al máximo responsable de la misma sobre los procesos clave, de negocio o apoyo, y otras cuestiones estratégicas. Normalmente son responsables de una dirección funcional o de ámbito nacional o internacional. Adicionalmente, este Grupo incluye a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñen puestos de negocio que tienen impacto directo en la consecución de los objetivos globales de la Empresa.

##### 2. Grupo II: Personal responsable.

Se integra en este Grupo Profesional el personal que es responsable de la implantación de las decisiones estratégicas, siendo responsables del desarrollo de las políticas, normativa y procedimientos de su área de conocimiento o localización geográfica. Puede gestionar un equipo de personas bajo su ámbito de responsabilidad. Sus funciones y decisiones impactan en el negocio por determinar el resultado del área de especialidad o del área geográfica que tenga encomendada, por el asesoramiento a otras áreas y por la contribución específica a los resultados finales.

##### 3. Grupo III: Personal técnico.

Se integra en este Grupo el personal que contribuye al negocio a través de la aportación de conocimientos técnicos específicos y/o relaciones comerciales.

Dentro del Grupo III se establecen los siguientes niveles:

– Nivel I: Lo integra el personal que, por sus conocimientos y experiencia, puede coordinar a otros técnicos y desempeña funciones que contribuyan al negocio mediante conocimientos técnicos específicos o críticos y/o relaciones clave, en ambos casos de alto nivel. Dicho nivel engloba a empleados con conocimiento profundo de la materia y su trabajo se desempeña con alto grado de autonomía técnica.

– Nivel II: Lo integra el personal que, no necesariamente coordinando a otros técnicos, desempeña funciones que contribuyan al negocio mediante conocimientos técnicos específicos o críticos y/o relaciones clave, en ambos casos de alto nivel. Dicho nivel engloba a empleados con conocimiento de la materia y su trabajo se desempeña con cierto grado de autonomía técnica.

– Nivel III: Lo integra el personal que desempeña funciones técnicas y/o especializadas propias de su puesto. Su autonomía es limitada o se restringe a aspectos técnicos que no requieren complejidad.

– Nivel IV: Lo integra el personal que desempeña funciones técnicas básicas, conllevando la realización de labores repetitivas o mecánicas y con un limitado nivel de autonomía.

##### 4. Grupo IV: Personal de soporte.

Este Grupo Profesional está integrado por quienes desempeñen funciones correspondientes a puestos de soporte a la actividad de la organización, tales como los técnicos básicos con muy poca experiencia, la realización de funciones de secretariado, auxiliares de administración y cualquier otra similar, etc. No realiza funciones relacionadas con el negocio principal de la organización, pero sí necesarias para su correcto funcionamiento. Actúan siguiendo instrucciones detalladas, sin autonomía.

Dentro de este Grupo IV se establecen los siguientes niveles:

- Nivel I: Integra al personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente, y técnicos básicos sin experiencia.
- Nivel II: Integra al personal que no requiere titulación ni especialización alguna para el desempeño del puesto de trabajo.

#### Artículo 22. *Promociones profesionales.*

Dentro de la facultad organizativa de la Empresa se incluye la amortización de puestos vacantes, la creación de nuevos puestos y las promociones, actuando la Empresa con arreglo a los criterios que ésta, en cada caso, considere conveniente de acuerdo con lo legalmente establecido.

En caso de promoción, se establecerá un período de prueba para el trabajador o trabajadora que ocupe el puesto vacante o de nueva creación y respecto del que produce su promoción, cuya duración será equivalente, aproximadamente, a un 100% del periodo de prueba ordinario de un trabajador, cuya duración es la siguiente:

- Seis meses para los titulados universitarios con título superior o medio.
- Tres meses para personal con titulación de formación profesional de grado superior y medio.
- Un mes para el resto de los trabajadores y trabajadoras.

Si el candidato/a interno/a seleccionado/a no supera el período de prueba, la Empresa hará todo el esfuerzo posible para reasignarle un Nivel y Grupo similar al de origen, manteniendo las condiciones de trabajo y retributivas del puesto de origen que operaban antes de la promoción y el puesto de destino podrá ser ofertado a contratación externa.

De todo el proceso detallado en este artículo se informará puntualmente a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo correspondiente.

#### Artículo 23. *Movilidad funcional y geográfica.*

La movilidad funcional se desarrollará en los términos previstos en la legislación vigente.

En relación con la movilidad geográfica que conlleve el cambio del domicilio del trabajador o la trabajadora, la Empresa efectuará una oferta, en función de las circunstancias concurrentes, en la que se valorarán los conceptos de: gastos de traslado del trabajador o trabajadora y su familia, distancia desde el lugar de origen al de destino, alojamiento provisional, días de permiso para la instalación del trabajador o trabajadora y su familia, posible concesiones de préstamos para facilitar los gastos de traslado, etc.

## CAPÍTULO V

### **Jornada, vacaciones, licencias y excedencias**

#### Artículo 24. *Jornada.*

1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.704 horas anuales, si bien, por necesidades del servicio o actividad, se podrá prolongar la jornada hasta las 1.826 horas de trabajo efectivo, con arreglo a lo previsto en el presente capítulo, teniendo dichas prolongaciones la calificación de horas adicionales no extraordinarias. La jornada ordinaria diaria de trabajo como máximo será de 9 horas diarias de trabajo efectivo, salvo en el caso de distribución irregular de la jornada, en que la jornada ordinaria diaria máxima será de 10 horas de trabajo efectivo.

La jornada se distribuirá en la forma en que la estructura de los servicios y las necesidades de la Empresa aconsejen, pudiendo la Empresa distribuir hasta el 10% de forma irregular a lo largo del año para atender trabajos programados, así como cualquier otra situación de la que se deriven puntas o acumulación de trabajo y/o actividad.

La distribución de la jornada deberá respetar, en todo caso, los siguientes requisitos:

- La Empresa informará de la necesidad de hacer uso de la jornada irregular a los representantes de los trabajadores cuando ésta tenga lugar, poniendo de manifiesto las causas que justifiquen su utilización. Dicha información se dará con la mayor anticipación posible y en todo caso con cinco días de antelación.
- En caso de que fuera necesario aplicar la jornada irregular para atender imprevistos u otras circunstancias extraordinarias, el trabajador o la trabajadora deberá de conocer con 5 días de antelación el día y horas de la prestación de servicios resultante, salvo que ambas partes hayan fijado de mutuo acuerdo el tiempo en que tendrá lugar la prestación de servicios. En estos casos se seguirá un criterio equitativo en la nueva distribución.
- Al final del año ningún trabajador o trabajadora podrá haber realizado más de 1.704 horas de trabajo efectivo anuales. El exceso de tiempo trabajado sobre las 1.704 horas o sobre las 9 horas diarias, cuando no haya distribución irregular, tendrá la consideración, hasta las 1.826 horas anuales, de horas adicionales y, por encima de las 1.826 horas, de horas extraordinarias. La compensación de estas horas extraordinarias se efectuará preferentemente mediante contraprestación económica. Del mismo modo, las horas que, fruto de la distribución irregular de la jornada, queden pendientes de trabajarse a 31 de diciembre de cada año, se regularizarán mediante acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora, sin que la regularización pueda tener lugar más allá del 31 de enero del año siguiente a aquél al que correspondan, salvo pacto en contrario en situaciones extraordinarias.
- La distribución irregular deberá de respetar los tiempos mínimos de descanso diario y semanal.

Las horas que deban realizarse para sustituir las ausencias imprevistas y excepcionales y las restantes no planificadas se ajustarán a los preavisos que correspondan en función de su naturaleza, debiendo de preavisarse con cinco días de antelación en el caso de que se opte por cubrirlos con distribución irregular de la jornada.

2. Los trabajadores y trabajadoras que, sujetos a esta jornada ordinaria, presten su trabajo en régimen de jornada continuada durante 6 o más horas de trabajo efectivo, disfrutarán de un período de descanso de 15 minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 25. *Horas adicionales.*

Tendrán la consideración de horas adicionales aquellas horas de trabajo efectivo que, por encima de la jornada anual mínima de 1.704 horas, prevista en el primer párrafo del artículo anterior del presente Convenio, no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual (1.826 horas) regulada en el Estatuto de los Trabajadores. Las horas adicionales no tendrán la consideración de horas extraordinarias en tanto que las mismas, en cómputo anual, no excedan de las 1.826 horas que constituyen la jornada anual máxima.

Las horas adicionales pueden ser:

##### 1. De obligado cumplimiento:

En consideración a la naturaleza de la Empresa, se consideran horas adicionales de obligado cumplimiento, las siguientes:

- Trabajos correctivos que tengan el fin de asegurar el servicio del cliente ante un corte, suspensión o incidencia de servicio del mismo.
- Trabajos programados fuera de horario.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento.
- Necesidades para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.

2. De no obligado cumplimiento:

Se consideran horas adicionales de no obligado cumplimiento, las no reguladas en el apartado anterior y de manera voluntaria y, a modo de ejemplo, las siguientes:

- Trabajos de mantenimiento
- Punta coyuntural de actividad.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por necesidades del servicio o cobertura de vacantes, no contempladas en el apartado anterior (de obligado cumplimiento).

La compensación de estas horas se detalla en el artículo 42.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Son denominadas extraordinarias aquellas horas que superan la jornada máxima anual de trabajo de 1.826 horas de trabajo efectivo y se realizaran de manera voluntaria.

La compensación de estas horas se detalla en el artículo 43.

Artículo 27. *Tipos de jornadas y horario.*

El horario de aplicación a los trabajadores que no estén sujetos a turnos es el siguiente:

I. Jornada.—Es aquella en que la prestación del trabajo diario se realiza, siendo la jornada habitual en la Empresa.

– Período de jornada partida: Es el que se realiza fuera del período de jornada intensiva, cuyas características, son las siguientes:

– 8 h y 30 minutos diarios de trabajo efectivo, de lunes a jueves, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 8 h y las 9 h. En viernes, se efectuará el horario regulado para el período de jornada intensiva.

– El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 13 h y 30 minutos y las 15 h y 30 minutos, no siendo posible la duración del mismo inferior a 30 minutos ni superior a 2 horas.

– Es obligada la presencia del personal adscrito a dicho horario en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda, entre las 9 h y las 13 h y 30 minutos. Asimismo, es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de

– Trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo, en el lugar que corresponda, entre las 15 h y 30 minutos y la hora de salida que corresponda (según la flexibilidad ejercida), hasta cumplir con la jornada diaria de 8 h 30 minutos, así como el tiempo preciso para garantizar el cumplimiento de la jornada efectiva anual pactada.

– Período de jornada intensiva: Es el comprendido del 1 de julio al 31 de agosto, siendo las características del horario en dicho periodo, las siguientes:

– 6 h y 30 minutos diarios de trabajo efectivo, de lunes a viernes, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 8 h y las 9 h de forma continuada.

– Asimismo, se efectuará la jornada intensiva, entre el 26 de diciembre y el 5 de enero, ambos inclusive.

– No obstante lo anterior, en los días en que se efectúe el horario de período de jornada intensiva, se podrá realizar el horario previsto para el periodo de jornada partida, mediando acuerdo expreso entre la Empresa y el trabajador o la trabajadora y siempre respetando las necesidades del servicio en cada momento.

Adicionalmente a lo establecido con anterioridad, se concede una pausa de 15 minutos, en jornadas superiores a 6 horas, que será considerada como de trabajo efectivo. Dicha pausa no será de aplicación a los trabajadores en las jornadas diarias que sean

inferiores a 6 horas por día. Los ajustes se realizarán conforme a lo previsto en el artículo titulado «Recuperación y días de ajuste».

II. Turno Rotativo Regular (TRR).—Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, siguiendo un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador o trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

El personal de la Empresa, asignado a un puesto de trabajo que requiera la realización de turnos, quedará sujeto al sistema de Turno Rotativo Regular, que es el que se realiza durante los 365 días del año, guardando una rotación de mañana, tarde y noche de manera regular.

– Si la suplencia es conocida con la suficiente antelación, se cubrirá adelantando al personal de turnos posteriores.

– Si coyunturalmente no fuese posible la suplencia con personal disponible, ni adelantando el turno posterior, la suplencia se realizará extendiéndose la jornada del turno anterior en 4 horas y adelantándose la entrada del turno siguiente en 4 horas.

Cuando por necesidades organizativas, la dirección de la Empresa necesite modificar o suprimir la jornada de turnos en un servicio, deberá anunciarlo al menos con 15 días de antelación al personal afectado, que pasará a realizar la nueva jornada a partir de la fecha del cambio.

Sin perjuicio de lo regulado con anterioridad, en los centros de trabajo se podrán definir otras modalidades de jornada a turnos, previo información de la Empresa a la representación de los trabajadores de dichos centros de trabajo.

III. Retén.—Forman el servicio de retén los trabajadores o trabajadoras que, nombrados específicamente por la Empresa, estén adscritos a dicho servicio. Dicho personal estará localizable en todo momento y, en caso de ser requerido, deberá acudir obligatoriamente, fuera de su jornada laboral para su incorporación inmediata al trabajo, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e instalaciones.

Por su propia naturaleza, el tiempo de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La pertenencia al servicio de retén será obligatoria para los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a las ocupaciones o funciones para las que se haya definido la realización de este servicio.

Duración: Los retenes serán diarios, si bien podrá acordarse su realización por periodos de semanas completas, fines de semana o durante los momentos concretos en que así se acuerden entre la Empresa y el trabajador o trabajadora.

Si una incidencia surge en horario de jornada de trabajo, el primer escalado se hará preferentemente con el personal que esté de retén, sin perjuicio de que, si fuera necesario, se pueda contar con el resto del personal que no esté de retén en dicho momento.

Calendario: La Empresa publicará, previa información a los representantes de los trabajadores, un calendario anual de servicio.

Localización: Con objeto de posibilitar al máximo la localización de los trabajadores o trabajadoras en servicio de retén, la Empresa facilitará al personal que tenga que realizarlo los recursos telemáticos necesarios para ello. En todo caso, el personal que esté en servicio de retén, se mantendrá permanentemente dentro del alcance del medio de localización, de tal manera que la respuesta desde la recepción del aviso y su conexión con la Empresa se puedan efectuar de forma inmediata, en un plazo máximo de 15 minutos.

Activación del retén: Cuando se produzca una intervención que tenga que ser atendida por el retén, la localización de sus componentes se realizará por las personas o servicios facultados para ello por la Empresa, que vendrán definidos en cada una de las normas específicas de funcionamiento del retén para cada unidad.

Registro de intervenciones: La persona responsable de la activación registrará la hora de la llamada al retén, el motivo de la intervención, la persona responsable de atenderla y la hora en que queda solucionada.

Presentación al trabajo: La Empresa podrá establecer diferentes tiempos de presentación al trabajo o atención del mismo en función de las circunstancias concurrentes en el desarrollo del retén.

Interrupción: El servicio de retén podrá ser interrumpido por la Empresa cuando no considere necesario su mantenimiento, dejando de percibirse la retribución que pudiera haberle correspondido al personal afectado en los días que permanezca interrumpido. Para la interrupción del servicio bastará con que la Empresa lo comunique al personal del retén con una antelación de al menos una semana. La liquidación de un retén interrumpido, en su caso, se hará en proporción a los días en que efectivamente se haya prestado el servicio, por días completos. La Empresa podrá volver a activar el retén, debiendo comunicarlo al personal integrante del mismo con al menos una semana de antelación a la fecha de activación. La incorporación al retén, una vez transcurrido el plazo de interrupción, se realizará en las mismas condiciones que se venían aplicando con anterioridad.

Descanso: Cuando el personal integrante del retén haya sido avisado entre las 2 y las 6 horas, o bien haya permanecido trabajando en ese tiempo, disfrutará de un descanso ininterrumpido de 8 horas desde el regreso a su domicilio hasta su incorporación al trabajo ordinario. El inicio de dicho descanso, nunca podrá ser posterior a las 8:00 de la mañana.

Sustituciones: En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los miembros de los grupos de retén como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, asuntos sindicales, necesidades de la Empresa, etc., el trabajador o trabajadora será sustituido por quien ocupe su misma condición en el retén n+2, siendo n el retén al que pertenece el ausente. En caso de prolongarse la ausencia por un período superior a un ciclo de retén, se procurará incorporar a un nuevo trabajador o trabajadora al servicio para cubrir interinamente el puesto. De no ser posible, la siguiente sustitución será efectuada por el trabajador o trabajadora n+3 y, así, sucesivamente. La comunicación de la sustitución deberá hacerse tan pronto se conozca el motivo que la origina, viniendo obligado el sustituto o sustituta a incorporarse transcurridas, como máximo, 24 horas. Si la ausencia es ocasionada por necesidades particulares del trabajador o trabajadora, será el propio trabajador o trabajadora quien deberá encontrar un sustituto o sustituta adecuado o adecuada, en cuyo caso, el jefe del retén concederá el permiso solicitado.

Formación y entrenamiento: La Empresa facilitará a los integrantes del retén la formación teórico-práctica necesaria en cada caso.

IV. Disponibilidad.—Forman parte del servicio de disponibilidad, los trabajadores o trabajadoras que, designados por la Empresa, estén adscritos a dicho servicio. Dicho personal deberá estar localizable y disponible fuera de su jornada laboral cuando sea requerido para ello. Este personal estará dispuesto para hacerse cargo de cualquier incidencia y/o escalarla, en caso de ser necesario. Para ello, este personal estará dotado de los medios telemáticos necesarios (móvil con datos y PC).

Por su propia naturaleza, el tiempo de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La pertenencia al servicio de disponibilidad será obligatoria para el personal que se incorpore a las ocupaciones o funciones para las que se haya definido la realización de este servicio, pudiendo dejar de serlo por la asignación a otra ocupación o función.

Las características de la disponibilidad son las que se establecen a continuación:

– Duración: La duración del servicio de disponibilidad será semanal de acuerdo con el calendario fijado por la Empresa. En caso de pactarse en las unidades, una disponibilidad diferente entre la Empresa y el trabajador o trabajadora, ésta se calculará proporcionalmente.

– Localización: Con objeto de posibilitar al máximo la localización del personal en servicio de disponibilidad, la Empresa les facilitará los recursos necesarios. En todo caso, el personal que esté en servicio de disponibilidad se mantendrá permanentemente dentro del alcance del medio de localización, de tal manera que la respuesta desde la recepción del aviso y su conexión con la Empresa se pueda efectuar de forma inmediata.



– Localización del personal en caso de intervención: Cuando se produzca una intervención que tenga que ser atendida por el personal en situación de disponibilidad, la localización de sus componentes se realizará por las personas o servicios facultados para ello por la Empresa, que vendrán definidos en cada una de las normas específicas de funcionamiento del servicio para cada unidad.

– Registro de intervenciones: La persona responsable de la activación registrará la hora de la llamada al Servicio y el personal que lo asuma deberá informar al responsable de la activación o quien le sustituya de la hora en que queda solucionada la intervención, así como el motivo de la misma.

– Sustituciones: En los casos en que sea necesaria y posible la sustitución de alguno de los integrantes del servicio de disponibilidad como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, asuntos sindicales, necesidades de la Empresa, etc. el trabajador o trabajadora será sustituido por personal disponible.

V. Intervenciones.—Se considera intervención la prestación efectiva de servicios por un trabajador o trabajadora en situación de retén o disponibilidad.

VI. Trabajos extraordinarios programados.—Se consideran trabajos extraordinarios programados a aquellos trabajos, diurnos o nocturnos que, con el fin de afectar lo menos posible al servicio, por exigencias de la actividad y/o los clientes, sean realizados fuera del horario y jornada ordinarios de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias y especificidades de este tipo de trabajos, no es posible establecer un preaviso mínimo a los trabajadores y trabajadoras que deban realizar los mismos, si bien su Línea de Mando se lo comunicará tan pronto tenga conocimiento de su realización. No operarán estos trabajos dentro de la distribución irregular de la jornada salvo mutuo acuerdo de las partes afectadas.

VII. La regulación del TRR, Retén, Disponibilidad, Intervención y Trabajos Extraordinarios Programados podrá ser objeto de desarrollo y/o modificación reglamentaria previo acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y en base a las necesidades de la actividad de la Empresa en cada momento.

## Artículo 28. *Recuperación y días de ajuste.*

El cumplimiento de la jornada anual pactada se efectuará aplicando días y horas de ajuste, que incluirá la Dirección en el calendario anual, para evitar sobrepasar las horas acordadas o, de ser necesario, para alcanzar las mismas, mediante recuperación en cómputo semestral. En aquellos casos en que el ajuste se produzca como consecuencia de alteraciones de la jornada fuera del calendario laboral, la recuperación se efectuará según se acuerde por el trabajador o trabajadora y su responsable, que será comunicado a Recursos Humanos.

En ambos casos se garantizará la jornada anual pactada.

Se disfrutarán los días y horas de ajuste distribuyendo al personal entre las fechas señaladas para ello, respetando las necesidades del servicio. En cualquier caso, se garantizará la presencia del 50 % de la plantilla de cada área, como mínimo, en los días señalados. Si no fuese posible el disfrute del día u horas de ajuste por parte de un trabajador o trabajadora, éste será consensuado entre el mismo o la misma y la línea de mando.

No tendrán consideración de recuperación los tiempos siguientes:

- Los registrados con anterioridad a las 8 h.
- Los registrados en el período de interrupción, inferiores a 30 minutos, dado que estos tienen la consideración de mínimo obligado.

**Artículo 29. Descansos semanales.**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, tendrán derecho al descanso semanal legal establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sea cual sea el régimen de jornada que realicen.

No obstante, para los trabajadores y trabajadoras cuya jornada de trabajo se realice en régimen de turnos, podrán establecerse regímenes diferentes.

**Artículo 30. Vacaciones.**

Todo el personal, transcurrido un año de alta en la Empresa, tendrá derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones o a la parte proporcional de los mismos que corresponda al período comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año.

Con el fin de poder adecuar los períodos de vacaciones a las exigencias del servicio, cada Área deberá confeccionar, con la antelación suficiente, el correspondiente programa de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se realizará preferentemente de la siguiente forma:

– Al menos 15 días laborables deberán disfrutarse de forma ininterrumpida en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, salvo pacto en contrario.

– Los 8 días laborables restantes podrán disfrutarse a lo largo del año, en dos períodos de no menos de 3 días ininterrumpidos o continuados cada uno de ellos.

No obstante, de común acuerdo entre la Línea de Mando y el trabajador o trabajadora, se podrán gestionar períodos de disfrute distintos a los indicados con carácter general.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año natural que corresponda y se prohíbe su compensación en metálico. En casos excepcionales, en que parte de las vacaciones no se hubieran disfrutado a 31 de diciembre, éstas podrán disfrutarse, de común acuerdo entre la Línea de Mando y el trabajador o trabajadora, dentro del primer trimestre del siguiente año, con carácter improrrogable. Si no se disfrutaran dentro de dicho período, se perderá el derecho a dichas vacaciones.

Las vacaciones devengadas sólo podrán ser sustituidas por compensación económica en el caso de cese del trabajador o trabajadora en la Empresa sin haber disfrutado de las referidas vacaciones.

El personal adscrito a horario de turnos disfrutará sus vacaciones de acuerdo con el calendario anual correspondiente.

El disfrute de las vacaciones en caso de incapacidad temporal se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 31. Días de libre disposición.**

A elección del trabajador o trabajadora, se disfrutarán de 2 días laborables como días de libre disposición.

Dicho disfrute queda condicionado a que no podrán disfrutarse simultáneamente por más del 50% de la plantilla de cada Área.

El disfrute de dichos días de libre disposición deberá preavisarse, a la Línea de Mando, con una semana de antelación.

Dichos días no serán acumulables a períodos de vacaciones salvo que, de común acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la Línea de Mando, se establezcan períodos de disfrute distintos a los indicados con carácter general.

**Artículo 32. Días de descanso.**

Adicionalmente, a los días de libre disposición, la plantilla librará los días:

– 24 y 31 de diciembre y 5 de enero. En caso de que cualquiera de estas fechas coincidiera con sábado o domingo, la Empresa procederá a aplicar los mecanismos de ajuste y compensación correspondientes.

– 3 días al inicio o final a los festivos oficiales laborables de la Semana Santa aprobados por cada Comunidad Autónoma. Este disfrute queda condicionado a que se organice, asegurando la cobertura del servicio, por lo que cada periodo no podrá disfrutarse simultáneamente por más del 50% de la plantilla de cada Área. Podrá acordarse entre la Línea de Mando y el trabajador o trabajadora, su disfrute en otro momento.

– En todo caso, cada trabajador o trabajadora deberá optar por el disfrute de los 3 días consecutivos en uno solo de los dos turnos, comunicándolo con suficiente antelación para la organización de la actividad.

Artículo 33. *Licencias, permisos y excedencias.*

A. Permisos retribuidos.

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

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la boda.

c) En los casos de nacimiento de hijo:

- Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de 50 km desde la residencia del trabajador: 2 días.

- Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de entre 51 y 200 km desde la residencia del trabajador: 3 días.

- Cuando sea necesario un desplazamiento dentro de un radio mayor a 200 km: 4 días.

Atendiendo a circunstancias de carácter excepcional, la Dirección podrá ampliar el periodo de permiso hasta 5 días.

- En caso de nacimiento de hijo con hospitalización posterior por complicaciones graves en el parto, la licencia será de 5 días ampliables hasta 6 en el caso de que el hecho se produzca en municipio distinto al del domicilio habitual del trabajador o trabajadora.

d) En los casos de enfermedad grave, hospitalización o de fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad:

- Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de 100 km desde la residencia del trabajador: 2 días.

- Cuando sea necesario recorrer una distancia dentro de un radio de entre 101 y 200 km desde la residencia del trabajador: 3 días.

- Cuando sea necesario un desplazamiento dentro de un radio mayor a 200 km: 4 días.

Atendiendo a circunstancias de carácter excepcional, la Dirección podrá ampliar el periodo de permiso hasta 5 días.

En caso de hospitalización por enfermedad grave de familiar de primer grado, se podrá disfrutar esta licencia en medios días consecutivos.

e) 7 días por fallecimiento de cónyuge.

f) 2 días por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a mediaciones arbitrales, conciliaciones y/o juicios, cuando el trabajador o la trabajadora es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial, o cuando el trabajador o la trabajadora es testigo o perito, siempre que haya mediado citación judicial.

i) Cuando por razón de enfermedad se precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente.

j) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación al parto.

k) Por el tiempo necesario para asistencia a cursos de formación para su adaptación a las modificaciones operadas en puesto de trabajo, y para la asistencia a exámenes parciales y/o finales de estudios oficiales, cualesquiera que fuera el grado, hasta un máximo de 3 convocatorias por asignatura. Asimismo, por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes de carné de conducción, hasta un máximo de un ciclo (3 días).

l) El personal con al menos 1 año de antigüedad en la Empresa tiene derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años, siempre que dicha formación no esté incluida en el marco de un Plan de Formación desarrollado por iniciativa empresarial. Para el ejercicio del indicado derecho, deberá previamente acreditarse que se efectuará dicha formación mediante la presentación del comprobante de la matriculación correspondiente.

m) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a cursos de recuperación de puntos para el permiso de conducir, siempre que deba conducirse vehículo para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

2. Para la concesión y ejercicio de los permisos y licencias regulados en el presente Convenio, el personal deberá presentar previamente, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y la documentación legal que acredite la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten. Excepcionalmente, en el supuesto de uniones de hecho, de no disponerse del certificado correspondiente será preceptivo presentar la solicitud registral de mismo.

3. Los permisos y licencias antes indicadas deben disfrutarse en la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que aquél coincida en día festivo o con el período de disfrute de vacaciones.

#### B. Permisos no retribuidos.

Será potestativo de la Dirección de la Empresa otorgar licencias especiales no retribuidas, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma.

No obstante lo anterior, en función de las necesidades del servicio y siempre que el trabajador o trabajadora no disponga de vacaciones pendientes, se establece la posibilidad de disfrutar hasta 15 días al año de permiso no retribuido, en los siguientes supuestos:

- Hospitalización prolongada por enfermedad grave o accidente de familiar de primer grado.
- Fecundación asistida.
- Adopciones internacionales.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiar de primer grado con enfermedad crónica o discapacidad grave.

#### C. Protección a la maternidad-paternidad.

Teniendo en cuenta la constante evolución de la normativa así como la creciente protección de las situaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, resultará de aplicación a estas situaciones, la regulación vigente en cada momento.

#### Artículo 34. *Reducción de jornada.*

Cualquier trabajador o trabajadora de la Empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 50 % de su jornada laboral por un período de tiempo no inferior a 6 meses. La concesión de la solicitud por parte de la Dirección, vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, en la cotización a la Seguridad Social y en los beneficios sociales.

Asimismo, el personal tendrá derecho a modificar su jornada laboral, en los siguientes supuestos:

a) La persona que tenga a su cuidado algún menor de 12 años o discapacitado físico, psíquico o sensorial, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

b) La persona que tenga a su cuidado un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de mayor edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, tendrán derecho a la adaptación de la flexibilidad de horario regulada en Convenio, en los horarios de entrada por la mañana y mediodía, siendo necesario que exista acuerdo previo entre trabajador o trabajadora y Empresa y que se recoja por escrito el horario a realizar.

c) Sin perjuicio de lo regulado con anterioridad, en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo que pueda ser necesario, durante el período que dure la hospitalización, con la disminución proporcional del salario a partir de la primera hora de ausencia.

d) Para los períodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, el personal en tratamiento oncológico podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a una prestación ordinaria y completa de trabajo, una vez finalizado el tratamiento, podrá solicitar dicha reducción durante un periodo máximo de 6 meses.

Asimismo, se estudiará la concesión de reducción de jornada en otras situaciones patológicas de especial gravedad.

El trabajador o trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción jornada.

La reducción de jornada prevista en los casos descritos constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos trabajadores o trabajadoras que presten servicio en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

Para el ejercicio de la anterior regulación, el personal deberá presentar previamente, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con respecto al resto de situaciones de suspensión del contrato de trabajo y reducciones de jornada.

#### Artículo 35. *Excedencias.*

El personal tendrá derecho a situarse en situación de excedencia, conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO VI

#### Retribución y compensaciones

#### Artículo 36. *Incrementos salariales.*

Los incrementos salariales en los años 2016 a 2019 se producirán atendiendo al resultado obtenido por la Empresa, según el EBITDA CASH presupuestado para España anualmente, en el año inmediatamente anterior. El objetivo de EBITDA CASH

correspondiente a cada año, entre 2016 y 2019, será publicado puntualmente por el Consejo de Administración a través de la emisión de una certificación específica a tal efecto.

Para el año 2016:

Serán de aplicación las tablas salariales establecidas como Anexo I en el presente Convenio.

Adicionalmente, para el año 2016 y sólo en caso de que se cumpla con el objetivo de EBITDA CASH presupuestado para el año 2015, el personal que se encuentra de alta en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a un incremento salarial del 0,75% sobre las siguientes partidas salariales: salario base, pagas extraordinarias, complemento personal de garantía, complemento no pensionable, sin incrementar las tablas del Anexo I. La cantidad que por el incremento resulte para cada trabajador o trabajadora, de cumplirse el EBITDA CASH, se incluirá en el Complemento Personal de Garantía (CPG).

Para los años 2017 a 2019:

Se incrementará el 0,75% sobre tablas se cumpla o no el objetivo de EBITDA CASH presupuestado para el año inmediatamente anterior. En caso de no cumplimiento del objetivo de EBITDA CASH la subida se absorberá de los complementos ad personam, que se reducirían en el importe equivalente a dicho incremento.

Se incrementará 0,75% los complementos si se cumple el objetivo de EBITDA CASH presupuestado para el año inmediatamente anterior.

Pago único para los años 2016 a 2019:

Adicionalmente a lo anterior, los trabajadores o trabajadoras de la Empresa podrán tener derecho a percibir una prima de productividad en función del grado de cumplimiento del EBITDA CASH presupuestado, tal como se expone a continuación:

– Se abonará a cada trabajador o trabajadora un 1% de su salario real, entendiendo por tal los siguientes conceptos: salario base, pagas extraordinarias, complemento personal de garantía, complemento no pensionable, si se alcanza un 105% del EBITDA CASH presupuestado para el ejercicio anterior o;

– Se abonará a cada trabajador o trabajadora un 2% de su salario real si se cumple un 110% o más del EBITDA CASH presupuestado para el ejercicio anterior. Esta cantidad no es acumulable a la mencionada en el guión anterior para el caso de alcanzarse un 105% del EBITDA CASH; cobrándose si procediera, solo una de ellas en función del importe del EBITDA CASH finalmente alcanzado.

Dicha cantidad se abonará en forma de un pago único, por una sola vez, sin que pase a formar parte de la retribución ordinaria ni pueda exigirse en otras anualidades que las expresamente previstas en este Convenio.

Todos los incrementos pactados se efectuarán en el año al que se refieren, con efectos retroactivos al 1 de enero del año que correspondan en la siguiente nómina que se deba pagar tras la aprobación por el Consejo de Administración de las cuentas anuales. El pago único indicado en el párrafo anterior se efectuará en la misma fecha.

A los efectos de lo establecido en el presente artículo, la expresión «complementos» incluirá las siguientes retribuciones: Complemento Personal de Garantía (CPG), Complemento no pensionable.

Adicionalmente a los complementos, el mismo incremento que se establezca para los complementos será de aplicación a los siguientes pluses: TRR, Disponibilidad y Retén.



## Artículo 37. *Salario base.*

Es el salario mensual que retribuye la prestación ordinaria de los servicios de un trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a un grupo profesional y, en su caso, a un nivel dentro del Grupo.

Las cuantías mínimas correspondientes a dichos salarios se recogen en la tabla que forma parte del presente Convenio Colectivo como Anexo I al mismo.

Se exceptúa de la aplicación de las tablas al personal de nuevo ingreso en cada nivel profesional. Dicho personal de nuevo ingreso en el nivel profesional de que se trate tendrá derecho a unos importes salariales correspondientes al noventa por ciento (90%) del valor del salario de las tablas, por considerar que no se puede alcanzar el rendimiento normal en el nivel hasta que hayan transcurrido 2 años desde su ingreso en el mismo. Transcurridos 2 años en este nivel de entrada y habiendo tenido un desempeño razonable (superior al 70% de la nota de evaluación), el empleado o empleada tendrá derecho a subir al nivel salarial definitivo de tablas correspondiente según la clasificación profesional.

En caso de que el personal de nuevo ingreso tenga, a juicio de la Empresa, un desempeño extraordinario, superior al inicialmente previsto, la Empresa podrá proceder al incremento de su salario base, equiparándolo al salario de tablas, sin necesidad de que transcurran los 2 años.

Si la jornada realizada fuese inferior a cualquiera de las pactadas, tanto el salario base como el resto de las retribuciones que correspondan al trabajador o trabajadora, se reducirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

## Artículo 38. *Pagas extraordinarias.*

El personal tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una en el mes de junio y otra en noviembre. El importe de cada paga será equivalente a una mensualidad del salario base y complemento de puesto, si correspondiera.

Estas gratificaciones extraordinarias se devengarán por semestres naturales dentro del mismo año, correspondiendo la primera de ellas al primer semestre y la segunda a los seis meses restantes y deberán hacerse efectivas en la nómina de junio y noviembre, respectivamente.

## Artículo 39. *Plus de Turno Rotativo Regular (TRR).*

El Plus de TRR es de aplicación exclusiva para el personal adscrito a dicho horario. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias.

El plus incluye, en la determinación de su importe, la compensación por trabajos realizados en fines de semana, festivos y horarios nocturnos.

Su importe mensual será de: 180,15 euros.

## Artículo 40. *Plus disponibilidad.*

La retribución de los servicios de disponibilidad o de retén se compone de dos tipos de conceptos:

a) Disponibilidad/Retén: Es la cantidad que se paga como contraprestación a la obligación de los integrantes del servicio de disponibilidad o de retén de estar localizables y dispuestos a acudir, en el tiempo establecido en las normas específicas, a la realización del trabajo requerido.

El concepto de disponibilidad o retén, se abonará a razón de 264,47 €/semana de 7 días de disponibilidad o retén efectivos, con independencia del Grupo o Nivel profesional de pertenencia.

Dicho Plus es de aplicación exclusiva para el personal adscrito al servicio de Retén o Disponibilidad.

b) Intervención: Es la cantidad que se paga como contraprestación por la actuación para la resolución de incidencias fuera del horario laboral, con independencia de su duración y conforme a los tramos horarios detallados a continuación:

Intervención	De 8:00 a 14:00	De 14:00 a 18:00	De 18:00 a 22:00	De 22:00 a 2:00	De 2:00 a 6:00	De 6:00 a 8:00
Lunes a jueves laborables.	No aplica.	No aplica.	53,54	66,93	66,93	26,77
Viernes y días de jornada intensiva laborables.	No aplica.	53,54	53,54	66,93	66,93	26,77

Intervención	De 8:00 a 10:00	De 10:00 a 14:00	De 14:00 a 18:00	De 18:00 a 22:00	De 22:00 a 2:00	De 2:00 a 6:00	De 6:00 a 8:00
Sábados, Domingos y Festivos.	33,46	66,93	66,93	66,93	66,93	66,93	33,46

Esta cantidad incluye todos los conceptos asociados al tiempo de resolución, sin que en ningún caso tenga la consideración de horas extraordinarias.

Cuando la duración de una actuación de resolución de incidencias suponga un cambio de tramo horario (pase de horario diurno a nocturno o viceversa), se generará el devengo de una nueva intervención, no cabiendo la acumulación de diferentes intervenciones dentro de un mismo tramo.

Ambos pluses se perciben mensualmente, devengándose en función de la disponibilidad diaria/semanal y/o intervenciones que se produzcan. No se percibe ni en las vacaciones ni en las gratificaciones extraordinarias.

Dicho importe engloba las percepciones específicas reguladas tales como: Refuerzo de festivo, nocturnidad, fin de semana, aviso, etc.

#### Artículo 41. *Trabajos extraordinarios programados.*

Sin perjuicio de la normativa vigente en materia de jornadas especiales, cuando a requerimiento de la Empresa, un trabajador o trabajadora tenga que realizar trabajos programados diurnos o nocturnos fuera de la jornada laboral ordinaria, esto es, entre otros, en sábados, domingos, festivos, tendrá derecho a percibir la compensación correspondiente a las horas adicionales realizadas.

#### Artículo 42. *Horas adicionales.*

La compensación de las horas adicionales se hará conforme a las siguientes reglas:

Compensación. Las horas de obligado cumplimiento se compensarán preferentemente en metálico, siendo el valor de cada hora adicional efectuada, el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo y el salario variable (correspondiente al último abonado) entre la jornada convencional en cada caso de aplicación, acordadas en el presente Convenio para cada año, siendo su variación a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

Las horas que no son de obligado cumplimiento se compensarán preferentemente en metálico, siendo el valor de cada hora adicional efectuada, el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo entre la jornada convencional en cada caso de aplicación, acordadas en el presente Convenio para cada año, siendo su variación a futuro en función de la evolución de ambos parámetros.

La compensación en descanso, se efectuará de acuerdo con la tabla de equivalencia siguiente:

- 1 h adicional de obligado cumplimiento equivale a 1 h y 30 minutos de descanso.
- 1 h adicional de no obligado cumplimiento equivale a 1 h de descanso.

Regla común. La fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurándose que dicho descanso se disfrute, preferentemente, dentro de los 3 meses posteriores a la fecha de realización de las horas adicionales que lo motivan. De existir imposibilidad de disfrutar el descanso, las horas adicionales se compensarán en metálico.

En el supuesto de realización de horas adicionales, se respetarán 12 horas de descanso hasta la jornada siguiente, sin perjuicio de los supuestos exceptuados y compensados establecidos en la normativa que regula las jornadas especiales de trabajo.

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas adicionales, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

#### Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

La compensación de las horas extra se hará conforme a las siguientes reglas:

Compensación.—La compensación de horas extras se efectuará en metálico. No obstante lo anterior, a iniciativa del trabajador o trabajadora, siempre que quede garantizado el servicio y sin que, por dicho motivo se generen otras horas extraordinarias y que exista acuerdo expreso con la Empresa en cuanto al periodo de disfrute, podrán compensarse en descanso.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo y el salario variable (correspondiente al último abonado), entre la jornada convencional en cada caso de aplicación, acordadas en el presente Convenio para cada año, siendo su variación a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. En ningún caso, se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente Convenio.

La compensación en descanso se efectuará de acuerdo con la tabla de equivalencia siguiente:

- 1 h extraordinaria diurna equivale a 1 h y 30 minutos de descanso.
- 1 h extraordinaria nocturna equivale a 1 h y 45 minutos de descanso.

Regla común.—La fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurándose que dicho descanso se disfrute, preferentemente, dentro de los 3 meses posteriores a la fecha de realización de las horas extraordinarias que lo motivan. De existir imposibilidad de disfrutar el descanso, las horas extraordinarias se compensarán en metálico.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, se respetarán 12 horas de descanso hasta la jornada siguiente, y sin perjuicio de los supuestos exceptuados y compensados establecidos en la normativa que regula las jornadas especiales de trabajo.

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

La Empresa informará a la representación de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

#### Artículo 44. *Retribución variable.*

Como estímulo al trabajo por objetivos y con el fin de conseguir la plena consecución de éstos, los trabajadores adscritos al sistema de retribución variable devengarán una retribución variable, cuyo importe se distribuirá en función del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados anualmente por la Empresa.

Con carácter general, el devengo de la retribución variable se corresponderá con el año natural, siendo su reconocimiento y pago en el primer trimestre del año siguiente.

En los supuestos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o maternidad, se imputará durante el periodo de baja un cumplimiento de objetivos proporcional al del ejercicio anterior o, en su defecto, la media acumulada del actual.

La retribución variable, establecida por la Empresa, se fijará aplicando un porcentaje determinado por la misma en cada momento, que estará asociado al Grupo y Nivel salarial de cada trabajador o trabajadora. Dicho porcentaje se aplicará sobre los siguientes conceptos salariales considerados en su importe anual: salario base, CPG I así como cualquier otro complemento que a futuro pudiera establecerse.

El modelo de retribución variable será fijado por la Empresa, considerando lo regulado al respecto en el presente artículo, e informando a la representación de los trabajadores, con carácter previo a su aplicación, así como de las posibles modificaciones del modelo que pudieran establecerse y de los importes unitarios de retribución variable que anualmente se determinen.

El personal dedicado a funciones comerciales podrá, a discreción de la Empresa, disfrutar de un sistema de retribución variable distinto al anteriormente establecido.

#### Artículo 45. *Vale comida.*

Con carácter general, el personal con régimen de jornada partida, que interrumpa al mediodía su jornada entre el tiempo mínimo y máximo establecido, tendrá derecho a percibir el vale comida cuyo importe será la cantidad establecida fiscalmente como cantidad exenta de tributación.

El vale comida se devengará por día efectivo de trabajo en jornada partida y no se recibe en vacaciones ni en las gratificaciones extraordinarias.

Dicho vale comida es incompatible con cualquier otro tipo de compensación o dieta por comida que se perciba.

#### Artículo 46. *Dietas.*

El percibo de dietas tendrá lugar cuando exista un desplazamiento provisional o temporal del trabajador o trabajadora por orden de la Empresa a un municipio distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que, el trabajador o trabajadora no pueda realizar sus comidas habituales o pernoctar en su domicilio habitual.

La regulación de las dietas es la siguiente:

**Dieta por desayuno:** Se tendrá derecho a ella cuando, la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar 2 o más horas antes de lo normal o cuando la jornada de noche se prolongue 2 o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo segundo de la dieta por comida.

**Dieta por comida:** Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue 2 o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede 1 hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la extraordinaria de tarde. Asimismo, se devengará cuando se inicie la jornada 4 o más horas antes de la normal de entrada.

También se percibirá la dieta de comida cuando, por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

El devengo de la Dieta por Comida es incompatible el vale comida regulado en el presente Convenio.

**Dieta por cena:** Se tendrá derecho a percibir la Dieta por Cena si la jornada finaliza 2 o más horas más tarde que el horario previsto para el turno de tarde. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche 4 o más horas antes de la normal de entrada, siéndole de aplicación lo regulado en el párrafo siguiente.

En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 18 horas y que se prolongue hasta después de las 21 horas.

Los importes relativos a las dietas, para cada uno de los años de vigencia, son los indicados a continuación:

Concepto	Importe
Dieta de desayuno.	4,40 euros.
Dieta de comida.	16,86 euros.
Dieta de cena.	16,86 euros.

No procederá el abono de dietas cuando la Empresa decida reembolsar los gastos en que pudiera concurrir el personal por desayuno, comida y cena, siempre y cuando se aporte justificante de pago y de acuerdo con los límites de la política de la Empresa.

La Empresa podrá establecer una política de regulación de dietas en caso de desplazamientos internacionales de corta duración.

#### Artículo 47. *Gastos de desplazamiento.*

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, el personal deberá desplazarse utilizando para ello medios públicos de transporte, cuyos gastos debidamente justificados les serán reintegrados posteriormente por la Empresa.

Si el desplazamiento se efectuase en vehículo propio, previa autorización de la Empresa, el trabajador o la trabajadora percibirá, por cada kilómetro realizado, la cantidad de 0,2906 euros por kilómetro.

La Empresa podrá sustituir el precio del kilometraje por compensación equivalente.

### CAPÍTULO VII

#### Beneficios sociales

#### Artículo 48. *Complemento Económico por Incapacidad Temporal.*

El personal en activo a día de la firma del presente Convenio Colectivo percibirá un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social que pudieran corresponderle por incapacidad temporal, maternidad o paternidad, alcance el total de sus retribuciones salariales ordinarias, es decir, incluyendo sólo salario fijo (salario base, complemento de puesto, CPG –complemento personal de garantía–, Complemento no pensionable y, en su caso, mejora voluntaria, así como el TRR), exceptuados los conceptos que por su naturaleza así lo establezcan en su definición.

En aquellos casos en que la Seguridad Social abone directamente la prestación al trabajador o trabajadora, se deducirá su importe en la nómina mensual.

Durante las situaciones de baja derivada de accidente de trabajo, los trabajadores y trabajadoras continuarán percibiendo los pluses de turnos y nocturnidad que les hubieran correspondido de haberse encontrado de alta en ese periodo.

#### Artículo 49. *Jubilación forzosa.*

En caso de que la legislación vigente en cada momento admitiera la jubilación forzosa del personal, los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán obligados a jubilarse, siempre que reúnan los requisitos de carencia y de edad legalmente establecidos para la jubilación ordinaria.

#### Artículo 50. *Seguro médico.*

Los trabajadores y trabajadoras, afectados por este Convenio, tendrán derecho a un seguro médico, contratado por la Empresa. El coste de dicha póliza se asumirá por la Empresa en los siguientes términos y condiciones:

– Seguro médico a favor del trabajador o trabajadora, el coste de la póliza será 50% a cargo de la Empresa.

– Seguro médico a favor de los hijos o cónyuge del trabajador o trabajadora, mientras los primeros estén a su cargo, el coste de un 25% de la póliza será asumido por la Empresa. Para que dicha asunción se produzca será necesario que el trabajador o trabajadora así lo comunique a la Empresa y presente los documentos acreditativos que justifiquen la situación.

#### Artículo 51. *Plan de pensiones.*

La Empresa efectuará la aportación que corresponda según el Reglamento de plan de pensiones vigente en cada momento para su personal.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa, podrán adherirse al mismo de conformidad con las condiciones establecidas en su Reglamento.

Los conceptos salariales pensionables, de acuerdo con el nuevo sistema retributivo del presente Convenio Colectivo son los siguientes:

- Salario base (ordinario y pagas extras).
- Complemento personal de garantía (CPG).

#### Artículo 52. *Anticipos y préstamos.*

Todo el personal podrá solicitar un anticipo y un préstamo reembolsable, de conformidad con la siguiente regulación:

– Anticipo: todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar anticipos, sin que llegue el día señalado para el pago, a cuenta del trabajo ya realizado.

– Préstamos: La Empresa podrá realizar préstamos sin interés en favor de los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos e importes que se indican a continuación y en los siguientes términos y condiciones:

Tipo de préstamo	Importe máximo a solicitar	Número máximo de pagas en que se devolverá	Justificante
Adquisición de 1ª vivienda.	3 mensualidades del salario bruto.	36	Contrato de compraventa/escritura.
Adquisición de vehículo.	2 mensualidades del salario bruto.	24	Factura.
Formación del propio trabajador o trabajadora ajena a la Empresa.	2 mensualidades del salario bruto.	24	Matricula/Factura.
Adopción.	3 mensualidades del salario bruto.	36	Libro de familia/documentación acreditativa de la adopción.
Enfermedad muy grave del empleado o empleada.	3 mensualidades de salario bruto.	36	Certificado médico que refleje la gravedad de la enfermedad.

• Requisitos:

- Antigüedad mínima de 2 años.
- El contrato del trabajador o trabajadora deberá cumplir con un horizonte temporal superior al del reembolso del préstamo.
- Solicitado un préstamo, no se podrá solicitar un nuevo anticipo o préstamo hasta que se haya abonado completamente el anteriormente solicitado.



- El anticipo o préstamo deberá quedar totalmente amortizado en la fecha en la que el trabajador o trabajadora cause baja en la Empresa.
- Para la concesión de un préstamo, deberá estar amortizado un anticipo o préstamo anterior solicitado por la misma u otra causa.
- El período máximo para la amortización de un préstamo será de 3 ó 2 años, en función del supuesto, a contar desde su concesión.
- El tipo de interés anual del préstamo será el fijado cada año como interés legal del dinero por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En los préstamos con amortización superior a un año natural, se revisará a 1 de enero de cada ejercicio el interés aplicable.

- Procedimiento:

- Realizar la solicitud por el procedimiento interno habilitado al efecto.

A estos efectos, se establece una dotación global máxima de 40.000 euros/ semestre para el conjunto de la plantilla incluida en el ámbito personal del presente Convenio, más allá de la cual la Empresa no tendrá obligación de conceder préstamos. Dicha dotación podrá ser modificada por la Empresa cuando la misma comprometa su capacidad económica.

La Empresa efectuará las retenciones que correspondan, a tenor de la legislación sobre el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, sobre los beneficios derivados de los préstamos o anticipos.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 53. *Faltas.*

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la Empresa, no sólo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Graduación de faltas. Las faltas se graduarán en torno a los siguientes niveles:

- A. Falta leve.
- B. Falta grave.
- C. Falta muy grave.

A. Faltas leves. Se calificarán como faltas leves las siguientes:

1. Las 3 primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a 5 e inferior a 30 minutos, cometidas dentro del período de un mes.
2. Los incumplimientos de jornada/horario que no excedan de 30 minutos en un período de un mes.
3. Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de 30 días.
4. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. Los descuidos y/o la omisión de las tareas esenciales de conservación del material.
6. La falta de aseo y limpieza personal.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

B. Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos, en un período de 30 días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.
2. Faltar injustificadamente 2 días al trabajo durante un período de 30 días.
3. Los incumplimientos de jornada/horario superiores a 30 minutos que no excedan de los 90 minutos, en el período de un mes.
4. El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo.
5. Simular la presencia de otro trabajador.
6. La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
7. La negligencia o desidia en el trabajo, así como la imprudencia en el desempeño de sus funciones.
8. La desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral.
9. No atender al público con la corrección debida.
10. Faltar el respeto o el trato desconsiderado a jefes, compañeros o subordinados, de carácter grave, o que siendo leve haya causado perjuicio notorio a quien la sufrió.
11. Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral, así como emplear para usos propios útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa, para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
12. La inasistencia a los cursos de formación programados por la Empresa, a los que hubiera sido convocado, sin que medie la debida justificación.
13. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Hacienda Pública.
14. La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa, en materia de salud y prevención de riesgos laborales.
15. No someterse a los reconocimientos médicos que resulten preceptivos para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo en la salud, de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, así como no comparecer a las revisiones o consultas médicas establecidas por la Empresa, cuando del estado de salud del trabajador o de la trabajadora pudiera derivarse riesgo de accidente o de enfermedad para sí mismo o para terceras personas.
16. La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aun fuera de la misma, si se incurriere en ello vistiendo el uniforme de la Empresa.
17. Aquellos comportamientos que, aún desarrollados fuera del ámbito laboral, perjudican a la Empresa por la utilización de medios de ésta o de elementos representativos de la misma.
18. La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses, habiendo mediado amonestación escrita.

C. Faltas muy graves. Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante un año.
2. Los incumplimientos de jornada/horario superiores a 90 minutos en el período de 1 mes.
3. El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo, causando perjuicio o riesgo para las personas o para la Empresa.
4. La desobediencia a los superiores jerárquicos, cuando de ella se derivase perjuicio notorio para las personas o para la Empresa. La desobediencia de las ordenes e instrucciones de la Empresa respecto a la necesidad de que respetar y cumplir su Código Ético, así como denunciar su incumplimiento.
5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la Empresa, trabajadores o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

7. La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa, en materia de salud y prevención de riesgos laborales si dicha inobservancia antes indicada implica riesgo para el trabajador o la trabajadora, terceros o instalaciones.

8. La negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él/la mismo/a u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

9. La condena por delito de robo, hurto o malversación, o la condena por cualesquiera otras clases de hechos o conductas que puedan implicar para ésta desconfianza hacia su autor o autora.

10. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.

11. La embriaguez o drogadicción reiterada que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.

12. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

13. La divulgación y/o uso en beneficio propio o ajeno de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD.

14. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones y/u obsequios de los clientes o abonados y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

15. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros y sus familiares directos.

16. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

17. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

19. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.

20. El acoso laboral, el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

21. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.

#### Artículo 54. Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado o la interesada, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a los representantes legales de los trabajadores, facilitando copia de la comunicación de la sanción a imponer al trabajador o trabajadora.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

Sanciones por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Sanciones por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Sanciones por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
- Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Todas las sanciones que se impongan por la Empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados. Dichas sanciones se cancelarán del expediente, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

- a) Sanción por falta leve, a los tres meses de su imposición.
- b) Sanción por falta grave, a los dos años.
- c) Sanción por falta muy grave, a los cuatro años.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros de la representación de los trabajadores se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad y salud

Artículo 55. *Seguridad y salud.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del Empresario de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales.

La empresa debe facilitar todos los medios disponibles para la creación del comité de seguridad y salud o en su defecto coordinarse con los delegados de prevención para realizar una correcta identificación de los riesgos laborales existentes, una vez identificados estos riesgos eliminar los que sea posible y finalmente evaluar aquellos que sea posible eliminar. La gestión de la prevención así como su desarrollo y su planificación debe realizarse informando a los trabajadores desde los medios existentes.

Dentro de los medios que la empresa debe facilitar está la formación que es uno de los derechos fundamentales así como herramienta preventiva tanto para los delegados de prevención como para el resto de los trabajadores.

Dentro de la evaluación de los riesgos laborales existen los riesgos psicosociales que deben ser evaluados con la misma intensidad que el resto de los riesgos identificados de la empresa, el método de evaluación elegido debe ser consensuado en el comité de seguridad y salud, o con delegados de prevención en su lugar, favorecer la participación y ser un método científicamente probado.

La Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud o los delegados de prevención deberá facilitar a su personal los medios de prevención adecuados para la prestación de sus servicios, incluidos los uniformes, batas, calzado y resto de ropa necesaria para mantener la seguridad e higiene en el trabajo.

Asimismo, tienen derecho de participar en la política de su Empresa o centro de trabajo. El personal deberá cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

La Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 39/1997 y artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, siendo principios de la política preventiva, además de los recogidos en el artículo 15 de la LPRL, los siguientes:

- Considerar la salud de los trabajadores y las trabajadoras como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua, tendente a la reducción de los accidentes y la mejora de las condiciones de seguridad y salud.
- Considerar la prevención como una actividad integrada, tanto en el conjunto de sus actividades, procesos y toma de decisiones, como en todos los niveles jerárquicos, de manera que todo el personal que preste sus servicios en la Empresa sea responsable del cumplimiento de las normas, externas o internas, sobre la materia, y en especial las que contengan regulación específica sobre daños para la salud.
- Promover un modelo de prevención participativo, potenciando los cauces para que los trabajadores, las trabajadoras y sus representantes legales participen de manera activa en la acción preventiva.

En el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrollen. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe no vinculante de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal, o para verificar si el estado de salud del trabajador o la trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o la trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetándole derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores o las trabajadoras afectados/as, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios y en perjuicio del trabajador o la trabajadora. Asimismo, será comunicado al servicio de prevención el carácter de apto o no apto del trabajador o trabajadora para el puesto de trabajo.

Los trabajadores deben ser informados de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) elegida por la empresa, así como manifestar su opinión de los servicios prestados por la misma desde las vías existentes en la empresa.

Considerando de particular importancia la defensa de la salud de la mujer y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas o de esfuerzo en los períodos de gestación y lactancia, se garantizará, siempre que sea posible, el cambio de puesto de trabajo durante la gestación a las mujeres cuyo trabajo total y parcial, tenga las repercusiones negativas para su normal embarazo.

El Comité de Seguridad y Salud y/o los Delegados de Prevención tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la Empresa en su conjunto así como las que afecten a cada tipo de puesto de trabajo o función.

La Empresa deberá hacer partícipe al Comité de Seguridad y Salud y/o los Delegados de Prevención de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, «L.P.R.L.»).

Los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de los derechos que al personal le atribuye la L.P.R.L.

La L.P.R.L. y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del Empresario en materia de seguridad y salud, con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Artículo 56. *Actuación en materia de prevención respecto de empresas contratistas y empresas de trabajo temporal.*

Ufinet Telecom, S.A velará por una correcta coordinación de actividades preventivas con sus proveedores y colaboradores. Estas situaciones permiten ciertas combinaciones generando una variedad de escenarios posibles que deben ceñirse a la normativa vigente, estos escenarios, así como las distintas situaciones, deben trasladarse a los trabajadores por las vías existentes para permitir su participación al objeto de lograr una mejora en la eficacia del plan preventivo.

Las actividades de la Empresa no podrán alcanzar los niveles de calidad y seguridad que se desean sin la participación y compromiso de sus proveedores y colaboradores.

La Dirección de la Empresa establecerá las medidas necesarias para que contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos que trabajen en sus instalaciones, mantengan respecto a sus trabajadores, un nivel de protección equivalente al proporcionado a sus trabajadores y trabajadoras.

La Dirección de la Empresa, se compromete a incluir en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, así como que se informe sobre los datos de siniestralidad en relación con las operaciones realizadas para Ufinet Telecom, S.A.U.

Para garantizar la coordinación de actividades, la Empresa será especialmente sensible al cumplimiento de la legislación en esta materia.

Con carácter preferente, la Empresa utilizará como medios de coordinación de actividades Empresariales las siguientes medidas:

- Intercambio de información y comunicación entre las Empresas concurrentes.
- Reuniones periódicas entre Empresas concurrentes.
- Establecer procedimientos de trabajos conjunto, con contenidos específicos de prevención de riesgos laborales que afecten a los trabajadores de la Empresa y las Empresas contratistas.
- Nombramiento de los recursos preventivos.
- La designación de una o más personas responsables de la coordinación de actividades preventivas.

En cuanto a las relaciones con Empresas de trabajo temporal en materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

## CAPÍTULO X

### Derechos sindicales

Artículo 57. *Derechos sindicales.*

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 58. *Garantías sindicales.*

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de la legislación vigente les reconocen.

En relación con el crédito de horas se acuerda que los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, si los hubiere, podrán acumular la totalidad o parte



del crédito horario sindical a favor de un miembro del Comité de Empresa o/y un Delegado Sindical de acuerdo con lo legalmente establecido.

Para que la acumulación surta efecto deberá ser presentada ante la Dirección de la Empresa haciendo constar los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas.

La acumulación de las horas de crédito sindical de cada trimestre deberá de ser decidida y comunicada a la Empresa por escrito por los representantes de los trabajadores con un mes de anticipación al trimestre del que se trate. El representante que sea designado un trimestre para disfrutar de la acumulación no podrá volver a ser designado en otro trimestre del mismo año. Una vez comunicada la acumulación no podrá ser objeto de variación, salvo situaciones excepcionales que lo justifiquen.

## CAPÍTULO XI

### Responsabilidad social

Artículo 59. *Principio de igualdad por razón de género.*

Ambas partes manifiestan su compromiso para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en el seno de la Empresa, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sin que en el desarrollo de las relaciones laborales en la Empresa se admitan discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

Asimismo la Empresa tiene elaborado un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

Artículo 60. *Cumplimiento del Código Ético.*

El personal de la Empresa se compromete a cumplir y velar por el cumplimiento del Código Ético vigente, en cada momento, en la Empresa, declarando el respeto a los principios y valores contenidos en el mismo, como un requisito imprescindible para el correcto desarrollo de las relaciones laborales de la Empresa.

Dicho compromiso conlleva no solo el cumplimiento del Código por cualquier trabajador o trabajadora de la Empresa, sino también que el personal de UFINET vele por su respeto y cumplimiento interno por el resto de sus compañeros o compañeras, y por su observancia por proveedores y personal subcontratado en el ámbito que corresponda.

Disposición adicional primera. *Flexibilidad en el trabajo y teletrabajo.*

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores, siendo concededores de la práctica habitual de la Empresa consistente en garantizar, en la medida de lo posible, la flexibilidad en el trabajo en ciertas situaciones de maternidad y/o conciliación de la vida personal y familiar, crearán una comisión al efecto que analizará la propuesta de la Empresa en relación con esta materia. Dicha comisión estará formada por dos representantes de la Empresa y otros dos representantes de los trabajadores.

La Empresa se compromete a llevar a cabo un estudio y análisis, elaborando una propuesta para ser analizada por la Comisión durante los siguientes 6 meses a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores valoran positivamente las ventajas que la modalidad de la prestación de la actividad laboral, en régimen de Teletrabajo, bajo ciertas circunstancias, permitiendo una notable mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

En consecuencia, la Empresa elaborará una propuesta que recoja las posibilidades de implantación de un sistema de Teletrabajo, considerando la actividad y perfil de los trabajadores de la Empresa, que será presentada a la Comisión durante el año siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda. *Inclusiones y exclusiones del ámbito de aplicación del presente Convenio.*

Como consecuencia de la promoción en el trabajo o de la evolución de la carrera profesional, es posible que personal que se encontraba dentro del colectivo de personal excluido de la aplicación del Convenio pase a formar parte del personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo. Asimismo, es posible que personal inicialmente incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, quede excluido del mismo.

En estos casos operarán las siguientes reglas:

– Al personal excluido que pase a personal incluido en el presente Convenio Colectivo por cualquiera de las siguientes causas:

(i) Por decisión de la Empresa, basada en la pérdida de confianza propia de la relación de Directores y Responsables.

(ii) Por decisión de la Empresa respecto de los Técnicos excluidos, por pérdida de confianza que requiere para el desempeño del alto nivel de responsabilidad o especificidad o responsabilidades comerciales.

(iii) Por decisión del trabajador o trabajadora en el caso de los Técnicos.

(iv) Por mutuo acuerdo de la Empresa y el trabajador o trabajadora, en el caso de Directores, Responsables y Técnicos excluidos. Igualmente por solicitud del trabajador o trabajadora aceptada por la Empresa.

Serán de aplicación los siguientes efectos:

a) Pasará a regirse por los términos y condiciones de trabajo establecidos en el presente Convenio, absorbiéndose y compensando las condiciones laborales que pudiera disfrutar por las establecidas como mínimas en el presente Convenio.

b) Todas sus condiciones de trabajo, incluidas las salariales y los beneficios sociales, se ajustarán reduciéndose a las que correspondan en función del Grupo y Nivel de aplicación en el Convenio.

– Al personal incluido que pasa a personal excluido: dejarán de serle de aplicación las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio desde la fecha de su exclusión, siendo de aplicación las condiciones establecidas por la Empresa para el personal excluido en función de su Grupo o Nivel.

Los cambios de estatus del personal, de incluido a excluido y viceversa, deberán formalizarse por escrito.

Disposición transitoria primera. *Complemento personal de garantía.*

Quedan integrados en el presente complemento personal de garantía, las cantidades que los trabajadores o trabajadoras vinieran percibiendo a la firma del presente Convenio, ya sea en las pagas mensuales, ya sean en las pagas extraordinarias, por encima de las cantidades previstas para cada concepto en el presente Convenio y por el antiguo plus de antigüedad. Asimismo, se integrarán en el complemento personal de garantía las cantidades percibidas por conceptos salariales adicionales a los previstos en el presente Convenio o ad personam, salvo la mejora voluntaria que los trabajadores o trabajadoras puedan estar percibiendo a la firma del presente Convenio o pudieran percibir en el futuro, que se mantendrá en los términos en que fue establecida.

Las cantidades que se integran en el complemento personal de garantía pasan a percibirse en los mismos importes, bajo la denominación de complemento personal de garantía (en lo sucesivo, «CPG»).

CPG será revalorizable y sólo se absorberá en los casos en que no se cumpla el EBITDA CASH, de conformidad con lo dispuesto para el incremento de salario de tablas por aplicación de lo dispuesto en el artículo 36 del presente Convenio. Su revalorización si

procede, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36, se efectuará en el mismo porcentaje que las tablas. Dentro del CPG se distinguirán:

- CPGI:
  - La cantidad que constituya la diferencia entre lo percibido hasta la fecha por el «nivel salarial» y el salario base fijado en las tablas del presente Convenio.
  - El incremento de salario pactado para 2016.
  - El complemento de desarrollo profesional.
- CPGII:
  - La cantidad que hasta la fecha de la firma del presente Convenio y de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta, párrafo primero, hayan percibido los trabajadores y trabajadoras como complemento de antigüedad, integrando, asimismo, el trienio adicional, que se abona de acuerdo con lo previsto en el párrafo primero de la Disposición Transitoria Sexta del presente Convenio.

Dichas cantidades se abonarán en las 14 pagas (doce ordinarias y dos extraordinarias), distribuidos en las mismas cantidades y pagas que venían efectuándose hasta la fecha de firma del presente Convenio. Así mismo, dichas cantidades se computarán a efectos del Plan de Pensiones.

Por su parte, desaparecerá como concepto retributivo a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el Incremento Adicional de Productividad.

#### Disposición transitoria segunda. *Pagas extraordinarias.*

El personal que pertenezca a la plantilla a la fecha de la firma del presente Convenio, mantendrá el percibo de su salario en el mismo número de pagas en que lo que viniera disfrutando con anterioridad a la misma. En caso de que algún trabajador o trabajadora que viniera percibiendo su salario distribuido en 12 pagas decidiera acogerse a lo previsto en el art. 38, pasando a tener 14 pagas, podrá solicitarlo en los tres meses siguientes a que el presente Convenio le sea de aplicación. Dicho cambio en el número de pagas solo podrá hacerse en una única vez, no siendo posible su reversión al sistema anterior una vez solicitado el cambio en la forma de pago del salario.

El personal que mantenga su salario distribuido en 12 pagas, tendrá prorrateada las pagas extraordinarias, sin que pueda solicitar el percibo o abono de dichas pagas extraordinarias o adicionales a las que perciba en base a dicho concepto.

#### Disposición transitoria tercera. *Disponibilidad.*

Para el año 2016, se mantendrá, respecto del personal que la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, estuviera adscrito al servicio de disponibilidad, el sistema de rotación de 1 semana de disponibilidad cada 4.

#### Disposición transitoria cuarta. *Intervenciones.*

Se mantendrá respecto del personal que a fecha de la firma del presente Convenio Colectivo estuviera adscrito al servicio de retén o de disponibilidad y que lo viniera percibiendo a dicha fecha, el percibo garantizado de dos intervenciones diurnas al mes, independientemente de su realización efectiva o no. Asimismo, se concederá al personal que, forme parte a la firma del presente Convenio de la plantilla de la Empresa, y pase a quedar adscrito al servicio de disponibilidad. Dicho complemento queda sujeto al resto de la regulación relativa al esquema retributivo de intervenciones.

Disposición transitoria quinta. *Operadores TX Avanzado del NOC.*

Los operadores de TX Avanzado del NOC que, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, estuvieran cobrando una cantidad por disponibilidad, lo mantendrán ad personam estando sujetos a disponibilidad, y su devengo y percibo finalizará en el caso de que el afectado pase a prestar sus servicios en algún Área o puesto que no tenga disponibilidad.

Disposición transitoria sexta. *Complemento de antigüedad.*

El plus de antigüedad desaparece de la estructura retributiva de la Empresa y del presente Convenio. El plus de antigüedad que, a la firma del presente Convenio Colectivo, vinieran percibiendo algunos trabajadores o trabajadoras por virtud de carta, acuerdo o pacto individual, quedará congelado en el importe devengado por cada trabajador o trabajadora a la firma del presente Convenio más una cantidad equivalente a la cuantía del próximo trienio que cada trabajador fuera a percibir (trienios que se cumplieran en los años 2016, 2017 y 2018) y se integrará en el CPG II como parte del complemento personal de garantía en los términos dispuestos en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio.

Adicionalmente, se abonará en un único pago, tomando como referencia el valor anual del trienio siguiente al trienio que se consolida, las siguientes cantidades:

- a) Los trabajadores y trabajadoras que hubieran cumplido antigüedad en los años 2017 y 2018 percibirán un pago único de 2 veces el valor anual del trienio.
- b) Los trabajadores y trabajadoras que hubieran cumplido antigüedad en el año 2016 percibirán un pago único de 3,5 veces el valor anual del trienio.

Este pago único, en ningún caso, genera derecho alguno en el futuro para los trabajadores y trabajadoras, ni podrá exigirse en futuras anualidades, tampoco formará parte de las cantidades integradas en el complemento personal de garantía previsto en la Disposición Transitoria Primera del presente Convenio.

El abono de estas cantidades sustituye y deja sin efecto las cartas individuales firmadas por la Empresa con cada trabajador o trabajadora en relación con el complemento de antigüedad.

Disposición transitoria séptima. *Retribución variable.*

La implantación de la retribución variable, para el año 2016, se compondrá de dos partes, una aportada por la Empresa y otra, aportada por el trabajador o trabajadora:

- La Empresa aportará el valor hasta completar el importe máximo a percibir por cada trabajador o trabajadora, según su Grupo y Nivel, de conformidad a lo establecido en el artículo 44 del presente Convenio.
- El trabajador o trabajadora que lo viniera percibiendo, aportará el 60% del importe del complemento RV GDD para el año 2013; lo cual supone un porcentaje real cercano al 50% del complemento RV GDD efectivamente cobrado en 2015.

En virtud de lo dispuesto con anterioridad, la parte aportada por el trabajador o trabajadora quedará, en lo sucesivo, absorbida por el nuevo sistema de retribución variable, procediendo su abono al trabajador o trabajadora, solo cuando cumpla los objetivos marcados.

Disposición transitoria octava. *Antiguo complemento ad personam GDD.*

Con efectos del día 1 de enero de 2016, de aplicación exclusiva al personal que a día de la firma del presente Convenio venía devengado bajo la denominación de Complemento RV GDD, se mantendrá dicho complemento bajo la denominación de «complemento no pensionable».

La regularización del GDD producto de la aplicación de la presente Disposición se efectuará de forma prorrateada en las nóminas que queden pendientes de abonar desde la firma del presente Convenio hasta 31 de diciembre de 2016.

Disposición transitoria novena. *Días de vacaciones ad personam.*

Los trabajadores y trabajadoras que tuvieran reconocido ad personam un número de días de vacaciones superior al previsto en el presente Convenio Colectivo lo conservarán ad personam.

Disposición transitoria décima. *Ajustes de inclusiones y exclusiones del personal en el ámbito del Convenio.*

Si como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, algún trabajador o trabajadora pasara a quedar incluido en su ámbito de aplicación, dicha inclusión podrá quedar sin efecto por acuerdo con la Empresa.

En prueba de conformidad y aceptación unánime de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo y su Anexo a continuación y en cada una de las páginas que lo integran las partes que lo suscriben proceden a estampar sus firmas:

– Por la representación de los trabajadores:

a) Por el centro de trabajo de Manuel Silvela:

D. Fernando Peragón Sucilla.  
D. Javier Jiménez Ramos.  
D. Juan Antonio Lopera Plaza.  
D. Roberto Madera Carbonell.  
D. Jorge Sánchez Matas Maillo.

b) Por el centro de trabajo de Avenida de Arteixo:

D.<sup>a</sup> Sandra María Díaz Sánchez.

– En representación de la Empresa:

– D. Leonardo Reyes Ramírez.  
– D. Alberto del Barrio del Castillo.  
– D.<sup>a</sup> Margarita María Mata Bagüés.

#### ANEXO I AL CONVENIO COLECTIVO DE UFINET TELECOM, S.A.U.

Grupo	Posición/Nivel	Salario Base mensual – Euros	Salario Base anual (14 pagas) – Euros
Grupo III. Técnico.	Técnico I.	1.800,00	25.200,00
	Técnico II.	1.542,85	21.600,00
	Técnico III.	1.380,00	19.320,00
	Técnico IV.	1.140,00	15.960,00
Grupo IV. Soporte.	Soporte I.	960,00	13.440,00
	Soporte II.	810,00	11.340,00

(\*) Artículo 37 del Convenio Colectivo: excepción aplicativa a personal nuevo ingreso.