

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21422 *Resolución de 8 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Axent Infraestructuras de Telecomunicaciones, SA.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Axent Infraestructuras de Telecomunicaciones, SA (Código de Convenio n.º 90104702012024), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2025, 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 afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 3 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 8 de octubre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DE AXENT INFRAESTRUCTURAS DE TELECOMUNICACIONES, SA, 2025-2027

PREÁMBULO

El presente convenio ha sido negociado entre la Representación de la Empresa Axent y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPPTT), reconociéndose mutuamente capacidad y legitimidad para la negociación y firma del mismo, procediéndose a la aprobación del texto que se desarrolla a continuación.

La finalidad del presente acuerdo es establecer un marco regulador de las condiciones laborales y sociales dentro del respeto a la legislación vigente y a los principios básicos de la Constitución Española, para lo cual las partes valoran positivamente la necesidad de fomentar, entre otros, los valores de la calidad, la orientación al cliente, la innovación, el trabajo en equipo, la profesionalidad, la igualdad, la diversidad, la no discriminación y el fomento de un buen clima de trabajo.

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbitos.*

1.1 *Ámbito personal.*

El ámbito personal del presente acuerdo engloba a la totalidad de las personas que presten servicios bajo la dependencia directa de Axent, independientemente de la modalidad contractual concertada. Quedan expresamente excluidos de este convenio:

Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las ocupaciones no recogidas en el anexo de clasificación profesional, así como aquellos/as trabajadores/as que por sus especiales características deban quedar excluidos, para lo cual, habrán de expresar su consentimiento con carácter previo. La Representación legal de las personas trabajadoras será informada de estos acuerdos.

1.2 *Ámbito territorial.*

El presente convenio afecta a todos los centros de trabajo de la empresa legalmente constituidos.

1.3 *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional se circunscribe a las actividades desarrolladas por Axent, en todos sus centros y lugares de trabajo.

1.4 *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2025, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027, salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio convenio. El presente convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos sucesivos de un año, siempre que no se denuncie por una de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses con respecto a la fecha de vencimiento del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de denuncia del presente convenio con la antelación mínima indicada, este mantendrá su total vigencia, con las excepciones previstas en legislación vigente.

Artículo 2. *Absorción y compensación.*

Las condiciones reguladas en este convenio son absorbibles y compensables en su totalidad en cómputo global, de manera individual, con cuantos aumentos pudieran establecerse después de su aprobación, por disposiciones legales posteriores, con independencia de su rango y ámbito de aplicación.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones acordadas en el presente convenio colectivo pretenden constituir un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, la nulidad de alguno de los artículos declarada por la jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, pero dará inicio al proceso negociador oportuno en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al convenio colectivo.

En cualquier caso, se producirá la nulidad de la totalidad del convenio colectivo cuando la mayoría de las partes firmantes consideren que la nulidad parcial decretada sobre alguna de sus materias constituye un obstáculo esencial para el mantenimiento de la vigencia del convenio colectivo en su totalidad.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

4.1 Funciones:

Corresponde a la Comisión Paritaria entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, de conformidad con lo establecido en los artículo 85 y 82.3 del ET, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

- Interpretación, aplicación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.
- Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos derivados de la aplicación del presente convenio.
- Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales que en la aplicación del presente convenio puedan interponerse por cualquier persona trabajadora.
- Todas aquellas funciones que expresamente se le atribuyan en el presente convenio.

4.2 Composición:

La Comisión Paritaria estará formada por dos vocales en representación de cada una de las partes negociadoras. Cada parte, tras la entrada en vigor, procederá a designar los vocales correspondientes, que preferiblemente serán elegidos de entre los participantes en la Comisión Negociadora.

4.3 Funcionamiento:

- La actividad de la Comisión se iniciará mediante la solicitud por escrito donde, de manera sucinta, se indique la persona que solicita su actuación, el asunto objeto de debate y la petición material que se espera de la misma. Asimismo, se aportarán todos aquellos documentos y elementos necesarios para resolver sobre el fondo del asunto.
- La solicitud podrá ser realizada a cualquiera de los miembros de la Comisión, el cual deberá ponerla en conocimiento de los restantes miembros de manera inmediata.
- Recibida la solicitud, la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de diez días naturales.
- Los acuerdos de la Comisión serán por mayoría simple.
- La Comisión deberá pronunciarse sobre el fondo del asunto (con acuerdo o desacuerdo) en el plazo de veinte días naturales desde la notificación de la solicitud. Transcurrido dicho plazo el solicitante podrá acudir a los organismos competentes en defensa de sus intereses.

Salvo en el caso de desacuerdo durante el período de consultas sobre inaplicación de convenio donde cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Organización del trabajo

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo dentro de las disposiciones legales de carácter general es facultad de la Dirección de la Empresa.

Artículo 6. Contratación, provisión de vacantes, promoción interna, período de prueba, preaviso y contratos formativos.

El ingreso de personal se realizará siguiendo los trámites de la legislación vigente, previas las pruebas de ingreso que se consideren oportunas, sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra condición contraria a los principios de igualdad y no discriminación.

La Dirección posibilitará el acceso a los puestos de trabajo vacantes que se produzcan a todo el personal de la plantilla.

Todo el personal de nueva incorporación recibirá de forma obligatoria la información y formación sobre prevención de riesgos laborales general de la Empresa y la específica de su ocupación.

6.1 Promoción Interna.

La cobertura de vacantes de las incluidas en el presente convenio se realizará de conformidad con el siguiente procedimiento:

Comunicación de la empresa a todas las personas trabajadoras indicando: grupo, subgrupo, número de puestos libres, requisitos que deben cumplir las personas solicitantes, centro de trabajo, lugar y fecha límite de presentación de candidaturas, plazo previsto de incorporación.

Una vez llevadas a cabo las pruebas que se consideren pertinentes por la Empresa se procederá a comunicar el resultado a todas las personas participantes en el proceso.

La dirección podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se haya considerado idóneas, y en casos de urgencia o de carácter coyuntural.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPPTT) deberá ser informada con carácter previo al proceso, así como del resultado final del mismo.

La promoción dentro de cada subgrupo y, en todo caso, la promoción a un subgrupo superior será como consecuencia de las valoraciones realizadas por la Dirección a la/s propuestas de los diferentes directores, en base al mérito, capacidad, habilidades, competencias y experiencia de las personas trabajadoras.

6.2 Período de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba para todo el personal que ingrese a prestar servicios en la Empresa. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá resolverse a instancias de una parte mediante comunicación por escrito a la otra parte, sin necesidad de preaviso ni concurrencia de causa y sin derecho a indemnización.

La duración del período de prueba tendrá una duración máxima, en función de los supuestos siguientes:

1. Subgrupo 3, 4 y 5: seis meses.
2. Subgrupo 1 y 2: dos meses.

6.3 Preaviso.

La extinción del contrato laboral se producirá por cualquiera de las causas previstas en la legislación vigente y, previo cumplimiento de las formalidades aplicables a las diferentes causas.

En el caso de que el/la persona trabajadora decida extinguir de forma voluntaria la prestación de servicios, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa por escrito con una antelación de quince días.

6.4 Contratos formativos.

Las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos formativos, para la obtención de la práctica profesional y el contrato de formación en alternancia se regirán por lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores mediante Grupos Profesionales, incluyendo en cada grupo distintos Subgrupos que distinguen a su vez niveles retributivos.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los trabajadores sujetos al presente convenio colectivo se clasificarán en alguno de los grupos y subgrupos profesionales recogidos en el anexo clasificación, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación definida por el puesto de trabajo que prominentemente ocupen.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

1. Traslados.

Se considera traslado el desplazamiento permanente de la persona trabajadora un centro de trabajo de la Empresa diferente al que está adscrito y siempre que implique el cambio de residencia. Se considerará necesario el cambio de residencia cuando la distancia entre centros de trabajo supere los 100 km de distancia o cambio de provincia.

Tipos de traslado:

– Voluntario:

Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se estará a lo convenido entre ambas partes.

– Forzoso:

Por decisión de la Dirección de la Empresa.

Podrá efectuarse en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

Procedimiento para la gestión de los traslados:

Por la Dirección de la Empresa se comunicará a la RLPPTT la necesidad de cubrir una ocupación que requiera un cambio de residencia. Asimismo, se procederá a consultar a las personas trabajadoras indicando ocupación que se pretende cubrir, los requisitos necesarios para la misma, plazo previsto de incorporación y localización geográfica del centro de trabajo.

Transcurridos diez días desde el lanzamiento de la consulta sin que existan voluntarios, la Dirección de la Empresa adoptará la decisión de traslado forzoso de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

La decisión de traslado forzoso será comunicada a la persona afectada y a la RLPPTT, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión del traslado forzoso, la persona afectada tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas en el presente convenio o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Las personas trabajadoras objeto de traslado forzoso tendrá prioridad de retorno a su centro o lugar de origen.

Indemnizaciones por traslado forzoso:

- Gastos de locomoción (billetes de ida por una sola vez) de la persona trabajadora y familiares que con él convivan, en transporte público (clase turista) mediante la aportación de las facturas correspondientes. Asimismo, se abonará un desplazamiento (ida y vuelta) en transporte público (clase turista) de la persona trabajadora y su cónyuge para la búsqueda de vivienda, mediante la aportación de las facturas correspondientes.

- Gastos de transporte, mobiliario y enseres, se abonará el 100% del coste de la mudanza, así como un seguro por robo, pérdida o desperfectos de hasta 15.000 euros de capital garantizado. Con carácter previo se presentarán tres presupuestos para su autorización. Deberán justificarse posteriormente con la factura correspondiente.

- Gastos sin necesidad de justificación. Se abonará el 14% del salario ocupación más el complemento personal, durante dos años a contar desde la fecha de efectividad del traslado. Dicho importe anual se abonará en nómina, prorrateado en doce mensualidades cada año.

2. Desplazamientos temporales.

Se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Se entiende por gastos de viajes aquellos que se deriven de la realización por cuenta de Axent de actividades laborales fuera del centro de trabajo.

Las personas trabajadoras que para el desempeño de su trabajo realicen habitualmente viajes podrán solicitar un anticipo a cuenta. Dicho anticipo será reembolsado bien a petición de la persona trabajadora o bien a petición de la Empresa. El límite máximo de dicho anticipo estará en función de los gastos que habitualmente tenga la persona trabajadora estableciéndose como criterio general la cantidad de 300,00 euros.

La compensación se efectuará según los parámetros fijados en el anexo gastos de viaje y procedimiento interno.

Todas las cantidades fijadas en el anexo gastos de viaje son de naturaleza compensatoria y, en consecuencia, no tendrán la consideración legal de salario, salvo lo dispuesto por la ley. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Tiempo de trabajo

Artículo 10. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo anual será de 1752 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio.

Los horarios aplicables en la empresa son los que se recogen en el cuadro horario anual aprobado por la Dirección de la Empresa, y siendo publicado antes de fin del año inmediatamente anterior, adaptándose, en todo caso a las exigencias de las funciones propias de la ocupación para la que es contratado, a las necesidades de la propia Empresa y a las exigencias del servicio que la Empresa presta.

Si por razones técnicas, económicas, de organización o de producción fuese necesario desarrollar el trabajo en régimen de turnos rotatorios o fijos, las personas

trabajadoras prestarán sus servicios en aquel turno que la Empresa considere necesario establecer, previo conocimiento de la RLPPTT, la empresa deberá convocar a la representación de los trabajadores, con carácter previo para aportar la información y justificación necesaria.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo y final de horario, persona trabajadora se encuentre desempeñando las tareas propias de su puesto de trabajo.

10.1 Distribución Irregular de la jornada.

En el contexto económico actual, la flexibilidad organizativa se convierte en una herramienta que permite adaptar las necesidades del mercado y lograr una empresa competitiva. Por ello, ambas partes declaran su voluntad de abordar medidas de flexibilidad negociada interna que posibilite las adaptaciones organizativas necesarias en cada momento.

10.2 Flexibilidad horaria y gestión del tiempo.

Todas las Unidades Organizativas (UO) prestarán la atención adecuada a clientes, proveedores, colaboradores, personas trabajadoras y accionistas en el horario comercial de los mercados en los que la compañía opera, reflejándose en el cuadro horario publicado.

La compañía provee las herramientas de planificación, comunicación y acceso a la información necesarias para la movilidad geográfica y la flexibilidad temporal de forma que el esquema de horas anuales pueda ser gestionado por la persona trabajadora de forma flexible de acuerdo con las prioridades, la planificación y coordinación interna de la actividad.

El teletrabajo en Axent se considera una forma flexible de organización de trabajo, que consiste en el desempeño de funciones sin la necesaria presencia física de las personas trabajadoras en los locales de la empresa durante una parte significativa de su horario laboral. La empresa facilitará el sistema de teletrabajo entre aquellas personas que pertenezcan a áreas, unidades, o realicen actividades que, por las características del servicio, son susceptibles de prestar servicios bajo el sistema del teletrabajo.

Se acuerda que las personas trabajadoras podrán desarrollar hasta un máximo del 20% en cómputo mensual de la jornada laboral en modalidad teletrabajo, el resto de las jornadas se realizará en coordinación con el responsable de su unidad y según los procedimientos de la Compañía.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que superen la jornada anual establecida.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas mediante descanso compensatorio.

Dada la naturaleza del servicio prestado, todas las horas extras, derivadas de incidencias en el servicio, tendrán carácter obligatorio.

Artículo 12. *Actividad designada.*

Se entiende por actividad designada a aquella que planifique el responsable de la Unidad de la persona trabajadora fuera del horario laboral y para la que concurran, al menos, una de las siguientes circunstancias:

- Actividades que se realicen en horario nocturno (de 22:00 a 6:00).
- Actividades que se realicen en sábado, domingo o festivo aplicable.

La actividad designada tiene consideración de horas de trabajo y, como norma general, se adelantará la jornada inmediatamente posterior a la realización de la misma.

Igualmente, aquellas horas invertidas en desplazamiento, en su caso, tendrán la consideración para cómputo de jornada, descontando en todo caso los tiempos de descanso y comida.

Durante la actividad designada, la persona trabajadora habrá de estar localizable y accesible para, en su caso, desempeñar tareas específicas de atención a la mencionada actividad designada, sea presencialmente o no.

La actividad designada se computará tanto:

- Como únicamente disponibilidad de la persona trabajadora.
- Como atención específica a tareas de la persona trabajadora.

En lo relativo a los tiempos de trabajo:

En el caso de que la persona trabajadora no tuviera que atender a tareas específicas durante la actividad designada, sólo aplicaría su disponibilidad y no se tendrán en cuenta horas en el cómputo de jornada. En este caso, la persona trabajadora habrá de completar en horario habitual el resto de la jornada laboral que, como norma general, corresponderá a la jornada inmediatamente posterior.

En el caso de que la persona trabajadora sí debiera atender a tareas específicas, se computarán las horas activadas (en bloques de una hora en la que se haya realizado cualquier tarea específica) y, como norma general, se aplicará el cómputo de horas a la jornada laboral inmediatamente posterior. La persona trabajadora además se verá compensada con 1 hora de descanso por cada hora activada durante la actividad designada. En el caso de superar el cómputo de 4 horas activadas, se compensará directamente con 1 jornada de descanso, a disfrutar en el mismo régimen que las vacaciones.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones serán de veinticuatro días laborables. Dadas las especiales características de la Empresa, las vacaciones se repartirán a lo largo del año de acuerdo con un plan anual.

El devengo de las vacaciones es anual, prorrateándose por meses los periodos de trabajo inferiores al año.

Las vacaciones no pueden ser compensadas en metálico y deberán disfrutarse durante el año natural, salvo lo previsto en la normativa vigente para los supuestos de incapacidad temporal, incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o cuidado del lactante; o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET. En estos casos se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En caso de que dos o más personas trabajadoras deseen disfrutar vacaciones en el mismo período y el responsable determine que no pueden coincidir, se intentará el acuerdo entre ellos y de no ser posible se procederá a sorteo, salvo que uno de ellos se encuentre en su año de incorporación en cuyo caso se atenderá a la mayor antigüedad.

Artículo 14. *Festivos.*

Tendrán la consideración de días festivos los establecidos en cada uno de los centros de trabajo a los que está adscrito la persona trabajadora o en su defecto los determinados en el lugar habitual de trabajo.

Artículo 15. *Permisos.*

15.1 Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se recoge a continuación.

El abono de los días de permiso retribuido será del salario ocupación más el complemento individual y personal día.

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días naturales.
- Un día por traslado del domicilio habitual. Tres días cuando el traslado se produzca a una provincia diferente.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

15.2 Permisos no retribuidos.

15.2.1 Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos/as o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador/a que justifique la hospitalización o enfermedad grave mencionada.

El trabajador/a interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

Este permiso será como máximo de ocho días naturales/años adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la Empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

15.2.2 Por motivos personales.

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador/a que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la Empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de quince días.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la Empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Este permiso será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses.

Tendrán que transcurrir un mínimo de 12 meses entre la finalización de un permiso no retribuido por motivos personales y la solicitud de otro permiso no retribuido por motivos personales.

Artículo 16. *Reducción de jornada por guarda legal.*

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la Empresa para la concreción horaria del personal de horario condicionado se atenderá al acuerdo entre las personas trabajadoras y Empresa, y en caso de no lograr acuerdo se atenderá a la legislación vigente.

1. La persona trabajadora, salvo causa de fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación no inferior a treinta días, indicando la fecha de inicio y fin del período de reducción de jornada.

2. En caso de no preavisar con la antelación indicada se retrasará la fecha de inicio en tantos días como faltaren para cumplir el plazo de preaviso mínimo establecido.

Formación

Artículo 17. Plan de formación.

La Dirección elaborará un Plan de formación que responderá a las necesidades de adaptación al puesto de trabajo, adecuación a las innovaciones tecnológicas y potenciación de la calificación profesional de la persona trabajadora, posibilitando la ampliación de sus conocimientos técnicos, habilidades y destreza, todo ello encaminado a la mejora de los niveles de productividad y desempeño, tanto de las personas trabajadoras como de la Empresa.

Los objetivos del plan de formación son:

- Mejora de la rentabilidad.
- Mejora de la productividad.
- Reducción del tiempo de respuesta en averías.
- Reducción de los tiempos de ejecución de las tareas administrativas.
- Potenciación del uso de las tecnologías de la información.
- Mejora en la calidad en todas las actuaciones de la empresa.
- Implementación de la política de prevención de riesgos laborales.

Líneas básicas de la formación.

- La formación debe estar integrada en la estrategia global de la empresa.
- La formación constituye un proceso permanente y adaptado a las necesidades cambiantes de la empresa.
- La formación debe contribuir eficazmente al desarrollo profesional de las personas en orden a aumentar la rentabilidad de la empresa y mantener un alto nivel de conocimientos.
- La formación es un medio para conseguir los objetivos de la Empresa, nunca un fin en sí mismo.

La Empresa elaborará un Plan de Formación que considerará a toda la plantilla con periodicidad estimada abril-marzo y será presentado a la RLPPTT indicando las

actividades formativas, las fechas estimadas de celebración, carácter obligatorio o voluntario, tipo de formación (presencial, distancia, *online*) y se analizará e informará posteriormente de las modificaciones realizadas al plan inicial.

Las acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Todas las acciones formativas desarrolladas durante la jornada de trabajo serán obligatorias. Siempre que las circunstancias lo permitan, se admitirá la participación en las acciones formativas de aquellas otras personas trabajadoras interesadas y que no estén entre los destinatarios de la acción formativa.

Compromiso de permanencia. Si la acción formativa, para un solo trabajador, supera de coste los 800,00 euros, la persona trabajadora deberá firmar un compromiso de permanencia durante un año. Si la acción formativa supera de coste los 2.000,00 euros, la persona trabajadora deberá firmar un compromiso de permanencia durante dos años. El incumplimiento del pacto de permanencia dará lugar a la devolución del coste de matrícula incrementado en un 15% en concepto de daños y perjuicios.

Sistema de compensación

Artículo 18. Aplicación del sistema.

La aplicación del sistema se realizará tratando de adaptarse de manera individual a cada persona trabajadora.

Flexibilidad en el abono de la retribución fija. De esta manera se podrá optar entre percibir la retribución fija en doce o en catorce mensualidades.

La cantidad que la Empresa, en su caso, abone libre y voluntariamente por encima de lo establecido en norma aplicable, tendrá a todos los efectos la consideración de complemento personal voluntario. Dicho complemento personal voluntario compensará y absorberá en conjunto y cómputo anual todo tipo de aumentos o mejoras que cualquiera que sea su origen o naturaleza, puedan establecerse en el futuro por disposición legal o convencional de general o particular aplicación.

Todas las retribuciones serán satisfechas en el plazo establecido. La forma de pago del salario será mediante transferencia bancaria, sin tiempo libre o abono del mismo para el cobro.

Todos los impuestos que graven los rendimientos de trabajo, así como la cotización obrera a la Seguridad Social serán de cargo de la persona trabajadora y le serán retenidas y descontadas en su recibo de salarios, en la forma establecida por la legislación vigente.

Retribución fija

Artículo 19. Conceptos retributivos.

Salario ocupación.

Mediante el salario ocupación se retribuye la forma de desarrollar el trabajo y la persona que lo realiza, así como la ocupación efectivamente desarrollada por la persona trabajadora.

Grados profesionales.

Para cada Subgrupo se establece una banda retributiva, distinguiéndose dentro de cada uno varios niveles en función del desempeño y desarrollo profesional.

– Nivel «01» a «02» de la banda retributiva. Se aplicará como norma general a las personas trabajadoras de nuevo ingreso.

– Evolución del nivel «01» al «02»: transcurridos dos años de permanencia en la empresa.

- Evolución del nivel «02» al «03»: transcurridos dos años de permanencia en el nivel «02».
- Nivel «03» de la banda de retribución. Se aplicará a las personas trabajadoras con un desempeño normal de las funciones y experiencia en la ocupación.
- Niveles de evolución: Corresponde a los niveles desde el «04» al «09», es el nivel al que podrá acceder la persona trabajadora a través de acciones de desarrollo profesional. La evolución de nivel será siempre una acción resultante del proceso de Evaluación del Desempeño, de forma que el responsable de la Unidad, en sus conclusiones y razonando en cada período de evaluación será el que proponga al Comité de Dirección dicha evolución dentro de un plan de progreso de cada persona trabajadora. En caso de una evaluación de desempeño superior a 90 sobre 100 durante dos ejercicios seguidos, o dentro de un plazo de cuatro, se efectuará una evolución automática al siguiente nivel.

Determinación del nivel.

El nivel salarial se determina según diversos criterios:

- El acuerdo con la persona trabajadora en el momento de su contratación.
- El planteado como objetivo dentro de los planes de evolución y desarrollo fijados individualmente con la persona trabajadora, donde se determinarán los resultados que deberá alcanzar o la formación y capacitación para desempeñar nuevas tareas o proyectos que deberá superar con éxito.
- A petición del responsable de la unidad organizativa.

Todos los cambios de nivel deberán ser aprobados con carácter previo por la Dirección de la Empresa.

Complemento personal.

Compensará y absorberá en conjunto y cómputo anual todo tipo de aumentos o mejoras que, cualquiera que sea su origen o naturaleza, puedan establecerse en el futuro por norma legal o pacto general o particular aplicación.

El importe es fijado individualmente para cada persona trabajadora.

Complementos no consolidables. Según anexo compensación.

Artículo 20. *Forma de abono.*

La retribución fija se abonará dentro del mes en curso, preferentemente los días veintisiete de cada mes o día hábil inmediatamente siguiente.

Los conceptos variables (complementos no consolidables) se abonarán a mes vencido.

La retribución fija se podrá abonar, a opción de la persona trabajadora, en doce o catorce pagos. La opción se realizará en el momento de la contratación o antes del mes de diciembre del año inmediatamente anterior, mediante comunicación al Área de Personas.

La opción por catorce pagos determina la existencia de dos pagas extras de importe equivalente a una mensualidad y que son las siguientes:

- Paga de Junio: se devenga desde el uno de enero al treinta de junio, abonándose junto con la nómina del mes de junio.
- Paga de Navidad: se devenga desde el uno de julio al treinta y uno de diciembre, abonándose junto con la nómina del mes de noviembre.

*Retribución variable***Artículo 21. Complemento variable.**

El complemento variable se calcula atendiendo al nivel de desempeño y cumplimiento de las funciones profesionales de cada persona trabajadora, en el año evaluado, teniendo en cuenta elementos tales como cumplimiento de objetivos (como elemento base transversal del rendimiento de toda la compañía, dentro de los objetivos a valorar para todo el personal, se tendrá como objetivo común el cumplimiento del objetivo definido para el indicador EBITDA Cash, que supondrá un 20% del variable de cada persona trabajadora) rendimiento, productividad, iniciativa, sugerencias sobre mejora de procedimientos, actitud ante el trabajo y los/las compañeros/as, disposición con respecto de las necesidades de la empresa, conducta, nivel de absentismo, etc. Este complemento no es consolidable.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la determinación y valoración de estos criterios, así como la cuantificación de este incentivo que oscilará entre el 0% y el porcentaje que se establece en el anexo compensación para cada subgrupo de la retribución fija anual bruta del año evaluado, cantidad que será proporcional al tiempo trabajado en el año. A este efecto se considerará cada suspensión temporal superior a un mes, de forma continuada como tiempo no trabajado, excepto riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, lactancia, I.T., y todas aquellas que tengan como objetivo medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Su determinación y cálculo se registrará por lo establecido en el procedimiento aprobado al efecto, debiéndose comunicar tal procedimiento a la RLPPTT de forma previa.

El procedimiento de evaluación integrará los mecanismos de corrección y control necesarios para asegurar el equilibrio y la honestidad en el proceso global.

Posteriormente, se formalizará con cada persona trabajadora un documento de objetivos, como base de la evaluación futura, así como una estimación de necesidades formativas individuales.

La valoración global se enviará de forma individual a cada persona trabajadora al final del proceso, desglosando tanto los aspectos positivos como negativos, a fin de mejorar el rendimiento y la productividad del año siguiente.

Artículo 22. Abono de la retribución variable.

La retribución variable se abonará en un único pago junto con la nómina del tercer mes siguiente al cierre del ejercicio, prorrateándose por meses el tiempo de permanencia inferior al año. En caso de cambio de período se acordará previamente con el RRTT cómo se efectúa la transición.

Para la percepción de la retribución variable el/la persona trabajadora tiene que estar en activo a fecha de último día de cierre del ejercicio inmediatamente anterior al mes de abono. No se devengarán cantidades por este concepto proporcionales a los meses de permanencia en la Empresa para aquellas personas trabajadoras que causen baja en la Empresa antes de dicha fecha.

*Retribución en especie***Artículo 23. Seguro de vida y accidente.**

La póliza de seguro cubrirá los capitales y riesgos siguientes:

- Riesgos: Fallecimiento, incapacidad absoluta y permanente, y muerte por accidente.
- Capital: El importe se encuentra establecido en el anexo compensación.
- Beneficiarios: Los designados por la persona trabajadora, previa notificación expresa a la Compañía de Seguros a través de la Empresa, en defecto de designación

se consideran beneficiarios el cónyuge viudo, los hijos e hijas del matrimonio a partes iguales, los progenitores de la persona asegurada y los herederos/as legales.

El seguro entrará en vigor a los seis meses desde la incorporación a la empresa. La actualización se realizará con efectos del uno de abril de cada año, o a los quince días de la aprobación de cualquier modificación (bien por aumento de capitales o bien por modificación de subgrupo).

Artículo 24. *Vale de comida.*

Las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en la oficina, en jornada partida (con salida del trabajo a partir de las 18:00 h) tendrán derecho a una ayuda para comer (Ticket Restaurante) cuyo importe se regula en el anexo compensación. El devengo se realizará desde la fecha de la incorporación.

Artículo 25. *Seguro médico.*

La empresa concertará con una compañía de seguros la asistencia médica privada, siendo asegurada la persona trabajadora y beneficiarios los hijos e hijas menores de 16 años.

No obstante, la persona trabajadora que se encuentre incluido en la póliza podrá solicitar la incorporación en la misma, del cónyuge e hijos e hijas mayores:

- En caso del cónyuge, la empresa asume el 50% de la prima y la persona trabajadora asumirá el 50% restante.
- En caso de hijos e hijas mayores, la persona trabajadora deberá abonar la prima correspondiente (coste empresa).

El seguro se aplicará a las personas trabajadoras con más de un año de permanencia continuada en la empresa.

Artículo 26. *Forma de abono.*

A petición de cada persona trabajadora se podrá optar por recibir la retribución en especie tal y como se encuentra definida en esta sección o podrá optar por su compensación en metálico. La opción por la percepción en metálico deberá realizarse antes del mes de noviembre del año inmediatamente anterior y tendrá una vigencia de un año, pudiéndose modificar esta opción de año en año.

El importe de la percepción en metálico será el coste Empresa que Axent deba abonar en cada momento al proveedor de servicios, incluidos todos los gastos, cotizaciones a la seguridad social, los impuestos y demás tributos que deban repercutirse.

Estas cantidades tendrán las retenciones que corresponda según la legislación vigente. Asimismo, estas cantidades no se consolidarán y tampoco serán tenidas en cuenta para el cálculo del incremento salarial o de la retribución variable, ni formarán parte de la retribución fija.

Artículo 27. *Cheque guardería.*

Se acuerda poner en marcha la solución de cheques guardería para las personas trabajadoras con hijos/as entre 0-3 años, de forma que a petición de la persona trabajadora que cumpla los requisitos se podrá optar por recibir parte de la retribución dineraria fija mediante cheque guardería.

Esta opción deberá comunicarse con dos meses de antelación al momento de su efectividad. Se requiere la acreditación fehaciente al fin convenido y durante los meses de asistencia del menor a la guardería. El importe mensual podrá oscilar entre 100 y 350 euros. Se respetará en todo momento la legislación vigente.

*Retribución indirecta*Artículo 28. *Complemento Incapacidad Temporal.*

1. En los casos de I.T. derivada de accidente, enfermedad profesional y maternidad/paternidad, la Empresa complementará, desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario ocupación, complemento individual y personal.

2. En los casos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad que abona la Seguridad Social se complementará en los siguientes porcentajes y supuestos establecidos en la tabla siguiente del salario ocupación, complemento individual y personal:

N.º de bajas por año natural	Duración (en días) de la baja		
	< 30	≥ 30	≥ 120
1. ^a	100%	95%	90%
2. ^a	95%	90%	85%
3. ^a o más	Sin complemento.		

Para el abono de los complementos consignados en este artículo será condición inexcusable la presentación de los partes médicos de baja, confirmación y alta en la Seguridad Social expedidos en los modelos oficiales.

*Seguridad y salud*Artículo 29. *Principios generales.*

1. La seguridad laboral es cosa de todos/as. Todos/as debemos velar por el cumplimiento de las normas en esta materia.

2. Las personas trabajadoras son los verdaderos actores en prevención.

3. Todos los accidentes pueden y deben evitarse.

4. Todo accidente e incidente ha de ser investigado. Toda acción peligrosa o práctica insegura ha de ser inspeccionada y corregida.

5. Axent promoverá la formación, información, participación y consulta de las personas trabajadoras.

6. La seguridad se integrará en las fases de concepción, construcción y producción.

7. La prevención debe evolucionar al mismo nivel que nuestro conocimiento en las tecnologías existentes.

8. Toda persona trabajadora con independencia de su ocupación, está obligada al más estricto cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral y en concreto a lo siguiente:

8.1 Empleo correcto y permanentemente durante su actividad laboral de las medidas relacionadas con las protecciones colectivas y los equipos de protección individual previstos, para la eliminación de un riesgo o para su minimización.

8.2 Cumplimiento en todo momento de los criterios preventivos recomendados en cuanto a la utilización y manipulación de maquinarias, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, según la información y formación facilitada por la Empresa.

9. Las condiciones climatológicas adversas serán un factor a tener en cuenta a la hora de la planificación y realización de los trabajos.

Artículo 30. *Órganos en materia de prevención.*

1. Los órganos en materia de prevención en Axent son los siguientes:
 - Delegados de Prevención. Sus funciones y competencias vienen descritas en la legislación vigente.
 - Comité de Seguridad y Salud laboral. Sus funciones y competencias vienen descritas en la legislación vigente.
2. Servicio de Prevención. Sus funciones y competencias vienen descritas en la legislación vigente. El Comité de Seguridad y Salud emitirá informe con carácter previo sobre cualquier modificación que afecte a dicho servicio o el cambio de servicio de prevención.
3. Recurso Preventivo: Según legislación vigente.

Artículo 31. *Vigilancia de la Salud.*

Vigilancia de la salud en función de los riesgos. En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se ofrecerán los siguientes tipos de reconocimiento médicos:

- Inicial. Para las nuevas incorporaciones o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Una evaluación de la salud de las personas trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
- Periódico. Con periodicidad anual.

La vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, excepto en los casos en los que sea exigible por el tipo de actividad que desarrolla.

Las medidas de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Derechos de representación colectiva

Artículo 32.

En materia de representación y reunión se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Sistema disciplinario

Artículo 33. *Sistema disciplinario.*

La facultad disciplinaria se ejercerá por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido por la Legislación vigente y por lo dispuesto en el presente convenio.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

1. Faltar al trabajo un día en el periodo de treinta días sin causa justificada.
2. No notificar en las veinticuatro horas primeras, la baja correspondiente, cuando la falta al trabajo sea por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberse hecho.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo; si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los/as compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender a clientes, proveedores o compañeros con la corrección y diligencia debidas.

7. Discusión con los/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

Faltas graves.

1. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando a consecuencia de la misma causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

2. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que puedan afectar a la Seguridad Social y, a prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

4. La desobediencia en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañero/a de trabajo, se considerará falta muy grave.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6. La imprudencia durante el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros/as o peligros de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Realización sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o bienes de la Empresa, sin la previa autorización.

8. La reiteración o reincidencia en falta leve dentro del período de seis meses, que haya sido sancionada.

Faltas muy graves.

1. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de treinta días.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la Empresa.

4. Los delitos de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delitos que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad o accidente; se entenderá siempre que existe esta falta cuando una persona trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas hechas para prolongar la baja por accidente.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El incumplimiento del deber de sigilo profesional en el desempeño de su trabajo, que impide revelar a persona ajena de la empresa dato o información alguna relativa a su prestación de servicios sin la previa autorización de la Dirección de la Empresa.
9. Violar el secreto de la correspondencia o el de documentación de la Empresa, incluyéndose en este apartado el uso de datos de carácter personal sin autorización expresa o el incumplimiento de las normas de seguridad en materia de datos personales o documentación etiquetada de confidencial.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
12. Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
13. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
14. La reiteración y la reincidencia en faltas graves, siempre que se cometan dentro del último año y hayan sido sancionadas.
15. El acoso sexual y moral, que revestirá especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador/a.
16. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Despido.

- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Procedimiento para la imposición de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa imponer las sanciones en los términos estipulados en la legislación y en el presente acuerdo.

Las faltas y sanciones una vez firme serán anotadas en el expediente de la persona trabajadora, produciéndose su cancelación transcurridos seis meses para las leves, un año para las graves y dieciocho meses para las muy graves, desde su total cumplimiento o prescripción.

Prescripción.

Las faltas prescribirán, en los plazos que se recogen a continuación, contados a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses desde su comisión:

- Leves: diez días.
- Graves: veinte días.

– Muy graves: sesenta días.

Las sanciones prescribirán a los diez días las impuestas por faltas leves, veinte días las impuestas por faltas graves y sesenta días las impuestas por faltas muy graves.

Disposición adicional primera. *Publicidad del convenio.*

Tras la firma por ambas partes, registro y publicación en el BOE, se comunicará y facilitará copia del convenio a cada persona trabajadora mediante su publicación en la Intranet de la Empresa.

Disposición adicional segunda.

A los efectos del presente convenio las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

Disposición transitoria primera. *Actualización salarial.*

1. Para el año 2025, se revisará el salario bruto fijo con el 2,5% con efecto retroactivo al 1 de enero de 2025.

2. Para el año 2026, hasta 2% según IPC a diciembre de 2025; en caso de que el IPC de diciembre de 2025 fuera superior al 2%, la Comisión negociadora analizará la desviación al alza sobre el incremento salarial pactado (2%), y siempre en función del desempeño de la Compañía y de la previsión de alcance de objetivos, se propondrán las acciones de mejora posibles.

3. Para el año 2027, hasta 2% según IPC a diciembre de 2026; en caso de que el IPC de diciembre de 2026 fuera superior al 2%, la Comisión negociadora analizará la desviación al alza sobre el incremento salarial pactado (2%), y siempre en función del desempeño de la Compañía y de la previsión de alcance de objetivos, se propondrán las acciones de mejora posibles.

4. Los años 2026 y 2027 de vigencia del convenio, los conceptos salario ocupación y complementos no consolidables del anexo compensación, así como los conceptos vehículo propio, dieta Almuerzo y de cena se incrementarán en el mismo % establecido para la actualización salarial.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia del convenio se respetarán las condiciones laborales y sociales que antes de su entrada en vigor resultasen más beneficiosas para las personas trabajadoras. Estas condiciones se mantendrán a título individual y podrán ser modificadas de existir acuerdo entre la empresa y persona trabajadora.

Disposición transitoria tercera.

Lo dispuesto en el artículo 12 relativo a la actividad designada, así como la compensación de la misma establecida en el anexo correspondiente resultará de aplicación a partir del 1 de mayo de 2025.

Disposición derogatoria.

El presente acuerdo deroga cuantas normas, pactos y comunicaciones se opongan al mismo.

Grupo A

	Subgrupo 1	Subgrupo 2	Subgrupo 3	Subgrupo 4	Subgrupo 5
Misión.	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.	Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.	Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.	Tareas que implicarán responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.	Tareas que implicarán responsabilidad de mando de un departamento, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.
Formación.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio o superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio o superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio o superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Retribución variable

	Subgrupo 1	Subgrupo 2	Subgrupo 3	Subgrupo 4	Subgrupo 5
Individual.	5%	8%	12%	15%	15%

Compensación

Retribución fija. Salario ocupación

Subgrupos		1	2	3	4	5
Niveles.	1	16.576,00 euros	16.576,00 euros	17.667,31 euros	26.498,71 euros	32.454,10 euros
	2	16.576,00 euros	18.026,62 euros	22.076,57 euros	33.115,82 euros	40.559,33 euros
	3	16.576,00 euros	21.202,46 euros	25.967,68 euros	38.954,47 euros	47.712,41 euros
	4	16.576,00 euros	22.684,50 euros	27.782,68 euros	41.679,17 euros	51.050,17 euros
	5	16.576,00 euros	24.270,31 euros	29.725,35 euros	44.594,59 euros	54.621,55 euros
	6	17.313,09 euros	25.967,10 euros	31.804,01 euros	47.714,09 euros	58.422,95 euros
	7	18.522,88 euros	27.782,68 euros	34.028,17 euros	51.051,96 euros	62.531,83 euros
	8	19.817,35 euros	29.725, 5 euros	36.408,03 euros	54.623,49 euros	66.906,94 euros
	9	21.202,46 euros	31.804,01 euros	38.954,47 euros	58.445,00 euros	71.588,31 euros
Complemento personal.	El establecido individualmente para cada trabajador.					

Compensación actividad designada

Disponibilidad/noche.	30,00 euros.
Pago por intervención.	15 euros/hora en primer bloque de 4 horas. 60 euros segundo bloque (en caso de llegar a la 5.ª hora).
Vacaciones generadas.	1 hora por cada hora de intervención en las primeras 4 horas. 8 horas si se llega a la 5.ª hora.
Modelo de pago.	Proporcional (por hora) en las primeras 4 horas. Fijo bloque de 4 horas si se llega a la 5.ª hora.

Solo disponibilidad.	Compensación económica.	30,00 euros
	Compensación descanso (horas).	0
Disponibilidad+ Intervención 1 hora.	Compensación económica.	45,00 euros
	Compensación descanso (horas).	1
Disponibilidad+ Intervención 2 horas.	Compensación económica.	60,00 euros
	Compensación descanso (horas).	2
Disponibilidad+ Intervención 3 horas.	Compensación económica.	75,00 euros
	Compensación descanso (horas).	3
Disponibilidad+ Intervención 4 horas.	Compensación económica.	90,00 euros
	Compensación descanso (horas).	4
Disponibilidad+ Intervención 5 a 8 horas.	Compensación económica.	150,00 euros
	Compensación descanso (horas).	8

ANEXO**Compensación gastos de viaje**

Concepto	Importes	Justificante	Notas
Vehículo propio.	0,35 euros/km.	No	Previa autorización.
Taxis.	Tarifa legal.	Factura	Desplazamiento a estaciones y aeropuertos, tanto desde el domicilio particular como desde el centro de trabajo o de regreso a los mismos.
Dieta almuerzo.	19 euros.	No	Cuando se retorna al centro de trabajo o domicilio después de las 16:00h. En desplazamientos fuera del territorio nacional se abonará el importe de la factura, con un límite de 50 euros.
Dieta cena.	23 euros.	No	Cuando se retorna al centro de trabajo o domicilio después de las 22:30h. En desplazamientos fuera del territorio nacional se abonará el importe de la factura, con un límite de 50 euros.
Alojamiento (incluido desayuno).	Agencia.	Factura	Se contratará con desayuno incluido, en caso de no estar incluido se abonará máximo 6 euros previa presentación factura.

Concepto	Subgrupo 1	Subgrupo 2	Subgrupo 3	Subgrupo 4	Subgrupo 5
Seguro de vida.	20.621,20 euros	22.912,45 euros	34.941,48 euros	34.941,48 euros	34.941,48 euros

Vale de comida.	9,50 euros desde la firma del convenio y durante el año 2025. 10 euros para los años 2026 y 2027.
-----------------	--

ANEXO I**Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y moral o abuso de autoridad**

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia del hecho ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso o abuso de autoridad denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la RLPPTT la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso o abuso de autoridad en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

Así mismo la constatación de denuncia falsa dará lugar entre otras medidas a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso o abuso de autoridad será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.