

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22221 *Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL (código de convenio n.º 90104982012025), que fue suscrito con fecha 4 de febrero de 2025, de una parte, por los designados por la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por 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 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, 21 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE INGENIERÍA E INFRAESTRUCTURA DE TELECOMUNICACIONES, SL

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. El presente Convenio de la empresa Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL-IIT (en adelante el «Convenio») tiene naturaleza y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el actual título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, «ET»), siendo las partes firmantes la empresa y la Comisión Negociadora conforme acta de constitución para la negociación del convenio de la empresa IIT, debidamente legitimados a estos efectos de conformidad con lo establecido en los artículos 87 y 88 del ET.

2. El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre la empresa IIT y todos/as sus trabajadores/as.

3. Están excluidos del ámbito del presente convenio las personas que desempeñen cargos de dirección o gerencias, cuya relación con la empresa no sea de carácter laboral o su relación laboral sea de carácter especial.

Artículo 2. *Periodo de vigencia entrada en vigor y prorroga.*

1. El presente convenio estará vigente desde su publicación en el Boletín Oficial hasta los cuatro años siguientes, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.

2. La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes signatarias, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia. La misma se hará por escrito y se presentará ante el organismo administrativo que en cada momento resulte competente a efectos de registro.

3. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio a partir de su denuncia.

4. De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en ella, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales en sus propios términos. Salvo en lo que se refiere a fijación del calendario laboral del año siguiente.

5. De ser denunciado el convenio, éste permanecerá vigente hasta la aprobación de las nuevas modificaciones, si las hubiera.

Artículo 3. *Condiciones de aplicación compensaciones, garantía «ad personam» y derechos supletorios.*

1. Las condiciones que se establecen en este convenio de empresa tendrán la consideración de obligatorias para ambas partes.

2. Los aumentos a las retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí establecidas. Las mejoras de las restantes condiciones que legal, o reglamentariamente o por acuerdo entre las partes, se pudieran establecer, quedarán integradas en el mismo si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

3. Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que puedan corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. 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.

2. En el supuesto de que la Administración o Jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos incluidos en el presente convenio no afectará al resto de contenido del convenio colectivo, en cuyo caso dicho contenido anulado o invalidado decaerá, y se iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre el o los artículos anulados, o declarados contrarios a derecho, y aquellas otras materias que se vean directamente afectadas para restablecer el equilibrio interno del convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviese se incorporará al convenio.

Artículo 5. *Comisiones de interpretación y empleo. Procedimiento para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*

Para resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, se constituye la comisión paritaria prevista en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión paritaria estará integrada por dos vocales en representación de la empresa y dos vocales en representación de los trabajadores designados entre los miembros de la comisión negociadora.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio con carácter previo al proceso jurisdiccional. Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta de sus miembros.

La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

Se reunirá, en un plazo máximo de treinta días, a petición de cualquiera de las partes. Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, se dispondrá de un plazo adicional de treinta días para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo, durante el cual sus miembros estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje específico; o en su caso podrán someter la discrepancia en cuestión a los procedimientos regulados en el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales vigente.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.
3. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio.
5. La posibilidad de proponer, a instancia de parte, a la Comisión Negociadora la renegociación de cualquier cuestión enunciada en el convenio.
6. Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria en el apartado 3 del artículo 82 de ET sobre inaplicación de las condiciones de trabajo.

Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo, tanto de carácter individual como colectivo. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, se emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de diez días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado ya que este trámite previo, en ningún caso interrumpirá o suspenderá los plazos de prescripción o caducidad que correspondan.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan por las partes a la Comisión Paritaria adoptarán siempre la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

1. Exposición clara y concreta del asunto.
2. Razones y fundamentos a entendimiento del proponente.
3. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más

completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. En todo caso, la Comisión Paritaria podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de siete días hábiles para alcanzar un acuerdo sobre la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse alcanzado un acuerdo o emitido un dictamen, se estará a lo dispuesto en el VI ASAC, Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), suscrito con fecha 26 de noviembre de 2020 (BOE 23 de diciembre de 2020), sometiéndose ambas partes a los procedimientos de mediación previstos en el mismo, a los efectos de lo previsto en el artículo 85.3.e del ET. En concreto, las partes se someterán a los mencionados procedimientos de mediación exclusivamente en relación con los conflictos colectivos, de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 6. *Objetivos sociales.*

1. Los objetivos de la política laboral de IIT tenderán a conseguir los siguientes objetivos:

- a) Revisar las retribuciones y actualizar su valor, de conformidad con las posibilidades presupuestarias.
- b) Impulsar la formación del personal.
- c) Fomentar la participación del personal en las tareas de organización de su propio puesto de trabajo e impulsar la participación de la representación sindical.
- d) Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre todas las personas integrantes de la plantilla de IIT.
- e) IIT velará por mantener el empleo existente actualmente en la empresa. Por lo tanto, cualquier procedimiento de despido colectivo o regulación de empleo deberá ser comunicado y negociado con la representación de los trabajadores/as con arreglo a lo dispuesto en el artículo 51 del ET.

2. El logro de tales objetivos será tarea común de la dirección y del personal de IIT mediante la elaboración de los adecuados programas, con la colaboración de todo el personal, tanto directamente como a través de sus representantes legales.

Artículo 7. *Organización del trabajo. Facultad de organización.*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, quien dictará en cada caso las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente y previa información a los Delegados de Empresa y/o Comité de Empresa.

2. Son materia de organización general, entre otras: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de IIT, la determinación de las estructuras que en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

3. El personal de IIT tendrá conocimiento del desarrollo de las facultades que en los apartados anteriores se contienen.

4. Los representantes de los trabajadores/as y la dirección coinciden en que los factores determinantes de la productividad son la racionalización de la organización y la forma en que se desarrollan las prestaciones laborales en un marco de buenas relaciones que propicie un clima social favorable.

5. Ambas partes se comprometen a colaborar para continuar con el establecimiento de medidas que procuren el incremento de la productividad, teniendo en cuenta las características funcionales, estructurales y económicas de IIT. Para ello se aconseja necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como el de formación permanente.

6. Es facultad de la Dirección de la Empresa, el exigir los rendimientos mínimos en los trabajos racionalizados y los normales en los no racionalizados.

Los rendimientos mínimos son los que corresponden a la actividad mínima exigible, entendido como tal la de 100 puntos. Dichos puntos podrán ser negociados anualmente con la representación de los trabajadores.

Para determinar la actividad normal en los trabajos no racionalizados, la empresa podrá optar por el sistema siguiente:

El cociente que resulte de dividir el total de los rendimientos de todos los trabajadores de un mismo grupo y especialidad por el número de ellos, obtenido durante un período de tiempo no inferior a siete días consecutivos, en caso de 2 disconformidad, será de aplicación el procedimiento establecido en el artículo 6.

La exigibilidad de dichos rendimientos será potestativa de la Dirección de la Empresa, sin que su no exigencia implique renuncia a ello.

Cuando un trabajador no alcance, por causas imputables al mismo en un período de siete días consecutivos o quince alternos al trimestre, los rendimientos definidos en el artículo anterior, podrá ser sancionado por la Empresa, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del ET, siendo facultad de la dirección, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores, y siempre que concurren los requisitos de temporalidad, concurrencia de motivos y comunicación previa.

Artículo 9. *Traslados y desplazamientos.*

1. Traslado es el cambio de destino a centro de trabajo de IIT. L. sito en distinta población que obligue al afectado a fijar residencia en otra localidad ya sea con carácter indefinido o temporal, siempre que dicha temporalidad sea superior a doce meses en un período de tres años.

2. El traslado puede ser voluntario, forzoso o convenido.

3. Se considerará desplazamiento, al cambio de centro de trabajo por tiempo inferior a doce meses en un período de tres años. La decisión de desplazamiento corresponde a la facultad de dirección de la empresa.

Traslado voluntario:

1. Traslado voluntario es el que se produce como consecuencia de la cobertura de una vacante interna a petición de la persona interesada siempre y cuando exija cambio de residencia.

2. El personal que desee ejercer su derecho a traslado deberá inscribirse en una base de datos denominada banco de traslados creada al efecto, y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal de IIT.
- b) Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo para el primer traslado en la empresa, y de dos años en ocasiones sucesivas, a excepción del personal que hubiese sido afectado por un traslado forzoso, en cuyo caso podrá optar a un traslado voluntario.
- c) Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.

3. En la selección del personal inscrito se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias y criterios para la adjudicación:

- a) Idoneidad para el puesto de trabajo.
- b) Experiencia profesional específica.
- c) Haber sido objeto de un traslado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- d) Circunstancias familiares y personales.
- e) Antigüedad en el banco de traslados.

El plazo máximo para la incorporación al nuevo puesto será el convenido entre la empresa y el trabajador/a.

Traslado forzoso:

1. Los traslados forzosos obedecerán siempre a necesidades objetivas de la empresa y requerirán la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y deberá notificarse al trabajador con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectividad del traslado.

2. La comisión de empleo tendrá cumplida información previa de todo traslado forzoso a llevar a cabo.

3. Se priorizará la movilidad funcional sobre los traslados. La empresa se compromete a no llevar a cabo una contratación fija posterior para sustituir al trabajador trasladado.

4. La persona objeto de traslado forzoso tendrá prioridad de retorno a su puesto de trabajo.

5. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto por el artículo 40 del ET.

Traslado operativo:

Entendemos por traslado operativo aquel que se realiza fuera de las horas laborales, para la optimización del rendimiento del trabajo en el destino.

Los desplazamientos a los puestos de trabajo que se realicen fuera del horario laboral, tendrán un abono de 0,19 euros/km.

El límite de intervención desde los centros de trabajo para quedar incluidos en este kilometraje se establece en una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo adscrito.

Traslado convenido:

El traslado convenido es el que se produce de mutuo acuerdo.

Comisiones de servicio:

La empresa, por necesidades organizativas, podrá desplazar de su centro habitual de trabajo al personal que considere necesario para la realización de misiones o cometidos especiales.

La orden de comisión es de cumplimiento obligatorio y se comunicará con una antelación de setenta y dos horas laborales.

La comisión de servicio no durará más de 45 días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses en el extranjero. No obstante, si el plazo resultara insuficiente y lo exigieran las razones del servicio, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

La empresa vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora las dietas y el alojamiento mientras dure dicha comisión de servicio. Estas dietas abordarán:

- Desayuno, comida y cena.
- Gastos de locomoción y en su caso, aparcamiento ya sea interior o exterior y/o alojamiento. Este artículo no será de aplicación para el personal perteneciente a las Unidades Técnicas cuando se trate de desplazamientos que se realicen por cuestiones relacionadas con el trabajo dentro del ámbito de su unidad técnica, siempre que los mismos no impliquen pernoctar fuera de su domicilio habitual. Salvo aquellos desplazamientos derivados de cursos de formación u otras actividades que no sean su trabajo habitual; en cuyo caso, percibirán exclusivamente los porcentajes de dieta fijados en este artículo.
- Cambio de centro de trabajo que no implica cambio de residencia. La empresa de conformidad con los artículos 5 y 20 del ET, previo aviso y dentro de su facultad de dirección podrá modificar el centro de trabajo de la persona trabajadora, siempre y cuando no implique un cambio de residencia. Para los traslados del centro de trabajo, la empresa dispondrá de un vehículo para el trabajador, y en caso de no disponer de éste, generará derecho a dietas en concepto de desplazamiento con vehículo propio de 0,19 euros/km.

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional de las personas afectadas por el presente convenio colectivo se realiza por medio su asignación a los distintos grupos profesionales, en función de sus titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato laboral.

Cada grupo profesional se ha definido con criterios que cumplen con lo previsto en el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el objeto de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Cada grupo profesional se determina por la titulación requerida y/o por los siguientes elementos definitorios que conforman la aptitud profesional.

1. Conocimientos: Entendido como el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño de las funciones del puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición.
2. Iniciativa/autonomía: Entendida como la necesaria para identificar, definir y buscar soluciones a los problemas que, habitualmente, se deben abordar y resolver en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.
3. Complejidad: Referida al grado de dificultad de los problemas se deban abordar y resolver en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.
4. Responsabilidad: Referida a la asunción de las consecuencias de la toma de decisiones y del emprendimiento de acciones, necesarias en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, seguidamente se describen los grupos profesionales, y se relacionan y definen para cada uno de ellos:

- Criterios mínimos de acceso/promoción.
- Puestos de trabajo y su correspondiente nivel salarial, definido en el anexo I de la tabla salarial.
- Principales funciones, tareas, y demás elementos definitorios, de cada puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo que no estén definidos en el presente artículo se adscribirán al grupo profesional y nivel salarial que les corresponda por analogía con los que sí están definidos, en función de las titulaciones requeridas, y demás elementos definitorios, necesarios para el desempeño de las funciones de aquellos puestos de trabajo.

Las personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo estén desempeñando un puesto de trabajo que no se halle recogido en este artículo, mantendrán a título personal el nivel salarial reconocido para su puesto de trabajo.

Artículo 11. *Definición de los grupos profesionales.*

Grupo profesional I.

Criterios mínimos de acceso/promoción:

Estar en posesión de un grado universitario, máster o doctorado, o de titulación universitaria anterior al sistema de grados universitarios (titulaciones universitarias de ingeniería, arquitectura, licenciatura, diplomatura, titulaciones de 1.^{er}, 2.^o y 3.^{er} ciclo universitario), y que la relación laboral con la empresa se concierte con motivo de dicha titulación universitaria para ejercer las funciones específicas para las que la titulación le habilita.

También se incluyen en este grupo profesional los y las profesionales que, sin contar con las titulaciones universitarias antes citadas, tienen conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada y acreditada en el ejercicio de la actividad profesional que ejerza en la empresa y reconocida por ésta.

- Titulado o Titulada Superior (nivel salarial 1).
- Titulado o Titulada Medio/a o Graduado/a Universitario/a (nivel salarial 2).

Grupo profesional II.

Criterios mínimos de acceso/promoción:

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con una formación de nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio o superior) y completada con una experiencia dilatada en su profesión. Coordinando y supervisando las funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

- Programador/a informático/a (nivel salarial 3).
- Delineante proyectista (nivel salarial 4).
- Jefe de Administración (nivel salarial 4).

Grupo profesional III.

Criterios mínimos de acceso/promoción:

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con una formación de nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio o superior) y con una experiencia dilatada en su profesión.

- Maquinista (nivel 5).
- Administrativo 1.^a (nivel 5).
- Oficial 1.^o (nivel 6).

Grupo profesional IV.

Criterios mínimos de acceso/promoción:

Formación profesional grado básico, medio o superior o conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados.

- Administrativo 2.^o (nivel 6).
- Oficial 2.^o (nivel 6).
- Auxiliar Administrativo (nivel 7).

- Telefonista-Recepcionista (nivel 7).
- Reproductor Planos (nivel 7).
- Peón (nivel 8).
- Aux. Reproductor de Planos (nivel 8).
- Auxiliar (nivel 8).
- Titulado o Titulada Superior (nivel salarial 1).

Es quien se halla en posesión de un título universitario oficial de Ingeniería, Arquitectura, Licenciatura, Doctorado, Titulaciones de 2.º y 3.º ciclo universitario.

- Titulado o Titulada Medio/a o Graduado/a Universitario/a (nivel salarial 2).

Es quien se halla en posesión de un título universitario oficial de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Aparejador/a, Diplomatura universitaria, Titulación de 1er. ciclo universitario, Grado universitario.

- Programador/a informático/a (nivel salarial 3).

Es la persona trabajadora que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza, así como de las facilidades y ayuda que le presta al «software» para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los y las analistas, confeccionando organigramas más detallados de tratamiento.

- Delineante (nivel salarial 4).

Es la persona trabajadora que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico o Técnica superior, a cuyas órdenes actúa.

- Jefe de Administración (nivel salarial 4).

Es la persona trabajadora, provista o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de un Jefe o Jefa superior, si lo hubiere, se encarga de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él o de ella dependa.

- Maquinista (nivel 5).

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad realiza trabajos de conducción de maquinaria.

- Administrativo 1.ª (nivel 5).

Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad amplia actúa a las órdenes de un superior, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección labores de carácter administrativo.

- Oficial 1.º (nivel 6).

Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad amplia actúa a las órdenes de un superior, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección las labores que le son propias.

- Administrativo 2.º (nivel 6).

Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe o Jefa de primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

- Oficial 2.º (nivel 6).

Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Oficial de primera, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales.

- Auxiliar Administrativo (nivel 7).

Con arreglo a instrucciones previamente establecidas, y contando generalmente con supervisión directa del superior: realizan operaciones técnicas sencillas y auxiliares propias del Departamento de administración.

- Reproductor Planos (nivel 7).

Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de reprografía en general, reproducción y calcado de planos.

- Peón (nivel 8).

Es la persona trabajadora que, bajo la inmediata dependencia de un Oficial, colabora en funciones elementales de mínima iniciativa propias de éste, bajo su responsabilidad.

- Aux. Reproductor de Planos (nivel 8).

Es la persona trabajadora que, bajo la inmediata dependencia de un Reproductor de Planos, colabora en funciones elementales de mínima iniciativa propias de éste.

- Auxiliar (nivel 8).

Es la persona trabajadora que, bajo la inmediata dependencia de un técnico, colabora en funciones elementales de mínima iniciativa propias de éste, bajo su responsabilidad.

Artículo 12. *Periodo de prueba.*

1.º Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos meses los demás trabajadores.

2.º Durante el período de prueba, el trabajador dará los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3.º Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 13. *Ingresos, escalafones y ascensos.*

Las plazas vacantes en la empresa podrá proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si estas lo estimasen necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejen la medida.

Los sistemas de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna de acuerdo con los criterios establecidos por la empresa informando, de las existencias de dichas vacantes, a la representación de los trabajadores.

Artículo 14. *Prevención de riesgos laborales.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de esta empresa, aunque éste no sea de especial riesgo, y por ello, llaman muy especialmente la atención de las personas destinatarias de este convenio colectivo, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tienen las empresas y las de cumplimiento por parte de sus personas trabajadoras de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

Artículo 15. *Protección a la maternidad.*

Durante el período de gestación o parto reciente, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, y por ello persista el peligro para la salud de la trabajadora embarazada o del feto o del hijo lactante.

Este cambio de puesto o función se efectuará de acuerdo con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional estipulados en el Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16. *Prendas de trabajo.*

El servicio de prevención determinará, para los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo. La dirección adoptará las medidas necesarias para suministrar estos equipos.

El personal, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la dirección de RRHH, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por ésta, siendo la propia persona trabajadora la responsable de su mantenimiento y cuidado.

La empresa vendrá obligada a la dotación de los equipos de protección individual y ropa de trabajo.

La reposición de los equipos de protección individual se realizará bajo pedido del propio empleado a través de los controles periódicos que la empresa realiza y en todo caso previo a la caducidad de los equipos de acuerdo a las especificaciones del fabricante.

Se efectuará reposición extraordinaria en caso de deterioro anticipado de los equipos en las siguientes condiciones:

El deterioro no ha de ser causado por negligencia, descuido o uso indebido de los equipos.

El incidente que altera la calidad de los equipos haciéndolos inservibles ha de ocurrir dentro de la jornada laboral y ejerciendo el trabajo que se tiene encomendado.

En todos los casos de reposición extemporánea de los equipos, será necesaria la entrega del equipo deteriorado en el momento de la recepción del nuevo equipo.

Quedando prohibida expresamente la utilización de los equipos de protección para actividades ajenas al trabajo.

En caso de robo o hurto se efectuará la reposición extraordinaria siempre que se acredite debidamente mediante la denuncia correspondiente.

En cualquier caso, el uso de estas prendas de trabajo serán obligatorias dentro de la jornada laboral.

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

A) Duración.

La jornada laboral anual para la vigencia de este convenio colectivo queda fijada en 1.759 horas de trabajo efectivo anuales, para los trabajadores contratados a tiempo completo.

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, a estas 1.759 horas anuales se le aplicará su reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada en contrato.

Si por cualquier circunstancia a lo largo de año la jornada se viera reducida para uno, varios o todos los trabajadores (ERE, reducción de jornada...) a estas 1.759 horas anuales se le aplicará su reducción porcentual durante el periodo la citada reducción.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

El tiempo de descanso del bocadillo no será considerado como tiempo de trabajo efectivo, con carácter general.

B) Distribución.

La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes, salvo que la empresa que por su actividad de servicios lo precise, podrá establecerla de lunes a sábado. Para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, la empresa dispondrán, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de 235 horas de cómputo anual, para distribuir irregularmente a lo largo del año, respetándose en todo caso, la jornada máxima de cómputo anual del presente convenio, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la ley, sin perjuicio de la compensación prevista en el artículo 27 del presente convenio.

Durante el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, la empresa, de acuerdo con sus trabajadores, deberán estudiar la posibilidad de establecer la jornada continuada, teniéndose para ello en cuenta las circunstancias de la empresa.

Los cambios de jornadas deben ser notificados con una semana de antelación.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. En el caso de que éstas se disfruten por períodos inferiores a 30 días naturales, aquéllas no podrán comenzar en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones se disfrutarán durante veintiún días naturales ininterrumpidos, siempre que las necesidades objetivas de trabajo de la empresa lo permitan, y preferentemente entre los meses de junio a septiembre, atendiendo también a las necesidades de la empresa. El resto de las vacaciones serán convenidas entre la empresa y los trabajadores.

La cantidad de veintiún días, en su caso, sucesivos e ininterrumpidos, se incrementarán a cuenta de los restantes, cuando el trabajador justifique su necesidad ante la Dirección de la empresa.

Artículo 19. *Licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1.º Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico, en primera o sucesivas nupcias, en su caso. O registro de pareja de hecho.

2.º Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, garantizándose en todo caso la licencia de días hábiles establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

3.º Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, garantizando en todo caso la licencia de días hábiles establecida en el Estatuto de los Trabajadores, y dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

4.º Cinco días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de nacimiento de hijo o aborto de la cónyuge o pareja de hecho.

Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma.

5.º Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Con ocasión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres, siempre que no coincidan con días festivos, un día natural.

6.º Un día por traslado del domicilio habitual.

7.º Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina de familia, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificante de la referida prescripción médica.

8.º Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las dos fracciones, a su vez, podrán ser acumuladas al principio o final de la jornada a su elección. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

9.º De acuerdo con el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, y tanto este precepto mantenga su vigencia, 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 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 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 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. 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, el empresario 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.

10.º Finalmente, serán de aplicación a todos los trabajadores del sector las licencias y permisos retribuidos que aún no estando relacionados en este precepto, estén regulados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación, en los términos y condiciones previstos en los mismos, en tanto mantengan su vigencia.

Artículo 20. *Conceptos retributivos.*

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente convenio colectivo, tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la empresa o contratos individuales de trabajo.

Artículo 21. *Incremento salarial.*

El salario base del convenio es el que corresponde a cada categoría profesional y quedará recogido en la columna 1 del anexo I de convenio.

Para el año 2025 y siguientes, las tablas salariales del convenio colectivo serán las resultantes de incrementar un 1% cuando el IPC sea superior al 1%.

Artículo 22. *Plus de convenio.*

Con la finalidad de incrementar las percepciones a los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía para los distintos grupos profesionales se recoge en la Columna 4 del anexo I de retribuciones.

Artículo 23. *Dietas, gastos de viaje y gastos de locomoción.*

1. El importe de la dieta, en compensación de los gastos de manutención y alojamiento, para los desplazamientos que se produzcan, que exijan que la persona trabajadora pernocte en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia, será de 41,00 euros/día. Que, no obstante, a elección de la empresa podrá abonar a la persona trabajadora una dieta diaria de 30 euros, en

compensación de los gastos de manutención, y que la empresa, por su cuenta, le facilite el alojamiento.

2. Cuando la persona trabajadora no deba pernoctar en municipio distinto del lugar de trabajo habitual, pero no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 11,50 euros en concepto de dieta por comida o cena.

3. Cuando, con motivo de un viaje de servicio, la empresa autorice el uso del vehículo propio de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a percibir, como gastos de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, más, salvo en los casos en que la empresa abone mayor importe por kilómetro recorrido, los gastos de peaje y aparcamiento que se justifique.

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los importes anuales recogidos en la tabla salarial habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad.

No obstante, los importes de las dos pagas extraordinarias podrán prorratearse por la empresa entre las doce pagas mensuales.

2. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. El tiempo trabajado se computará en días, sin que proceda, ni por defecto, ni por exceso, el redondeo en meses completos.

Artículo 25. *Gratificaciones por fallecimiento.*

Para el caso de fallecimiento de trabajadores, por causa natural o accidente no laboral, la empresa abonarán a la persona que el trabajador haya designado o en su defecto a sus herederos el importe de tres mensualidades a razón del salario más plus de convenio y antigüedad y en el plazo máximo de quince días.

En el supuesto de que esta contingencia estuviese cubierta mediante póliza de seguro, su abono se efectuará de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo 26. *Indemnización por accidente laboral.*

La empresa suscribirán una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran incapacidad o incapacidad permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos percibir una indemnización de 17.797 euros.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el 0,5 por ciento. La compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, que se disfrutará dentro de los cuatro meses siguiente a su realización.

En caso de no poder disfrutarlas por extinción del contrato de trabajo, las jornadas completadas se abonarán al valor de la hora ordinaria.

Artículo 28. *Confección de nóminas, retenciones, periodo de liquidación y forma de pago.*

Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.

Artículo 29. *Pacto de permanencia en la empresa.*

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios, equivalente al salario que le restase de cumplir la duración estipulada.

Artículo 30. *Dimisión de la persona trabajadora.*

En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso, la empresa procederá a descontar de la liquidación el importe del salario diario, por cada uno de los días de incumplimiento del preaviso. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización del artículo 29.

Artículo 31. *Derechos sindicales.*

La empresa, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus personas trabajadoras el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los comités de empresa o delegados de personal tendrán las siguientes:

- a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
- b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
- d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.
- e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviera la empresa.
- f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- g) En los procesos de selección de personal, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 32. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa regulada por este convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se

dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Faltar un día al trabajo sin justificación.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, siempre que cause perjuicio a la empresa.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada laboral.

B) Son faltas graves:

- Faltar dos días al trabajo sin justificación.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros o compañeras sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus mandos superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones (amonestación verbal o escrita).

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación comprobada de enfermedad; perder, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor o autora.
- La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras, o clientes.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

– Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas, compañeros o compañeras o subordinados o subordinadas, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas.

– Abandonar el trabajo causando perjuicio para la empresa.

– La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo y nivel profesional y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

2. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa.

Artículo 33. Contratos de trabajo fijos-discontinuos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas. Adaptación a las características del sector.

1. Supuestos habilitantes. En el presente artículo se regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo que se suscriba para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución, sea pública o privada, de una contrata, subcontrata o con motivo de concesión administrativa, cuando tengan autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

2. Forma del contrato fijo-discontinuo. El contrato de trabajo fijo-discontinuo se formalizará necesariamente por escrito, deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, e igualmente deberá reflejar, si es el caso, que la persona trabajadora es contratada específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo de naturaleza temporal. Con carácter estimado, y sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, en el contrato de trabajo se deberán reflejar el centro de trabajo, la duración del periodo de actividad, la jornada de trabajo y su distribución horaria.

En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa le comunicará el correspondiente llamamiento, y mediante el cual confirmará a la empresa la debida recepción del llamamiento.

A estos efectos, la persona trabajadora deberá identificar un número de teléfono y una dirección electrónica, y le corresponde el deber de informar de forma inmediata al empresario de cualquier variación de tales datos de contacto.

3. Llamamiento. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación, a través de los medios de comunicación que haya identificado la persona trabajadora y que se hayan incorporado al contrato de trabajo, con una antelación mínima necesaria para su incorporación. El llamamiento contendrá las indicaciones precisas de la ubicación del nuevo centro de trabajo, y de las demás condiciones de incorporación.

Con la salvedad prevista en el párrafo siguiente, de entre todas las personas trabajadoras, que cumplan los requisitos exigidos en el perfil profesional descrito en el pliego o en el contrato mercantil o administrativo, será llamada en primer lugar aquella que acredite mayor antigüedad en la empresa.

Desde la fecha en la que la persona trabajadora reciba la notificación deberá contestar en un plazo de dos días naturales, si acepta el llamamiento o rehúsa.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán acreditar por cualquier medio admitido en Derecho, que han cumplido sus respectivas obligaciones respecto al llamamiento, o, en su caso, que se ha producido un incumplimiento de estas.

Con los efectos previstos en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la consideración de una dimisión, que la persona trabajadora no atienda al llamamiento en los plazos indicados o lo rehúse expresamente. Sin perjuicio de esta consideración, y sus consiguientes efectos, la empresa podrá calificar la desatención como un incumplimiento contractual grave.

Por su parte, las personas trabajadoras fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Período de inactividad. El período de inactividad, que se producirá como plazo de espera entre contratas, subcontratas o concesiones administrativas, ha de entenderse como el plazo que media entre la finalización de la prestación de servicios de la persona trabajadora con motivo de la finalización de una contrata, subcontrata o concesión administrativa, y el inicio de la posterior, en la que la persona trabajadora pueda ser recolocada.

Artículo 34. *Política de igualdad.*

Las partes firmantes del convenio, están interesadas en mantener la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto, las partes, impulsarán, creando Comisiones de Igualdad Paritaria, con la elaboración del Diagnóstico de Situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. Los planes de Igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Asimismo, las partes firmantes del convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

La empresa en cumplimiento del RD 6/2019 de 01 de marzo de medidas urgentes de igualdad de trato, como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el ámbito laboral, negociaran e implantaran un plan de igualdad debiendo este, ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como establece el RDL 901/2020. De igual manera se tendrá en cuenta el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio), garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extra salariales velaran especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de

sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

Artículo 35. *Acoso sexual y por razones de sexo. Violencia de género. Acoso sexual y por razón de sexo.*

Las partes firmantes desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Violencia de género:

La empresa y los trabajadores, manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y/o psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa. En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, se les facilitarán y disfrutarán de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, conforme a lo dispuesto en el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 12/2022 de garantía integral de la libertad sexual, siendo en todo caso utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 36. *Lenguaje neutro.*

Las partes declaran que en la redacción del presente convenio, independientemente de sus expresiones en masculino o femenino, no significan en ningún caso discriminación alguna de género, siendo en todo caso utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

ANEXO I

Tabla salarial 2025

Nivel	Salario x 14 - Euros	Anual - Euros	Plus convenio - Euros	Total anual - Euros	Prorratio - Euros
Nivel 1.	1.869,33	26.170,62	2.493,50	28.664,12	2.388,68
Nivel 2.	1.409,34	19.730,76	2.493,50	22.224,26	1.852,02
Nivel 3.	1.358,99	19.025,86	2.493,50	21.519,36	1.793,28
Nivel 4.	1.245,94	17.443,16	2.493,50	19.936,66	1.661,39
Nivel 5.	1.113,26	15.585,64	2.493,50	18.079,14	1.506,60
Nivel 6.	1.037,58	14.526,12	2.493,50	17.019,62	1.418,30
Nivel 7.	1.008,12	14.113,68	2.493,50	16.607,18	1.383,93
Nivel 8.	1.005,90	14.082,60	2.493,50	16.576,10	1.381,34
Nivel 9.	1.005,90	14.082,60	2.493,50	16.576,10	1.381,34