

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

15640 *Resolución de 7 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Avatel Telecom, SA.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Avatel Telecom, SA (Código de Convenio n.º 90104582012024), que fue suscrito con fecha 8 de abril de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los sindicatos UGT, FETICO, y FSC-CC. OO., en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido definitivamente subsanado con fecha 24 de junio de 2026, 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, 7 de julio de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO AVATEL TELECOM, SA**CAPÍTULO I****Disposiciones generales**

Artículo 1. *Naturaleza jurídica.*

El presente convenio colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («Estatuto de los Trabajadores» o «LET», en adelante). En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en Avatel Telecom, SA (en adelante, la Compañía o la Empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario en aquellas materias reguladas en el artículo 84.2 del ET o en las que el presente convenio sea más beneficioso que el convenio colectivo sectorial. No obstante, sin perjuicio de lo anterior, se reconoce la eficacia de los convenios colectivos provinciales vigentes y de aplicación en la Empresa a la fecha de la firma del

presente convenio colectivo, hasta que pierdan su vigencia, fecha a partir de la cual resultará de aplicación el Convenio de la Empresa en aquello que mejore, no sea contrario al convenio colectivo sectorial que pudiera ser de aplicación, en atención a la actividad realizada, o tenga prioridad aplicativa de conformidad con el artículo 84.2 del ET.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo será de aplicación obligatoria en las relaciones laborales entre la empresa Avatel Telecom, SA, y todas las personas trabajadoras con vinculación laboral a aquella que preste sus servicios en la actualidad, o en lo sucesivo, en los centros de trabajo de la Empresa dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Quedan expresamente excluidas las personas trabajadoras consideradas personal de alta dirección conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial del personal de alta dirección, y aquellas personas trabajadoras con funciones directivas incluidas dentro de los niveles N-1, N-2 y N-3.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será de tres años, entrará en vigor desde el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el 31 de diciembre de 2027. Sus efectos económicos, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito, se iniciarán con efectos de 1 de enero de 2025. En el caso de que alguno de los artículos del presente convenio no iniciase sus efectos con fecha 1 de enero de 2025, se hará mención expresa en la redacción de este.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

A la extinción de su período de aplicación, este convenio colectivo se considerará prorrogado de año en año, siempre que alguna de las partes que lo suscriben no lo denuncie, mediante escrito dirigido a la Autoridad Laboral y lo notifique a la otra parte proponiendo su revisión o rescisión formulando dicho escrito con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del plazo de duración o de cualquiera de sus prórrogas.

En el plazo de un mes, desde el momento en que se haya notificado la denuncia del convenio colectivo, se procederá a la constitución de la comisión negociadora del convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones en el plazo máximo de treinta días desde la fecha de su constitución.

Una vez efectuada la denuncia y al objeto de evitar el vacío normativo, durante el proceso de negociación continuará prorrogada su vigencia hasta que resulte sustituido por otro.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente. La eventual declaración judicial firme de ilegalidad o nulidad de alguna de las partes o preceptos concretos de este convenio no implicará la de las demás disposiciones no afectadas expresamente por la declaración judicial correspondiente, debiendo en este caso reunirse la Comisión Negociadora del convenio para la renegociación de los preceptos afectados por la nulidad.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio compensan en su totalidad a las que hasta la firma de este regían en la Empresa en virtud de cualquier convenio o pacto de origen o carácter colectivo, salvo que expresamente se diga lo contrario en el

presente convenio. Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier causa, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

Artículo 7. *Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia y estudio.*

1. En los quince días siguientes a la fecha de la publicación del presente convenio en el BOE, se constituirá una comisión con la denominación del epígrafe de este artículo, compuesta paritariamente de seis miembros por la empresa y seis miembros por la representación sindical en proporción a la representación que ostentan a la firma del presente convenio, con carácter permanente; Cada parte podrá contar con la asistencia de una persona asesora en las reuniones que se celebren, cuyo coste será sufragado por cada parte interesada.

2. Esta comisión asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, seguimiento y desarrollo de cuantos temas integren este instrumento jurídico y sus anexos, y durante la totalidad de la vigencia. En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

3. Para quedar constituida válidamente la Comisión Paritaria serán necesaria la presencia como mínimo de todos los representantes de cada parte. Los acuerdos habrán de adoptarse por mayoría de cada una de las partes, siendo dichos acuerdos vinculantes para la Compañía y los trabajadores.

4. La comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de siete días, desde la fecha de solicitud registrada de la misma, en la que deberá constar el orden del día correspondiente. Se levantarán acta de los acuerdos tomados, a los efectos legalmente establecidos.

5. Eventualmente, a esta comisión podrán asistir aquellas personas que, en razón de su cargo o de representación laboral, se considere conveniente por la comisión, en razón a los temas que deban ser tratados.

6. Se facilitará a los miembros de esta comisión, en un plazo máximo de siete días, cuantos datos requieran por el procedimiento formal para esclarecer cualquier asunto relativo al presente convenio, así como la información necesaria para el desempeño de sus funciones.

7. Se entenderá como requisito previo para acudir a cualquier vía de conflicto colectivo administrativa o jurisdiccional el haber intentado previamente solución al conflicto en el seno de la comisión paritaria del convenio, para lo cual la parte interesada deberá requerir la convocatoria de reunión en la que se levantará la correspondiente acta con el resultado de la petición. En caso de no celebrarse la reunión en plazo de siete días desde que se comunique la convocatoria por la parte interesada y por causa no imputable a ella, dicha parte quedará libre de acudir a la vía administrativa o judicial correspondiente.

Artículo 7 bis. *Comisión Negociadora Permanente del convenio.*

Se constituye una Comisión Negociadora Permanente del presente convenio colectivo, de naturaleza paritaria, como órgano estable de negociación colectiva, al amparo de lo dispuesto en los artículos 85.3, 87 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Permanente de Negociación estará integrada por la empresa y por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo. Cada una de las partes podrá designar hasta un máximo de seis miembros titulares y sus correspondientes suplentes.

La Comisión Negociadora Permanente ostentará plena legitimación negociadora para actuar en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, manteniendo la

representatividad existente en el momento de la firma del convenio, sin perjuicio de las adaptaciones que procedan conforme a la normativa vigente.

Corresponde a la Comisión Negociadora Permanente:

a) La negociación, revisión y modificación del contenido normativo y obligacional del presente convenio durante toda su vigencia siempre que ello sea necesario para la adaptación del convenio a modificaciones legales, reglamentarias o jurisprudenciales que resulten de aplicación o de alguna de sus materias siempre que su modificación se considere necesaria por ambas partes.

b) La negociación de acuerdos parciales o complementarios que desarrollen o actualicen el convenio.

c) Cualquier otra función negociadora que las partes acuerden expresamente dentro del marco legal.

Ninguna de las partes podrá utilizar la comisión negociadora permanente para solicitar la modificación del contenido ya acordado del convenio sin justificación legal, jurisprudencial o sin acuerdo previo entre ellas de la necesidad de proceder a la modificación de la materia concreta de que se trate.

La Comisión Permanente del convenio se reunirá a iniciativa de cualquiera de las partes, mediante convocatoria escrita con una antelación mínima de diez días, acompañada del orden del día, materia relevante a negociar y su justificación y la documentación necesaria.

Los acuerdos requerirán, en todo caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Los acuerdos alcanzados por la Comisión Negociadora Permanente del convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo, debiendo ser formalizados por escrito y registrados ante la autoridad laboral competente, conforme a lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Ingresos, contratación y ceses

Artículo 8. *Período de prueba.*

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral. Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

A. Duración del período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos/as titulados/as, ni de dos meses para el resto de personal. En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes.

El empresario y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo de este, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

B. Resolución o desistimiento del contrato durante el período de prueba.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes. El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento de este. La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 9. *Contratación.*

1. Contrato de formación en alternancia.

Se estará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo.

No existirá periodo de prueba para aquellas personas trabajadoras que presten servicios bajo esta modalidad de contratación.

La duración del contrato no podrá ser inferior a tres meses; el plazo máximo por el que podrá ser concertado el contrato formativo será de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. La retribución será la fijada legalmente.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Se estará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo.

El periodo de prueba para las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad será de un mes.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses; el plazo máximo por el que podrá ser concertado el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional será de un año.

Las retribuciones de las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional en ningún caso serán inferiores a la retribución mínima establecida para el contrato de formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La Empresa deberá poner en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa.

3. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Se estará a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, de acuerdo con la siguiente definición:

1. Incremento ocasional, imprevisible y toda aquella oscilación que (aun siendo actividad normal) genera un desajuste temporal (incluye a aquellos que derivan de vacaciones anuales):

- a) Duración máxima: No podrá exceder de seis meses.
- b) Cabe una única prórroga acordada, siempre que no se exceda el límite máximo.

2. Incremento ocasional, previsible y con una duración reducida/limitada:

a) Duración máxima: Noventa días por año natural, independientemente las personas trabajadoras que sean necesarias en cada uno de dichos días para atender las concretas situaciones que justifican la contratación, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

b) Estos noventa días no se podrán utilizar de forma continuada.

c) La empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras de la previsión anual del uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de las contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual/ordinaria de la empresa.

4. Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora.

Se estará a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Se realizará un contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

5. Contrato a Tiempo Parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, y de conformidad con lo previsto en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo la prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

En los contratos a tiempo parcial con jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, se podrá pactar, en cualquier momento de la vigencia del contrato, la realización de horas complementarias. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias reflejadas en el contrato a tiempo parcial.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo

número no podrá superar el 30 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el presente artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el párrafo primero de este artículo.

La distribución y forma de realización de horas complementarias, se llevará a cabo según lo pactado en el acuerdo de horas complementarias firmado entre empresa y la persona trabajadora. La empresa comunicará a la persona trabajadora la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de 48 horas.

Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de Contrato Formativo no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

Artículo 10. *Ceses voluntarios.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de esta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo profesional 3, 4, 5, 6, 7 y 8: quince días naturales.
- Grupo profesional 1 y 2: un mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación que le pueda corresponder, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 11. *Criterios generales.*

Las personas trabajadoras se clasificarán en grupos profesionales, hasta tener una específica que será estudiada y preparada en el ámbito de la Comisión Paritaria, en atención a las funciones que se desarrollan de conformidad con las diferentes categorías de los artículos siguientes, que se deberá negociar y aprobar en el seno de la Comisión Negociadora del convenio para su incorporación, en el caso de alcanzarse acuerdo, al convenio colectivo.

Las partes acuerdan simplificar dicha clasificación profesional, extinguiendo o equiparando categorías profesionales que pudieran ser englobadas en otras similares en cuanto a clasificación funcional y económica.

No obstante, se pacta que las personas trabajadoras puedan realizar puntualmente funciones correspondientes a categorías inferiores sin perjuicio de que la retribución nunca podrá ser inferior a la que tenga garantizada en atención a su categoría profesional establecida en contrato. De igual forma, la ejecución puntual de trabajos correspondientes a una categoría superior incluso superando lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto, no implicará derecho a obtener mediante ascenso dicha categoría superior con carácter definitivo sin perjuicio del derecho al cobro del salario correspondiente a las funciones que realmente realice.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

Requisitos de promoción:

1. La clasificación profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en grupos profesionales y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

a. Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b. Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

c. Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

d. Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión.

e. Mando. Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

f. Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Grupo I. Dirección de Área. Fuera de convenio.

Grupo II. Dirección de departamento. Fuera de convenio.

Grupo III. Personal Gerente de unidad de negocio y responsables de departamento.

1. Criterios generales: Realizar la supervisión directa de la actividad de un grupo, con responsabilidad de mando sobre el mismo, y coordinar en un marco de instrucciones precisas técnicas y de gestión, realizando funciones de coordinación, integración y supervisión de las actividades/tareas ejecutadas por el conjunto de sus colaboradores, sin perjuicio de su participación personal en la ejecución del trabajo.

Engloba funciones de asesoramiento técnico para su ejecución, de distribución del trabajo, de seguimiento e instrucción del personal a su cargo, supervisando y gestionando los trabajos de mayor complejidad dentro del ámbito de actuación correspondiente.

2. Formación: Técnico/a superior en Formación Profesional o titulación superior, o conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional.

3. Categorías: Se encuadran esta categoría los antiguos jefes/as de departamento encargados/as de las áreas técnicas de despliegue, infraestructura, averías, fusión, ingeniería y desarrollo.

Grupo IV. Técnicos/as y soporte operativo.

1. Criterios generales: Tareas técnicas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones técnicas de instalación de cable, ejecución de trabajos de construcción de redes realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, trabajos de instalación y puesta en marcha a clientes finales de los servicios prestados por la empresa, incluyendo configuración informática, así como las labores de soporte operativo que incluyen conductores y almacén, todo ello con alto grado de supervisión y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

3. Categorías: En el ámbito de las instalaciones, se engloban en este grupo los puestos y categorías profesionales de instalador/a, técnicos/as de instalaciones y averías, diferenciando entre aquellos que, por sus conocimientos y experiencia asumen funciones de instalación avanzada, así como de coordinación de cuadrillas de los técnicos/as e instaladores con conocimientos medios y básicos, así como aprendices. Por su parte, se engloban también en este grupo el responsable y personas trabajadoras adscritas al almacén.

Grupo V. Oficina técnica.

1. Criterios generales: Diseño de proyectos de ingeniería y software, tareas técnicas de oficina que no conllevan necesariamente, aunque sí accesoriamente la ejecución de trabajos de campo, relacionadas con tales proyectos tanto para la implantación por parte de la empresa como para su entrega a terceros, dirección y ejecución de proyectos, supervisión y control de su ejecución, bajo la supervisión del responsable de dirección de área técnica y de los jefes/as de proyectos, ingeniería y desarrollo.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

3. Categorías: Se engloban en esta categoría a título enunciativo las personas trabajadoras pertenecientes al área de oficina técnica y de proyectos, tanto los que prestan servicio en el área de diseño e ingeniería de proyectos de despliegue de redes como los que prestan servicio como técnicos informáticos de configuración de software y atención de averías desde la oficina, diferenciando entre aquellas que, por sus conocimientos y experiencia asumen funciones de oficina técnica avanzada de aquellas que tienen conocimientos medios y básicos, así como aprendices.

Grupo VI. Personal de Administración y gestión.

1. Criterios generales: Realizar bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación la ejecución de trabajos de carácter operativo relacionadas con la administración general de la empresa y de tareas administrativas diversas, incluida contabilidad y facturación. Resolver problemas que se le planteen en su ámbito de actuación con autonomía necesaria a través del análisis y elección entre un conjunto de alternativas siguiendo los procedimientos establecidos.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

3. Categorías: Se engloban en esta categoría los puestos profesionales a título meramente enunciativo, Personal Oficial de 1.^a administrativo, Personal Oficial de 2.^a administrativo y Personal Auxiliar administrativo.

Grupo VII. Marketing y ventas.

1. Criterios generales: Realizar bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación la ejecución de trabajos de carácter operativo relacionadas con el departamento comercial y de marketing de la empresa, tales como venta, atención al cliente y comercialización de productos, servicios y contenidos tanto de forma directa como a través de herramientas digitales, así como las actividades de soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas en las que se encuadran. Así mismo, la ejecución de tareas relacionadas con el departamento de comunicación de la empresa.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

3. Categorías: Se engloban en esta categoría los puestos profesionales a título meramente enunciativo de Supervisor/a, Personal comercial, Atención al cliente (dependiente/a), Personal auxiliar de atención al cliente (dependiente/a).

Grupo VIII. Personal subalterno.

1. Criterios generales: Ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, solo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

3. Categorías: Se engloban en esta categoría los puestos profesionales a título meramente enunciativo conductores/as y personal de limpieza.

Grupo IX. Personal de televisión.

1. Criterios generales: Se engloban en este grupo las personas trabajadoras que asumen tareas vinculadas a la televisión.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

3. Categorías: Se engloban en esta categoría los puestos profesionales a título meramente enunciativo Coordinador/a de producción y contenido y Técnico/a de producción y contenido.

Artículo 12. Ascensos y promociones.

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa.

2. Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimientos del puesto de trabajo. Historial profesional.

En cualquier caso, la decisión corresponderá al empresario, sin perjuicio de que se cumplan estas condiciones objetivas. Acompañada a la decisión de ascenso la empresa podrá poner en período de prueba a la persona trabajadora.

CAPÍTULO IV

Jornada, permisos, licencias y excedencias

Artículo 13. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.752 horas anuales.

Los días 24 y 31 de diciembre del año en curso se considerarán como días no laborables en aquellas áreas o unidades en las que, por razones organizativas, de negocio o de servicio, sea posible la aplicación de esta medida, sin perjuicio de las intervenciones y trabajos de carácter urgente que pudieran producirse en dichas jornadas, los cuales deberán ser igualmente atendidos. En todo caso, el no disfrute de estos días por cualquier circunstancia no generará derecho a su compensación ni a la asignación de días adicionales de descanso.

La jornada de los días 24 y 31 de diciembre para aquellas personas trabajadoras que no puedan disfrutarlos como días no laborables finalizará a las 14:00 horas en los puestos en los que así sea posible.

El día 5 de enero del año en curso la jornada habitual finalizará a las 14:00 horas en los puestos en los que así sea posible y siempre y cuando estos días sean laborables.

Al objeto de ajustar las horas anuales de prestación de servicio con las horas definidas en convenio, según la normativa aplicable a la conciliación de la vida laboral y familiar, la empresa adaptará las fechas y el horario de manera que las horas efectivas de trabajo sean las definidas en convenio, para ello se ofrecerán días de vacaciones según acuerdo entre las partes. La presente compensación de horas podrá ser limitada mediante acuerdo entre RLPT y la empresa.

Habrà flexibilidad horaria de media hora respecto a la hora de entrada y salida oficial de cada centro de trabajo, en aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita.

Las jornadas que excedan más de seis horas continuadas, tendrán derecho a un descanso de quince minutos.

Artículo 14. *Prestación de servicios en noches.*

Plus de Nocturnidad. Aquellas personas trabajadoras cuya naturaleza de contrato se realice en jornada completa en período nocturno, de 22:00 a 07:00 horas, percibirán un complemento salarial como Plus de Nocturnidad equivalente al 15 % del salario base de su categoría.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

Es intención de la Compañía reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias se compensarán en un 50 % mediante tiempo de descanso y en el otro 50 % mediante retribución económica.

La remuneración o compensación de las horas extraordinarias se determinará de la siguiente forma:

- Hora extraordinaria necesaria para pedidos o períodos punta de producción o que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: se abonará por hora efectiva prestada, tendrá un valor 85 % sobre el salario base de la categoría.

- Hora extraordinaria festiva: Aquellas personas trabajadoras que por necesidades del servicio deban trabajar un día festivo, siempre y cuando este no sea su horario habitual, percibirán por cada hora efectiva de trabajo y bajo la nomenclatura de Hora Festiva, un 100 % del valor de la hora ordinaria conforme al salario base bruto de su categoría.

- Hora extraordinaria nocturna: Aquellas personas trabajadoras que por necesidades del servicio deban trabajar entre las 22:00 horas y las 07:00 horas del día siguiente,

siempre y cuando este no sea su horario habitual, percibirán por cada hora efectiva de trabajo y bajo la nomenclatura de Hora Nocturna, un 100 % del valor de la hora ordinaria conforme al salario bruto de su categoría.

En ningún caso el valor de la hora extraordinaria podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria de trabajo, conforme al artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a veintitrés días laborables de vacaciones que deberán ser disfrutados como regla general de enero a diciembre del año en curso. Se establece como fecha máxima para el disfrute de las vacaciones el último día del mes de febrero del año siguiente a su devengo, salvo excepciones autorizadas por el responsable del solicitante. El personal que ingrese durante el año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que haya devengado.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y será preferentemente repartido entre los periodos de Semana Santa, julio, agosto y Navidad, salvo que la naturaleza de la actividad de la empresa y las circunstancias de esta aconsejen otra fecha o que voluntariamente las personas trabajadoras así lo soliciten.

Artículo 17. *Licencias retribuidas.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. En caso de matrimonio diecisiete días naturales, que podrán ser acumulables al período de vacaciones. Se extienden los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las parejas de hecho legalmente reconocidas. Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en cada comunidad autónoma.

2. Por matrimonio de padres, hermanos e hijos: Un día laborable. Si es fuera de provincia, dos días laborables.

3. Por el tiempo necesario 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 hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.

4. Cuatro días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5. 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.

Estos días, en caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización, se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante.

6. Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

7. 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 por un período de tiempo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

8. A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si este es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional, incluyendo el examen para la obtención del carné de conducir.

9. Por la disposición del crédito de horas mensuales atribuido a los legales representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación.

10. Visitas médicas: El tiempo imprescindible cuando se trate de visitas al médico especialista, limitándose a 24 horas anuales para visitas a médicos de cabecera. Salvo caso de urgencia, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de 24 horas. El personal con hijos con discapacidad tendrá derecho al permiso contemplado en este apartado sin que opere la limitación en el número de horas.

En todos los casos la persona trabajadora deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada.

11. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante cuatro horas en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

12. Un día de asuntos propios, con posibilidad de fraccionar el mismo por horas, en función de las necesidades de la persona trabajadora.

13. Permiso previo a maternidad: Las trabajadoras podrán solicitar un permiso retribuido con una antelación de 15 días naturales a la fecha prevista de parto, y con la confirmación de su correspondiente médico-ginecólogo.

14. Acompañamiento al médico de hijos menores de 12 años, con un máximo de 3 citas anuales a médicos de la Seguridad Social, ya sea de cabecera o especialista, en los términos y condiciones establecidos en el plan de igualdad.

Artículo 18. *Licencias no retribuidas.*

1. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2. Excedencias para atender el cuidado de menores y familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de esta dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

La duración de este tipo de excedencia podrá alcanzar un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Cuando exista un nuevo familiar causante de derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de esta pondrá fin al que se venga disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. 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.

Las excedencias reguladas en este artículo se han de solicitar siempre por escrito, con treinta días naturales de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. La empresa ha de contestar, también por escrito, en el plazo de los diez días siguientes.

3. Permiso para acompañamiento a consultas médicas de progenitores en situación de dependencia a cargo de la persona trabajadora.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, por el tiempo necesario, para el acompañamiento a consultas médicas de su padre o madre cuando estos se encuentren a su cargo, en situación de dependencia reconocida en grado igual o superior al 50 %, y no puedan valerse por sí mismos.

Este permiso tendrá un límite máximo de tres (3) citas médicas por año natural teniendo carácter recuperable y no retribuido.

La ausencia deberá ser previamente comunicada con, al menos 3 días de antelación, y debidamente justificada, debiendo la persona trabajadora aportar:

- Justificante de la asistencia a la consulta médica y horario de esta (entrada y salida).
- Libro de familia.
- Documentación acreditativa del grado de dependencia del progenitor.
- Acreditación de que el cuidado y acompañamiento recaen efectivamente sobre la persona trabajadora.

La recuperación del tiempo de ausencia se realizará en los términos que se acuerden entre la persona trabajadora y la empresa, respetando en todo caso los límites legales en materia de jornada y descanso.

Artículo 19. *Permiso de «cuidado del lactante».*

Para el cuidado de lactantes menores de nueve meses, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tienen derecho a

una pausa o reducción de jornada de una hora de trabajo diaria durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones.

La persona trabajadora, por su voluntad, solicitará formalmente por escrito con quince días naturales de anterioridad al momento de su reincorporación después del período del permiso por nacimiento y cuidado del menor, podrá acumular el tiempo equivalente en jornadas completas laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta del permiso por nacimiento y cuidado del menor. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora por cada hijo pudiendo igualmente optarse por el disfrute del tiempo equivalente en jornadas completas de manera acumulada.

El permiso de cuidado del lactante contemplado en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar 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.

Artículo 20. *Reducción de jornada por guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado un menor de doce años, o una persona con discapacidad que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral como máximo de la mitad, con una disminución correspondiente de sus retribuciones. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas 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.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que no desempeñe ninguna actividad retribuida y que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

A fin de evitar futuras controversias se pactan una serie de criterios y medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a y la cobertura de las necesidades productivas y organizativas de la empresa que son:

1.º Preaviso por parte de la persona trabajadora a la empresa. La persona trabajadora que comunique su intención de reducir jornada por guarda legal comunicará tal circunstancia a la empresa por escrito como mínimo con quince días naturales de antelación a la fecha de inicio de esta, salvo fuerza mayor, con indicación precisa del horario en que se propone concretar en su jornada ordinaria diaria y la fecha de finalización del período de reducción de jornada.

2.º La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria diaria. En el caso de que la jornada ordinaria de la persona trabajadora se encuentre determinado dentro de un régimen de turnos deberá solicitar la reducción de jornada en base a los citados turnos.

3.º Resolución motivada de la empresa sobre el horario solicitado. Si en el centro de trabajo no hubiese ninguna otra reducción de jornada por guarda legal en el mismo turno de trabajo del horario solicitado se concederá la petición. En el caso contrario, la contestación de la empresa justificará el problema que se origina en función de los

horarios de apertura y/o de las personas trabajadoras en el centro, así como la carga de la venta por franjas horarias.

4.º Alternativas para la concesión del horario solicitado. En ningún caso, podrá trasladarse a la persona trabajadora como respuesta directa a su petición de concreción horaria por guarda legal. No obstante, cuando a juicio de la empresa concurren causas organizativas en los términos expuestos en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la empresa podrá proponer la concesión del horario solicitado en otro centro. En el caso de que la persona trabajadora acepte el cambio de centro por este supuesto, tendrá derecho a no ser trasladada a otro centro mientras disfrute de la reducción de jornada en los términos solicitados y con el horario establecido durante el tiempo que dure tal situación y tendrá prioridad de permanencia en el mismo en caso de movilidad por causas objetivas.

CAPÍTULO V

Régimen retributivo

Artículo 21. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadora afectadas por este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos de este. El Salario Base Anual reflejado en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, la retribución será percibida por las personas trabajadoras en doce mensualidades, salario mes más prorrateo de las pagas extraordinarias, en la nómina correspondiente. Se establece un nivel salarial mínimo por cada grupo profesional, de tal modo que ninguna persona trabajadora perteneciente al grupo profesional podrá tener un salario bruto fijo anual inferior a este nivel.

De acuerdo con el artículo 26.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores la estructura salarial consignada en el presente artículo y en las tablas anexas al convenio, podrá ser modificada al efecto de que la persona trabajadora perciba hasta un 30 % del salario en retribución flexible, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Para el cálculo del salario mínimo interprofesional se tendrán en cuenta la totalidad de las percepciones salariales que, en conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

Artículo 22. *Incremento Salarial. No compensación y absorción de la Mejora Voluntaria.*

Todas las personas trabajadoras incluidas dentro el ámbito de este convenio colectivo con un salario bruto anual inferior a 20.800 euros tendrán derecho a un incremento fijo del 0,5 % y a un incremento variable sujeto a objetivos de la Compañía del 1 %, ambos aplicables sobre las tablas salariales del convenio colectivo y con efectos del 1 de enero de 2027.

Desde la publicación en el BOE del presente convenio colectivo, entrarán en vigor las tablas salariales del anexo I.

Con efectos de 1 de enero de 2027, se consolidará, para el colectivo incluido dentro del ámbito de aplicación personal del Convenio Colectivo de la Empresa, el concepto de nómina denominado Mejora Voluntaria, que no será ni compensable ni absorbible.

Artículo 23. *Salario Base.*

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente a las personas trabajadoras en función de su pertenencia a uno de los Grupos profesionales descritos en este convenio colectivo.

El salario base/grupo para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio será el que refleja para su categoría profesional las tablas salariales del anexo I.

Artículo 24. *Antigüedad.*

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo tendrán derecho a percibir, en concepto de complemento de antigüedad, aumentos periódicos consistentes en el abono de trienios en función del salario base de las tablas del convenio que corresponda según la respectiva categoría profesional, hasta un máximo de tres trienios.

Los trienios generados hasta el 31 de diciembre de 2025 se calcularán a razón de un 5 % del salario base mes (x12) de la categoría profesional a la fecha del cumplimiento de cada trienio.

Los nuevos trienios que se generen desde el 1 de enero de 2026 se calcularán a razón de un 2,5 % del salario base anual (SB mensual más pagas extraordinarias) de cada categoría profesional a la fecha del cumplimiento de cada trienio.

Los trienios, no siendo compensables ni absorbibles, se devengarán teniendo en cuenta los años de servicios prestados en la Empresa desde la fecha alta de las personas trabajadoras incorporadas a la Compañía mediante la contratación laboral *ex novo* o, en su caso, desde la fecha de la formalización de la operación de compraventa, fusión o adquisición por parte de la Compañía de otras empresas, operadores o unidades productivas independientes. Por consiguiente, a efectos del cómputo de trienios, no se tendrán en cuenta los períodos que las personas trabajadoras hubieran podido acumular, en otras sociedades u operadores adquiridos por la Compañía, antes de las fechas de firma de las fusiones o adquisiciones.

Artículo 25. *Guardia de disponibilidad.*

Los técnicos/as que por necesidades del servicio deban encontrarse disponibles al efecto de solucionar cualquier incidencia fuera de su horario habitual, percibirán como Guardia de Disponibilidad 150 euros brutos mensuales por semana de guardia. Asimismo, los técnicos/as superiores percibirán como Guardia de Disponibilidad 250 euros brutos mensuales por semana de guardia. En ambos casos, la Guardia de Disponibilidad incluirá las dos primeras horas de la suma de intervenciones realizadas dentro del turno semanal de Guardia, sin coste para la Compañía. En caso de concurrencia durante el periodo de guardia de uno o varios días festivos, la Compañía abonará un suplemento de 40 euros brutos por día festivo. En este sentido, los domingos no se tendrán en cuenta como día festivo.

Se entenderá por Técnicos/as Superiores aquellas personas trabajadoras que reúnan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- (i) Experiencia demostrada en plataformas y arquitecturas técnicas complejas.
- (ii) Operación, administración y gestión de plataformas técnicas que den servicios a nivel nacional Gestión de problemas e incidencias técnicas, así como su escalado a los niveles 3 de soporte (proveedores).
- (iii) Interacción transversal con departamentos técnicos para desarrollo de soluciones o resolución de problemas.
- (iv) Disponibilidad 24x7.
- (v) Conocimientos generales técnicos en redes IP y seguridad.

La percepción de la Guardia de Disponibilidad se determina por semanas de lunes a domingo, con la limitación de que una misma persona trabajadora no podrá realizar más de una guardia al mes, salvo en casos de fuerza mayor.

Aquellas personas trabajadoras que, sin ser ni técnicos/as ni técnicos/as superiores, presten servicios dentro de un departamento que tenga por obligación la necesidad de que al menos uno de sus integrantes se encuentre disponible al efecto de solucionar cualquier incidencia fuera de su horario habitual y siempre que sea necesario el

desplazamiento para solucionar la incidencia, percibirá como Guardia de Disponibilidad 150 euros brutos mensuales. La percepción de este plus o Guardia de Disponibilidad se determina por semanas de lunes a domingo, siempre de forma voluntaria por parte de la persona trabajadora, sin tener obligación a ello, dependiendo siempre de lo establecido en el contrato o anexos al mismo, en cuyo caso la persona trabajadora no podrá negarse, con la limitación de que una misma persona no podrá realizar más de una guardia al mes, salvo en casos de fuerza mayor.

En caso de concurrencia durante el periodo de guardia haya uno o varios días festivos, habrá un suplemento de 40 euros brutos por día festivo. En este sentido, los domingos no se tendrán en cuenta como día festivo.

Artículo 26. *Incentivo ligado a los objetivos de la Compañía.*

La Compañía abonará a todas las personas trabajadoras que no tengan derecho a ningún bonus, comisión comercial o similar, o se les aplique el PCI, un incentivo vinculado a los objetivos de la Compañía, equivalente al 5 % del salario bruto anual. A aquellas personas que, a la firma del convenio, estén percibiendo el referido PCI por importe de hasta 1.422,72 euros brutos, se les garantizará el importe percibido como importe mínimo. Este incentivo tendrá naturaleza salarial, se devengará el 31 de diciembre del año que corresponda, y se abonará dentro del ejercicio siguiente. La forma de cálculo seguirá la política vigente en la Compañía, exigiéndose, a estos efectos, la permanencia de la persona trabajadora en la Compañía el 31 de diciembre del año al que se refiera el incentivo y que la Compañía alcance sus objetivos anuales.

Artículo 27. *Kilometraje.*

Aquellas personas trabajadoras que por necesidades del servicio deban desplazarse utilizando su propio vehículo percibirán 0,29 euros por kilómetro.

Artículo 28. *Dietas.*

Quienes, por necesidades de la empresa, tengan que desplazarse a más de 45 kilómetros de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta en base a las siguientes cuantías, a menos que ya tengan uso y disfrute una tarjeta comida destinada para ello:

1. Media dieta, 17,35 euros brutos. Se incluirán aquellas personas trabajadoras que pernocten su domicilio habitual.
2. Dieta completa, 45 euros brutos. Se incluirán aquellas personas trabajadoras que no pernocten en su domicilio habitual.

CAPÍTULO VI

Desplazamientos y centros de trabajo itinerantes

Artículo 29. *Desplazamientos.*

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a las personas trabajadoras con carácter temporal hasta el límite de doce meses en un periodo de tres años, a población distinta a la de su residencia habitual abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos. La empresa correrá con los gastos de pernoctación de la persona trabajadora.

Cuando la persona trabajadora se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad judicial previa demanda de la persona trabajadora desplazada, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que será de inmediato cumplimiento para ambas partes.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a seis meses, la empresa se verá obligada a preavisarlo con treinta días naturales, como mínimo, de antelación, si la incorporación a obra se prevé por tiempo inferior a seis meses, el preaviso será de treinta días naturales, salvo en los casos motivados por la necesidad de efectuar reparaciones urgentes, que se preavisará con el tiempo máximo posible.

Cuando por circunstancias económicas justificadas u organizativas, con el fin de evitar la pérdida de empleo, la Empresa tenga la necesidad de destinar a alguna persona trabajadora de la plantilla de un centro de trabajo a otro, estas, podrán llevarlo a cabo siempre, cumpliendo las siguientes circunstancias:

1.º El cambio de centro de trabajo, no podrá exceder de 30 Km. desde el centro de trabajo de origen.

2.º Se respetarán las condiciones de trabajo, anteriores al cambio de centro de trabajo como son el horario de trabajo, los turnos, categorías profesionales, etc.

3.º Se preavisará con una antelación mínima de siete días laborables, así como la correspondiente comunicación a la representación de la plantilla, salvo en los supuestos en que la distancia del centro actual de trabajo al nuevo centro de destino no exceda de 25 km, en cuyo caso, este preaviso será de tres días laborables.

4.º Se facilitará, en la medida de lo posible, la reubicación de la persona trabajadora en otro puesto de similares características que no comporte desplazamiento para la persona trabajadora.

Artículo 30. *Centros de trabajo itinerantes.*

Aquellas personas trabajadoras que han sido contratadas específicamente para la prestación de sus servicios en obras dentro del territorio nacional, con las ocupación de montaje, tendido de líneas, tendido de cables, redes telefónicas, etc., en las cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter transitorio, móvil o itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras no se aplicarán lo determinado en el artículo 29 del presente convenio.

Se hará constar en el contrato de trabajo o anexos posteriores cuando la persona trabajadora preste sus servicios de forma habitual en centros de trabajo móviles o itinerantes.

Cuando las personas trabajadoras sean contratadas específicamente para cubrir puestos de trabajo itinerantes, correrán por cuenta de la empresa los desplazamientos, el alojamiento y la manutención.

Si la persona trabajadora acordara con la empresa hacerse cargo del alojamiento, los desplazamientos o la manutención, tendrá derecho a percibir, al menos, las cantidades establecidas para dichos conceptos en los artículos 27 y 28 del presente convenio.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Tipificación de las faltas.*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora atribuibles a la misma por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia, trascendencia y reincidencia en la actividad normal de la empresa 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.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a diez minutos e inferior a treinta minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada, por un día en un período de treinta días.
- c) El incumplimiento puntual (una vez) de la obligación de cumplir con el sistema de control horario sin causa justificada.
- d) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a diez minutos e inferior a treinta minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- e) La mera desobediencia a los superiores jerárquicos de quien dependa la persona trabajadora en cualquier materia que sea propia del servicio, excepto cuando se justifique tal desobediencia por causar daño material y/o personal a la propia persona trabajadora, empresa o terceros.
- f) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- g) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- h) La ausencia de comunicación o de notificación a la Empresa de las bajas por enfermedad, así como de las ausencias al trabajo, de los cambios de domicilio, y de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe ausencia injustificada cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente convenio.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos e inferior a treinta minutos o dos faltas injustificadas superiores a treinta minutos, en un período de treinta días.
- b) Las faltas de asistencia al trabajo no justificadas por dos días en un período de treinta días.
- c) El incumplimiento dos o más veces en un mes de la obligación de cumplir con el sistema de control horario sin causa justificada.
- d) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a treinta minutos e inferior a cuarenta y cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causará un perjuicio de consideración a la Empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- e) La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada (a partir de la segunda desobediencia a una misma orden u órdenes diferentes) o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

f) Simular mediante cualquier forma la presencia de otra persona trabajadora en la Empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

g) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral y/o en la imagen de la Compañía. En caso de reiteración de la conducta (asistir dos o más días en un año bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes) o grave daño a la prestación laboral o imagen de la empresa se considerará falta muy grave.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves (la segunda falta ya se considerará reiteración o reincidencia) en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) No atender al público con la atención y diligencia debidas. A estos efectos, se considerarán, entre otros, parámetros objetivos de no diligencia debida los siguientes: i) la falta de atención al cliente en tiempo y forma cuando ello genere una incidencia en el servicio; ii) el trato incorrecto, descortés o inapropiado hacia clientes o usuarios, cuando conste acreditado mediante grabaciones u otros medios objetivos de control legalmente establecidos o exista queja del cliente o usuario; iii) la omisión injustificada de información relevante o la facilitación de información manifiestamente errónea, cuando no sea consecuencia de fallos técnicos, deficiencias formativas o instrucciones contradictorias; iv) la gestión negligente de incidencias, reclamaciones o solicitudes, consistente en no realizar las actuaciones básicas exigidas por el procedimiento interno, siempre que dichas actuaciones sean exigibles y razonables y cualquier otra que no se ajuste a un trato cortés y profesional al cliente.

o) No realizar o no finalizar injustificadamente los cursos de formación facilitados por la Empresa, cuando dichos cursos estén relacionados con el desempeño del puesto de trabajo, la actualización profesional, el cumplimiento de obligaciones legales, o las políticas internas de la Compañía, siempre que la persona trabajadora haya sido previamente informada del carácter obligatorio de la formación y disponga de los medios y plazos razonables para su realización.

p) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora cualquiera que sea su posición, consignados en el presente convenio.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de cinco faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos e inferior a treinta minutos, cometidas en un período de tres meses.

b) La simulación o falseamiento del sistema de control horario.

c) La falta de asistencia al trabajo no justificada por tres días o más en un período de treinta días, o de más de cinco días en un período de tres meses.

d) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior una hora, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causará un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

e) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

f) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento de este.

g) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la Empresa.

h) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, dirigido al empresario o empresaria, o a cualquier persona trabajadora de la Empresa, siempre que se produzca en el ámbito laboral o con ocasión del trabajo.

i) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

j) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

k) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

l) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

m) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

n) La transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

o) La revelación o utilización no autorizada de información confidencial de la Empresa.

p) Cualquier abuso de autoridad que implique daño a una persona trabajadora derivado del aprovechamiento de la situación jerárquica como responsable.

q) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente convenio.

Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
- Despido.

Artículo 33. *Procedimiento sancionador.*

En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de las personas trabajadoras de una copia de la carta de sanción entregada a la persona trabajadora, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

En el caso de sanciones muy graves impuestas a los/las representantes legales de las personas trabajadoras o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa entrega de pliego de descargos, al cual el interesado/a podrá formular aquellas alegaciones que estimase oportunas en un plazo de cuatro días hábiles a contar desde la notificación del referido pliego. Una vez recibidas las alegaciones la empresa emitirá la sanción, si correspondiere, en el plazo máximo de una semana. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de estos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, la persona afectada no podrá ser trasladada a un centro de trabajo que diste más de 30 km del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 34. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

CAPÍTULO VIII

Cláusula de inaplicación salarial

Artículo 35. *Cláusula de inaplicación salarial.*

La inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Compañía podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de la LET, a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

1. La comunicación de descuelgue se realizará por el empresario a la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del ET.

2. Dicha comunicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración.

3. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente convenio. La Comisión Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

4. Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el acuerdo de solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC), conforme a lo dispuesto en el VI ASAC (BOE de 23 de diciembre 2020), Resolución de 10 de diciembre de 2020 de la Dirección General de Trabajo que dispone el registro y publicación de dicho acuerdo.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO IX

Procedimientos voluntarios de solución autónoma de conflictos colectivos

Artículo 36. *Procedimientos voluntarios de solución autónoma de conflictos colectivos.*

1. Las partes signatarias del presente convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre la Empresa y las personas trabajadoras, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en la empresa.

2. A tal efecto resultarán de aplicación los Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos (VI ASAC).

3. Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga o a la reclamación judicial de cualquier conflicto colectivo, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente artículo.

CAPÍTULO X

Conciliación e igualdad

Artículo 37. *Política de igualdad.*

Las partes firmantes del convenio están interesadas y comprometidas con el desarrollo de medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, en los términos reconocidos por la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, ambas partes quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género,

nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

37.1 Igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a velar por que la Compañía disponga en todo momento de un Plan de Igualdad negociado y ajustado a lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Estos planes de igualdad deberán negociarse con la representación legal creando una comisión de igualdad paritaria, con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, será la comisión paritaria la que resuelva. Los planes de igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

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 encuentran:

- Se estudiarán medidas para un mayor acceso de las mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional.
- Se utilizarán los informes estadísticos sobre el sector como instrumento para detectar posibles situaciones de desequilibrio. Se elaborará un programa de acciones positivas ajustadas a la situación laboral de cada empresa.
- 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, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.
- Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la 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 extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

En este sentido a las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo, se les facilitarán, entre otros, los siguientes derechos:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o aplicación del horario flexible.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo si ello fuera posible, con reserva del puesto de trabajo por un periodo de 6 meses.
- Derecho a la suspensión y excedencia de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, durante seis meses, salvo que se prorrogase la suspensión por resolución judicial.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Para acceder a estos derechos, las personas trabajadoras deberán tener acreditada judicial o administrativamente la consideración de violencia de género y comunicarlo de manera fehaciente a la dirección de la Empresa. En el caso de personas trabajadoras que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad

terrorista, será necesario el previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

37.2 Igualdad de las personas trans y personas LGTBI.

Las partes firmantes de este convenio colectivo manifiestan su compromiso de cumplir fielmente con la normativa vigente dirigida a hacer efectiva la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI (Ley 4/2023, de 28 de febrero, y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas).

En cumplimiento de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, prevista en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 y desarrollada reglamentariamente por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, así como del contenido mínimo exigido en sus anexos, se establecen las siguientes acciones, que tendrán carácter obligatorio durante toda la vigencia del presente convenio.

1. Selección y contratación inclusiva.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.

El personal que participe en procesos selectivos recibirá instrucciones básicas para evitar comportamientos discriminatorios hacia personas LGTBI, dando especial atención a la protección de personas trans como grupo vulnerable.

2. Promoción profesional y ascensos.

La Empresa garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para lo que se utilizarán criterios objetivos, basados en el mérito, capacidad y desempeño.

3. Formación.

La Empresa incorporará en sus planes de formación, una acción formativa para toda la plantilla, incluidos mandos intermedios y responsables de personal que incluirá temas relacionados con la diversidad LGTBI, la prevención en materia de discriminación, el protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, e información básica sobre el acompañamiento a personas trans, entre otros.

4. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos y beneficios sociales recogidos en el presente convenio y políticas internas se aplicarán en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras, incluidas familias diversas y parejas LGTBI adecuadamente inscritas como parejas de hecho.

5. Régimen disciplinario.

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. En caso de producirse dichos comportamientos, tendrán la consideración de infracciones muy graves, sobre las que se aplicará el régimen disciplinario regulado en el presente convenio.

6. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Posibilidad de inclusión, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, de preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual.

Se ajustarán las fichas laborales y el registro de la persona trabajadora con el nombre acorde a su nueva identidad una vez realizada la afirmación de género.

7. Protocolo frente al acoso.

El Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo se hace extensivo a la protección frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

El canal de denuncias para las situaciones producidas en materia LGTBI será el mismo que el establecido en el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y se seguirá el mismo proceso de investigación y actuación.

Adicionalmente, y como se indica en el mencionado protocolo establecido en el Real Decreto 1026/2024, en situaciones donde la denuncia no sea realizada directamente por la persona afectada, será necesario contar con su consentimiento expreso e informado para proceder con la activación de las medidas del protocolo.

Artículo 38. *Apoyo al nacimiento y cuidado del menor.*

La Empresa se compromete a prestar apoyo al nacimiento y cuidado del menor. Las personas trabajadoras que se encuentren de alta en la Empresa en el momento de nacimiento del menor, además de los derechos ya reconocidos, percibirán una cesta de productos básicos entregada en nombre de la Empresa. En caso de que ambos progenitores sean empleados de la Empresa solo se percibirá la cesta por uno de ellos.

Artículo 39. *Ayuda al menor.*

Se abonará una ayuda a las personas trabajadoras por cada hijo/año en edades comprendidas entre los 0 y 3 años por valor de 200 euros al año.

Estas cantidades serán abonadas en una sola vez entre los meses de agosto y octubre. Para percibir estas ayudas será necesaria la presentación de un documento acreditativo. Para cualquier otro caso se estudiará individualmente la situación excepcional que pudiera existir.

Artículo 40. *Desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La Empresa garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación fuese cual fuese el medio utilizado una vez finalizada su jornada laboral. Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la compañía y perciban por ello un complemento de disponibilidad.

Artículo 41. *Complemento por enfermedad (incapacidad laboral).*

En los supuestos de incapacidad temporal, cuando la persona trabajadora tenga derecho a la prestación económica de la Seguridad Social, la Empresa complementará la misma hasta el cien por ciento (100 %) de la base reguladora a partir del cuarto (4) día de baja inclusive, exclusivamente durante la vigencia de la relación laboral, y con arreglo a las siguientes reglas, límites y requisitos:

A. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como de riesgo durante el embarazo, la Empresa complementará la prestación de la persona trabajadora desde el momento que se produzca esta contingencia.

B. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad común, la Empresa complementará la prestación de la persona trabajadora conforme a las condiciones siguientes:

B.1 Desde el cuarto día de la baja inclusive, con el límite de dos (2) procesos de incapacidad temporal anuales (computados desde el 1 de enero de cada año) y hasta un máximo de veinte (20) días naturales de duración acumulables en esos dos procesos para el año 2026, y hasta un máximo de quince (15) días naturales de duración acumulables en los dos procesos a partir del año 2027.

B.2 Desde el cuarto día de la baja inclusive, y para exclusivamente un único proceso de incapacidad temporal en un periodo de dos (2) años naturales hasta un máximo de cien (100) días naturales, siempre que concurren los siguientes requisitos:

(i) Que al inicio de la baja la persona trabajadora cuente con tres (3) años de prestación de servicios en la Empresa; y

(ii) Que en los doce (12) meses previos al inicio de la baja no haya tenido más de dos (2) procesos de incapacidad temporal y/o veinte o quince días de baja acumulada según el año que corresponda en función de lo expuesto en el epígrafe B.1.

C. Casos especiales: En los supuestos de enfermedades oncológicas o enfermedades clasificadas como muy graves por el servicio público de salud, se complementará la prestación de la Seguridad Social desde el cuarto (4) día de la baja inclusive y hasta que dure la situación.

En ningún caso, y como consecuencia del complemento previsto en el presente artículo, la persona trabajadora percibirá una retribución superior a la que le correspondería en el caso de estar en activo/alta.

El abono del complemento de IT a las personas trabajadoras estará condicionado a que estas informen a la Empresa de su situación de baja con la suficiente antelación.

Artículo 42. *Teletrabajo.*

Se establece una bolsa trimestral de hasta dieciséis (16) días de teletrabajo para cada persona trabajadora. El teletrabajo podrá disfrutarse hasta un máximo de dos (2) días por semana, sin que en ningún caso pueda superarse este límite. La dirección de la Compañía será responsable de aprobar los puestos susceptibles de acogerse al teletrabajo. La utilización de cada día de teletrabajo estará sujeta a la autorización previa del responsable del equipo, quien aprobará su disfrute en función de las necesidades organizativas y operativas del servicio, así como del documento interno de buena praxis de teletrabajo. Los días de la bolsa no serán compensables ni acumulables entre trimestres, no pudiéndose disfrutar los días que no se hubieran utilizado dentro de cada periodo trimestral.

La implementación del teletrabajo se irá realizando de manera progresiva en la medida en que la empresa elabore y disponga del estudio necesario de los puestos que podrá acogerse a esta modalidad y al documento/protocolo interno de buena praxis.

Asimismo, y teniendo en cuenta el número de días establecidos, esta modalidad no tendrá la consideración de trabajo a distancia regular en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, por lo que no quedará sujeta a la regulación específica establecida en dicha norma.

CAPÍTULO XI

Seguros

Artículo 43. *Seguro por incapacidad permanente total, absoluta, gran incapacidad y muerte.*

La Empresa se compromete a suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran incapacidad y muerte, a favor de todas las personas trabajadoras por un capital de veinte mil euros (20.000 euros) durante la vigencia del convenio.

El seguro expuesto tendrá las especificaciones y excepciones que se determinen en las cláusulas específicas las cuales serán facilitadas a las personas trabajadoras que las soliciten.

CAPÍTULO XII

Derechos de representación y reunión de las personas trabajadoras

Artículo 44. *Afiliación sindical.*

Según lo establecido en los artículos 4.1 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las personas trabajadoras podrán sindicarse libremente, y por ello no sufrirán discriminación y trato diferenciado.

En función de lo dispuesto en el artículo 8.1 apartados a), b) y c) y el artículo 8.2 apartado a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dentro del ámbito de la Empresa o del Centro de Trabajo al que en cada momento puedan estar adscritos, las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán:

1. Celebrar reuniones, fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad laboral, previa notificación a la Dirección.
2. Distribuir información sindical.
3. Recaudar cuotas.
4. Recibir la información que le remita su sindicato.

La Empresa no podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedirla o perjudicarla de cualquier forma por dicha causa o por el correcto ejercicio de su actividad sindical.

Artículo 45. *Garantías sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el ET y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 46. *Crédito horario.*

La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa dispondrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.e) del ET, de un crédito mensual de horas sindicales por cada uno de sus miembros. El uso de horas sindicales deberá ser notificado por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, con una antelación máxima de 24 horas a la fecha de disfrute.

Artículo 47. Cuotas sindicales.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cantidad y el número de cuenta a la que debe de transferir, salvo que el sindicato correspondiente ya haya proporcionado la referida cuenta. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

Artículo 48. Prácticas antisindicales.

La Dirección de la Empresa manifiesta estar en la mejor disposición y respeto a la actividad sindical, facilitando su acción para alcanzar un clima laboral óptimo. Por lo que, en los supuestos que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de prácticas o actitudes antisindicales, la Empresa se sujeta y remite a lo establecido en el título V de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículos 12 y 13) y demás disposiciones legales en vigor en esta materia.

CAPÍTULO XIII**Seguridad y salud laboral****Artículo 49. Salud laboral. Principios generales.**

1. Tanto la empresa como las personas trabajadoras vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre Seguridad y Salud Laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa en cuestión.

2. En cumplimiento de ello, se promoverá creación de la figura del Delegado/a de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud. De la misma forma, por las empresas se realizará, como acción continuada, la Evaluación de Riesgos y el Plan de Prevención, conforme a las pautas que se indican en el presente capítulo.

3. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el comité de empresa o en su caso los representantes de las personas trabajadoras podrán representar a las personas trabajadoras.

4. Las partes firmantes del convenio son conscientes de la relevancia y graves consecuencias que se derivan del acoso psicológico, sexual y moral en el trabajo. La existencia de dicho acoso puede acarrear problema para la seguridad y salud del personal e importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Es por ello que, las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas de conformidad con lo que se establezca en el correspondiente protocolo, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Artículo 50. Servicios de prevención.

1. En aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de los Servicios de Prevención, la organización de la empresa recurrirá a un Servicio de Prevención propio, ajeno o mixto.

Al objeto de asegurar el que todos los empleados/as cuenten con la formación necesaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las actividades a desarrollar, los citados Servicios de Prevención en coordinación con los de Formación de la empresa desarrollarán e impartirán la formación necesaria en orden a limitar la accidentabilidad laboral.

2. El Servicio de Prevención de la empresa dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios.

Artículo 51. *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 realizarán los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

- Reconocimiento médico inicial después de la incorporación al puesto.
- Reconocimiento médico tras ausencia prolongada por motivos de salud.
- Reconocimiento médico a personas trabajadoras sensibles (incluida la maternidad).
- Reconocimientos médicos periódicos anuales.

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras solo podrá llevarse a cabo cuando estas presten su consentimiento.

Artículo 52. *Formación en materia de prevención de riesgos.*

La empresa promoverá la formación del personal en materia de prevención de riesgos laborales, velando por una adecuada formación de cada persona trabajadora, así como de los delegados/as de prevención.

Artículo 53. *Ropa y equipos de protección individual.*

Los servicios de prevención determinarán, tras la evaluación específica de actividad, los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, y precisará para cada uno de estos puestos el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo que deberá proporcionarse gratuitamente a las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Dirección de la empresa, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por esta.

Dependiendo de cada puesto de trabajo la Empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras ropa y equipamiento que al menos comprenderá:

Técnicos/as:

- Un chaleco de verano y chaqueta de invierno.
- Dos pantalones.
- Cinco polos.
- Botas de seguridad.

Comerciales y atención al cliente:

- Tres polos de verano.
- Tres camisas.

Personal de Televisión:

Se entregarán equipos de protección individual, cuando sea necesario, a aquellas personas trabajadoras del área de televisión que, además de contenido, tengan que montar escenarios.

La Empresa procederá, previa solicitud por parte de la persona trabajadora, a la reposición de las prendas que le hubieran sido facilitadas en aquellos casos en que las prendas muestren un deterioro visible, siempre que el deterioro responda al desgaste normal derivado del trabajo y no a un mal uso o falta de cuidado.

Artículo 54. Derecho supletorio.

En todo lo no regulado expresamente en el presente convenio colectivo, resultará de aplicación supletoria el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa laboral y de Seguridad Social vigente en cada momento.

Esta cláusula tiene por objeto evitar redundancias y duplicidades entre el contenido del convenio colectivo y la legalidad vigente, siendo la citada remisión suficiente para garantizar la aplicación de todos los derechos reconocidos en favor de las personas trabajadoras por la legislación laboral de aplicación en cada momento, sin necesidad de su reproducción expresa en el texto convencional.

Disposición derogatoria única.

En atención al principio de modernidad dispuesto en el artículo 82.4 de la LET, el presente convenio colectivo deroga y sustituye íntegramente cualesquiera disposiciones establecidas en convenios anteriores, especialmente en el I Convenio Colectivo de Avatel Telecom, SA.

ANEXO I

Tabla salarial 2026

	Niveles	Salario base mes	Salario base anual
3	Grupo III. Personal Gerente de unidad de negocio y responsables del departamento.	1.418,24	19.855,36
	Grupo IV. Personal técnico y soporte operativo.		
	Técnico/a superior.	1.743,85	24.413,90
	Técnico/a.	1.414,38	19.801,32
	Jefe/a de obra.	1.503,56	21.049,84
4	Encargado de obra.	1.414,38	19.801,32
	Personal oficial de 1. ^a	1.408,23	19.715,22
	Personal oficial de 2. ^a	1.357,37	19.003,18
	Personal oficial de 3. ^a	1.320,11	18.481,54
	Personal Peón.	1.256,57	17.591,98
	Mozo/a de almacén.	1.221,00	17.094
	Grupo V. Oficina técnica.		
5	Personal titulado superior.	1.743,85	24.413,90
	Personal titulado grado medio.	1.336,90	18.716,60
	Grupo VI. Personal de administración y gestión.		
6	Personal Oficial de 1. ^a administrativo.	1.743,85	24.413,90
	Personal Oficial de 2. ^a Administrativo.	1.318,51	18.459,14
	Personal auxiliar administrativo.	1.221,00	17.094

Niveles		Salario base mes	Salario base anual
7	Grupo VII. Marketing y ventas.		
	Supervisor/a / Coordinador/a.	1.318,51	18.459,14
	Personal comercial.	1.221,00	17.094
	Atención al cliente (dependiente/a).	1.221,00	17.094
	Auxiliar de atención al cliente (dependiente/a).	1.221,00	17.094
8	Grupo VIII. Personal subalterno.		
	Personal de limpieza.	1.221,00	17.094
	Conductor/a.	1.221,00	17.094
9	Grupo IX. Personal de televisión.		
	Coordinador/a de producción y contenido.	1.408,23	19.715,22
	Técnico/a de producción y contenido.	1.320,11	18.481,54