

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5692 *Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Northgate España Renting Flexible, SA.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de Northgate España Renting Flexible, SA (Código de convenio n.º 90105121012026), que fue suscrito en fecha 26 de marzo de 2025, de una parte, por las personas designadas por la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de las personas trabajadoras afectadas, cuyo texto finalmente subsanado ha sido presentado en fecha 17 de febrero 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 25 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE NORTHGATE ESPAÑA RENTING FLEXIBLE, SA, PARA LOS FY 2025-2026, 2026-2027, PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE TENERIFE, CÁCERES, GRAN CANARIA, MURCIA, GIJÓN, ALICANTE, CÁDIZ, SEVILLA, CÓRDOBA, BADAJOZ, LEÓN, CORUÑA Y MÁLAGA

Reunida la comisión negociadora.

Por la parte empresarial:

[...]

Por la parte social:

[...]

19. Doña Rosa Conde Alcaide, Miembro Comité de empresa de Málaga (UGT).
20. Don Alejandro Huete, Miembro Comité de empresa de Málaga (UGT).
21. Don Fernando Povea, Miembro Comité de empresa de Málaga (UGT).
22. Don Alberto Sánchez Amaya, Miembro Comité de empresa de Málaga (UGT).
23. Don José Antonio Martín García, Miembro Comité de empresa de Málaga (UGT).

Las partes se reconocen plena capacidad jurídica para otorgar el presente documento, y dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, y manifiestan que, tras sus deliberaciones y negociaciones, han llegado al siguiente acuerdo:

Capítulo I. Disposiciones generales.

- Artículo 1. Partes del convenio.
- Artículo 2. Ámbito funcional.
- Artículo 3. Ámbito territorial.
- Artículo 4. Ámbito personal.
- Artículo 5. Ámbito temporal y denuncia.
- Artículo 6. Resolución extrajudicial de conflictos.
- Artículo 7. Compensación y absorción.
- Artículo 8. Comisión Paritaria de vigilancia y control e Interpretación.
- Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Capítulo II. Contratación laboral.

- Artículo 10. Contratación.
- Artículo 11. Finiquitos.
- Artículo 12. Periodos de prueba.
- Artículo 13. Preaviso en supuestos de cese voluntario.

Capítulo III. Vacantes, promociones y ascensos.

- Artículo 14. Vacantes.
- Artículo 15. Promoción profesional y régimen de ascensos.
- Artículo 15 bis. Ascensos automáticos.

Capítulo IV. Movilidad funcional.

- Artículo 16. Movilidad funcional.
- Artículo 17. Clasificación profesional.

Capítulo V. Jornada, vacaciones y licencias.

- Artículo 18. Jornada de trabajo.
- Artículo 19. Tiempo de trabajo y registro horario.
- Artículo 20. Descansos y pausas durante la jornada ordinaria.
- Artículo 21. Horarios.
- Artículo 22. Vacaciones.
- Artículo 23. Permisos.
- Artículo 24. Licencia sin sueldo.
- Artículo 25. Excedencias.
- Artículo 26. Adaptación de jornada.

Capítulo VI. Beneficios sociales.

- Artículo 27. Anticipos a cuenta del salario.
- Artículo 28. Premios por antigüedad y jubilación.
- Artículo 29. Política de referidos.
- Artículo 30. Regalos por nacimiento de hijo.
- Artículo 31. Corona de flores.
- Artículo 32. Descuentos en la compra o alquiler de vehículos.
- Artículo 33. Compra de vacaciones.
- Artículo 34. Retribución Flexible (Payflex).
- Artículo 35. Teletrabajo.
- Artículo 36. Plan de Igualdad y protocolo de acoso.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 37. Principios de ordenación.

Artículo 38. Graduación de las faltas.

Artículo 39. Sanciones.

Capítulo VIII. Derechos y deberes sindicales.

Artículo 40. Representación.

Artículo 41. Crédito de horas de representación.

Capítulo IX. Seguridad y salud laboral.

Artículo 42. Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 43. Equipos de protección individual.

Artículo 44. Uniformidad.

Artículo 45. Seguro de accidentes.

Artículo 46. Medidas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 47. Controles de consumo de alcohol y drogas.

Artículo 48. Retirada temporal del permiso de conducir.

Capítulo X. Estructura salarial.

Artículo. 49. Estructura salarial.

Artículo. 50. Retribuciones.

Artículo. 51. Horas extraordinarias.

Artículo 52. Política de gastos.

Capítulo XI. Categorías y grupos profesionales.

Anexo I. Tablas salariales.

Anexo II. Plan de igualdad y no discriminación LGTBIQ+ de Northgate España Renting Flexible, SA.

Anexo III. Protocolo de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes del convenio.*

Son parte en el presente convenio, integrando la Comisión Negociadora, tanto las personas trabajadoras de Northgate España Renting Flexible, SA, de Tenerife, Cáceres, Gran Canaria, Murcia, Gijón, Alicante, Cádiz, Sevilla, Córdoba, Badajoz, León, Coruña y Málaga, como la Compañía.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente convenio comprende todas las actividades desarrolladas por la Empresa, que consisten principalmente en servicios de alquiler de vehículos sin conductor encuadrados en el CNAE 77.11.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros de Northgate España Renting Flexible, SA, y todas sus marcas que se hallen ubicadas en Tenerife, Cáceres, Gran Canaria, Murcia, Gijón, Alicante, Cádiz, Sevilla, Córdoba, Badajoz, León, Coruña y Málaga.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Este convenio afectará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en los centros de trabajo referidos en el artículo anterior, tanto con contratos de duración indefinida como temporales de cualquier clase y naturaleza.

Artículo 5. *Ámbito temporal y denuncia.*

La vigencia del presente convenio comenzará el 1 de mayo de 2025 y finalizará el 30 de abril de 2027.

Al término de su vigencia se prorrogará tácitamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes que habrá de realizarse por escrito en el periodo comprendido dentro de los 2 últimos meses a la fecha de expiración del presente convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Para el caso de que la negociación del nuevo convenio resultase en un bloqueo definitivo de la misma, las partes expresamente se adhieren y someten a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulada en el artículo siguiente.

Artículo 6. *Resolución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI, BOE 23 de diciembre de 2020), que constituye un acuerdo previsto por el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la ley atribuye a los mismos, por lo que de esta forma se cumple con lo dispuesto en el artículo 85.3.º, apartados c) y e), del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión paritaria creada por el presente convenio y las surgidas en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, se someterán a los procedimientos del ASAC VI:

- a) Los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria creada por el presente convenio.
- c) El bloqueo definitivo en la negociación de la renovación del convenio colectivo, tramitándose de esta forma un procedimiento de aplicación directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes; a estos efectos, las partes pactan el carácter voluntario en el sometimiento al procedimiento arbitral.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las mejoras pactadas en este convenio, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de vigilancia y control e Interpretación.*

Se constituirá una Comisión de vigilancia y control del Convenio colectivo, compuesta por tres representantes de las personas trabajadoras elegidos entre los miembros del Comité Intercentros y otros tres representantes de la Empresa, con el fin de velar por el exacto cumplimiento de lo acordado, así como la interpretación del mismo.

La Comisión se constituirá dentro de los treinta días siguientes a la firma de este convenio en virtud de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores,

integrada por tres representantes legales de las personas trabajadoras designados por el comité intercentros creado por este convenio de entre sus miembros, y tres representantes de la empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por quien les hubiese designado.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio.
- c) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- d) Cualquier otra gestión que la comisión acepte someter a deliberación.
- e) Intervenir de forma preceptiva como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la citada comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, se planteen durante la vigencia del convenio, para que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen o nota escrita al respecto.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a quince días laborables para resolver la cuestión suscitada, o, en su caso, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En caso de desacuerdo de la comisión con el objetivo de solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, las partes deberán recurrir a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el artículo 6.

La Comisión Paritaria se reunirá, en sesión ordinaria, 2 veces al año para el seguimiento del convenio. Los gastos de desplazamiento, estancia y manutención de los representantes de la Comisión Paritaria que se originen por estas reuniones, serán por cuenta de la empresa.

Asimismo, podrá reunirse la Comisión Paritaria en sesión extraordinaria cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los quince días siguientes a la fecha de la solicitud de la convocatoria.

Esta Comisión será informada de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud y por la Comisión Paritaria de Igualdad.

Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente en su conjunto. En consecuencia, si por aplicación de normas legales vigentes o por ejercicio de las facultades propias de la Autoridad Laboral o cualquier otra, no fuese posible la aprobación o aplicación de algunos de los pactos establecidos o se impusiese su modificación, la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio o si por el contrario, la modificación de tal o tales pactos, obligara a revisar otras concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

CAPÍTULO II

Contratación laboral

Artículo 10. *Contratación.*

La Empresa dará a conocer a la representación legal de las personas trabajadoras la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito. De igual forma, se dará a conocer las salidas que se efectúen mediante despido objetivo o disciplinario.

En el supuesto de que no existiese en algún centro de trabajo representación legal de las personas trabajadoras se facilitará la copia básica del contrato al Comité Intercentros.

En el ejercicio de las facultades otorgadas en el Estatuto de los Trabajadores, resultaran de aplicación los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente las modalidades de contratación legalmente existentes.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o nivel profesional de que se trate siempre que se trate de procesos a posiciones reguladas en el presente convenio.

Artículo 11. *Finiquitos.*

Para el caso del recibo de finiquito, la Empresa comunicará y abonará al afectado el mismo en un plazo máximo de 5 días laborales.

Artículo 12. *Periodos de prueba.*

En el contrato laboral se establecerá un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las dos partes podrá resolver el contrato de trabajo sin preaviso, ni indemnización alguna.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

La duración máxima de los periodos de prueba será la siguiente:

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo inferior a 6 meses, la duración máxima del periodo de prueba será la siguiente: el 50 % del tiempo de duración del contrato.

Personal administrativo, auxiliar y operarios: 2 meses.

Resto de personal: 6 meses.

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, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, así como cualquier otra causa de suspensión legal del contrato de trabajo, interrumpirán la duración del periodo de prueba, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 13. *Preaviso en supuestos de cese voluntario.*

Las personas trabajadoras que cesen voluntariamente una vez superado el periodo de prueba, deberán comunicarlo por escrito a la empresa con al menos quince días de antelación. El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación supondrá la pérdida de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO III

Vacantes, promociones y ascensos

Artículo 14. *Vacantes.*

Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, la empresa comunicará su existencia mediante los canales de comunicación interna establecidos en cada momento, correspondiendo a la empresa decidir sobre los requisitos para ocuparla.

En ningún caso se producirá discriminación por razón alguna.

Cuando la vacante no fuera solicitada por alguna persona trabajadora fija, la persona trabajadora interino o eventual que así lo solicitase podrá tener preferencia para ocuparla, si está en igualdad de condiciones que otros candidatos.

La empresa informará al Comité Intercentros de forma anual acerca de la forma de cobertura de vacantes del año anterior.

Artículo 15. *Promoción profesional y régimen de ascensos.*

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores, se entiende por promoción profesional el ascenso de nivel de responsabilidad dentro de un puesto tipo, o bien el ascenso a puesto tipo de superior contenido funcional según el sistema de clasificación vigente.

La promoción profesional dentro de la Empresa se realizará mediante el oportuno proceso de selección, el cual tomará como referencia, entre otros, los siguientes aspectos:

Haber desempeñado satisfactoriamente, a juicio de la Dirección, las funciones con anterioridad, por un plazo mínimo de 6 meses consecutivos durante un año, o 10 meses no consecutivos durante 2 años.

Antigüedad en la Compañía.

Titulación adecuada.

Aptitud profesional.

Conocimiento del puesto de trabajo.

Adecuación al perfil del mismo.

Expediente laboral.

Nivel de desempeño anterior.

Participación y cualificación en los cursos de formación que establezca a tal efecto la Dirección.

Superar las pruebas que a tal efecto pueda establecer la Dirección.

La Dirección de Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de dirigir los referidos procesos, que comenzarán con la publicación de la oportuna vacante, realizándose la preselección de candidatos según *curriculum* y expediente laboral, y continuará con la realización de las pruebas o entrevistas que a tal efecto se estimen como necesarias para cada puesto a cubrir, proponiendo los candidatos finalistas, en su caso, a las Direcciones o departamentos correspondientes.

En ningún caso, la realización de funciones de un grupo o categoría superior, exartículo 39 ET, podrá suponer el ascenso automático de la persona trabajadora a un grupo o categoría distinto al de pertenencia, dado que para que se produzca dicho ascenso el mismo deberá someterse al proceso de promoción regulado en el presente artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá proceder a cubrir las vacantes que se produzcan mediante la contratación externa cuando por razones de idoneidad, mérito, capacidad o razones organizativas lo considere más adecuado para el correcto desempeño de la posición.

Artículo 15 bis. *Ascenso automático.*

Ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial/a de Segunda las personas que cumplan los siguientes requisitos:

1. Llevar tres años de servicio en la empresa en la categoría de Auxiliar Administrativo.
2. El resultado de su performance global sea positivo, siendo el mismo valorado de forma conjunta por la Dirección de RRHH y los responsables jerárquicos de la persona trabajadora.

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

Se establece la movilidad funcional entre los Grupos Profesionales recogidos en el presente convenio, con sujeción a los requisitos establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Ámbito de la movilidad funcional: De acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores, el ámbito de la movilidad funcional ordinaria, sin más exigencias que la encomienda de las funciones, se producirá en los siguientes supuestos:

Para la realización de funciones de puestos tipo o niveles de responsabilidad, dentro de su Grupo Profesional, distintos al que se encuentre clasificado la persona trabajadora.

Para la realización de funciones de distintos puestos tipo o niveles de responsabilidad entre los Grupos Profesionales dispuestos en el presente convenio.

Cuando se realicen funciones que puedan dar lugar a polivalencia funcional (realización de funciones correspondientes a más de un puesto tipo dentro de un Grupo Profesional), o se realicen funciones correspondientes a distintos puestos tipo de los Grupos Profesionales del presente convenio, o bien se desempeñen funciones de más de un nivel de responsabilidad dentro de un mismo puesto tipo, la equiparación al nivel de responsabilidad se realizara en función de las funciones que resulten prevalentes.

Se acuerda que la adscripción a un nivel clasificatorio determinado no imposibilita la realización de las funciones correspondientes a un nivel clasificatorio inferior del puesto tipo ocupado, con independencia de mantener la retribución del nivel clasificatorio superior durante todo el tiempo en que se desarrollen las mismas.

Se entenderá por realización de funciones de superior nivel de responsabilidad los supuestos en que la persona trabajadora que realice funciones de superior nivel clasificatorio, o puesto tipo superior, al que tenga reconocido, por un período superior a 6 meses durante un año o 10 meses no consecutivos durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la cobertura de la vacante correspondiente conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin que dicha reclamación pueda suponer un derecho a su cobertura, debiendo ser dicha circunstancia tenida en consideración de forma preferente de abrirse el oportuno proceso de cobertura de vacante.

Artículo 17. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional se estructura en torno a Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo. A estos efectos se entenderá por Grupo Profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la función. La pertenencia a un grupo profesional faculta a las personas trabajadoras para el desempeño de una tipología de puestos. El Grupo profesional constituye el espacio clasificatorio donde se articula el desarrollo profesional, así como la polivalencia profesional, la movilidad funcional y la flexibilidad.

Se entenderá como puesto de trabajo cada uno de los puestos de trabajo distintos y pertenecientes a un Grupo Profesional, dentro del cual el desarrollo se adquiere fundamentalmente, aunque no exclusivamente por la incorporación de nuevos conocimientos, responsabilidad, volumen y el ámbito de su gestión.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 18. *Jornada de trabajo.*

Será de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas anuales de trabajo efectivo, sin que la jornada ordinaria pueda rebasar las diez horas diarias de trabajo efectivo; revestirá, en su caso, las características especiales establecidas para el transporte por carretera, pudiéndose computar el descanso semanal en períodos de hasta cuatro semanas.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite superior o inferior a las citadas diez horas, siempre que se respeten –salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes– los tiempos de descanso entre jornadas y semanal.

Anualmente será elaborado por la empresa el calendario laboral para el año, comprensivo del horario, turnos y cómputo de horas de trabajo.

Dicho calendario será expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras de +/- 4 horas no compensables a fin de adecuar la realización de las horas anuales a la situación de los festivos de cada año. Todo exceso superior a una franja de 4 horas, se contemplará como «Día de exceso de jornada» con una vigencia igual a la del calendario a que correspondan y sin que los mismos puedan ser consolidables ni ser considerados condición más beneficiosa para calendarios posteriores.

A efectos de la realización del calendario laboral, no tendrán la consideración de laborables los días 24 y 31 de diciembre.

De igual forma, el día 5 de enero, con motivo de las celebraciones de Reyes, la jornada finalizará de forma general a las 15:00 horas.

Artículo 19. *Tiempo de trabajo y registro horario.*

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

A estos efectos, se considera tiempo de trabajo efectivo el lapso temporal que transcurre desde la llegada hasta el abandono del puesto de trabajo, y durante el cual concurren los siguientes requisitos: que la persona trabajadora esté en el ejercicio de su actividad, que esté a disposición del empresario y que permanezca en el lugar de trabajo.

En contraposición con lo anterior, no se consideran tiempo efectivo de trabajo los siguientes supuestos:

Tiempos de acceso y salida del trabajo.

Tiempos de cambio de ropa.

Tiempos empleados en el transporte al centro de trabajo.

Tiempo necesario para fichar.

Tiempos de descanso, con la salvedad de lo dispuesto en el apartado siguiente.

Por tanto, constituirá un deber de la persona trabajadora el que, a la hora de utilizar el sistema empresarial de registro horario, se contabilice no sólo el tiempo de trabajo efectivo, sino que también se fichen los tiempos de descanso, a efectos de que los mismos no sean tenidos en cuenta para el cómputo total de la jornada, pudiendo considerarse asimismo una vulneración de la buena fe contractual los supuestos de fichaje fraudulento de los anteriores supuestos.

En este sentido, recordar que es facultad del empresario derivada de su potestad de vigilancia y control, hacer uso tanto del sistema de geolocalización de los teléfonos

móviles como de los sistemas de vigilancia o control establecidos en la Compañía, con el fin de evitar la realización fraudulenta de horas extraordinarias.

El cómputo total de horas de trabajo efectivo anuales, así como la distribución de la jornada se determinará anualmente según se disponga en el calendario laboral publicado por la Compañía, en el cual se determinarán asimismo las posibilidades de flexibilidad horaria que puedan aplicarse para cada centro de trabajo.

Por tanto, las horas de inicio y fin de la jornada de trabajo deberán adecuarse a lo establecido por la compañía en el calendario laboral vigente para cada centro de trabajo. En este sentido, cualquier exceso horario anterior al inicio o posterior al fin de la jornada de trabajo ordinaria, deberá realizarse únicamente previa autorización de la Compañía en el supuesto de que concurran necesidades organizativas o estructurales que hagan necesaria su realización, teniendo en cuenta los límites establecidos en el artículo 19 del presente convenio.

Con carácter general, todas las personas trabajadoras de Northgate España, SA, deberán registrar su jornada de trabajo haciendo uso de la aplicación del apartado «Control de Presencia», situado dentro de la aplicación Central Application Point (CAP), a disposición en la Intranet corporativa de Northgate, SA, o de cualquier otra aplicación impuesta al efecto por la empresa.

De manera excepcional, aquellas personas trabajadoras que, por razón de las peculiaridades de su puesto de trabajo, no puedan iniciar o finalizar su jornada en el centro de trabajo correspondiente, podrán realizar el registro de jornada a través de su dispositivo móvil de empresa, a través del enlace que se habilitará al efecto, si bien este sistema de fichaje únicamente se utilizará cuando la persona trabajadora, por circunstancias organizativas, no pueda realizar el fichaje en su puesto de trabajo.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que no dispongan de teléfono móvil de empresa y que, en determinadas ocasiones deban iniciar o finalizar su jornada fuera de su puesto de trabajo, podrán fichar a través de su responsable directo, quien registrará el inicio y/o fin de la jornada de trabajo.

Northgate España conservará copia de los registros de jornada realizados por plazo de cuatro años, garantizándose asimismo el acceso al historial de fichajes para aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten.

En garantía del cumplimiento de los límites de jornada máxima anual, en el supuesto de que una personas trabajadora deba realizar horas extraordinarias, su realización estará supeditada a la previa autorización tanto del Director del Área correspondiente, como de la Dirección de Recursos Humanos. Asimismo, corresponde a la dirección de la Compañía determinar, en el caso de que dichas horas extraordinarias sean autorizadas, si serán abonadas o compensadas con tiempo de descanso.

Artículo 20. Descansos y pausas durante la jornada ordinaria.

Las personas trabajadoras acogidos al presente convenio disfrutarán de los siguientes descansos, que serán considerados tiempo de trabajo efectivo:

Las personas trabajadoras que realicen jornada intensiva o continuada o a turnos o reducción de jornada superior a 6 horas, tendrán un período de descanso de 15 minutos.

Las personas que realicen jornada completa, tendrán un periodo de descanso de 20 minutos.

De igual forma, se establecen las siguientes pausas, que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo y por lo tanto deberán ser fichadas en el sistema como pausa:

Las personas trabajadoras cuya jornada de trabajo sea coincidente con el horario de prestación de servicios de cualquiera de las Delegaciones de la compañía, deberán efectuar un descanso de una hora para almorzar mediante turnos rotatorios de comida que se fijarán por el responsable del departamento, con la finalidad de poder garantizar la prestación de servicios en la totalidad del horario de apertura de las Delegaciones.

Artículo 21. Horarios.

a) Las personas trabajadoras pertenecientes a las Delegaciones de Northgate, deberán asegurar la prestación de servicios en horario de 8:30 a 17:30, de lunes a viernes, con una hora de descanso para almuerzo que deberán organizar mediante turnos rotatorios establecidos por el responsable de cada departamento.

b) Las personas trabajadoras que presten servicios en el Taller de Chapa prestarán servicios en turno intensivo conforme a lo dispuesto en el calendario laboral de la compañía, por necesidades organizativas y productivas, se podrá organizar el trabajo mediante la adscripción a turnos fijos de mañana o tarde, en el horario que se fije en el calendario laboral realizado por la Dirección de RRHH.

c) Los comerciales de captación y mantenimiento prestarán servicios en horario de 8:30 a 17:30 de lunes a jueves, y viernes en jornada intensiva, con la distribución horaria y tiempo de descanso para almuerzo que resulte de la realización de los calendarios laborales por la Dirección de RRHH.

d) Se realizará jornada intensiva de verano durante un total de 10 semanas anuales que comprenderán los meses de julio, agosto, última semana de junio y primera de septiembre. Según el calendario anual vigente se establecerán los horarios a seguir durante el horario de verano, que serán igualmente comunicados por medio de los canales de comunicación interna establecidos.

Artículo 22. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural de un período de 23 días hábiles de vacaciones.

Podrá limitarse el disfrute de vacaciones mediante el establecimiento de turnos por parte del responsable del departamento cuando haya una concurrencia de más del 50 % de personas trabajadoras adscritos al mismo departamento en unas mismas fechas. Las personas trabajadoras adscritas al turno preferente para escoger vacaciones el primer año en el que el responsable establezca el sistema de turnos, pasarán al último turno para elegir vacaciones al año siguiente, y así sucesivamente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada departamento por parte de su Responsable, Gerente o Director. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden, dos meses y antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la Jurisdicción competente dictará la fecha que para el disfrute corresponda.

El periodo de disfrute de las vacaciones anuales del año en vigor se extenderá en todo caso hasta el 31 de enero del año inmediatamente posterior.

Artículo 23. Permisos.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación a su responsable directo, podrán disfrutar los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. En caso de que las nupcias se celebren en sábado o domingo, el cómputo comienza a contar desde el primer día hábil inmediatamente posterior.

b) 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 consanguineidad 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.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

En cuanto al modo de disfrute de los días de permiso especificados en las letras b) y c) anteriores, estos se considerarán en todo caso días hábiles, pudiendo disfrutarse de forma consecutiva o en días alternos en el caso del supuesto b), siempre y cuando durante el tiempo de su disfrute subsista el hecho causante que generó el permiso retribuido a los mismos. Con respecto al cómputo del inicio del permiso de fallecimiento, cuando éste se produzca una vez iniciada la jornada de la persona trabajadora, el cómputo se iniciará el día hábil siguiente, sin perjuicio del derecho a abandonar su puesto la persona trabajadora ese mismo día por dicha causa.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a las personas trabajadoras afectadas a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Este permiso es aplicable a ambos progenitores.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o por un permiso de dieciséis días laborables, que se habrá de disfrutar, sin solución de continuidad, inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad. La empresa garantizará de forma acorde al artículo 37.4 ET, todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de todas las personas trabajadoras, o condicionado a negociación o acuerdo alguno.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivada 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 ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

i) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre biológica o el otro progenitor tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la proporcional reducción del salario.

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

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

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

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

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

k) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del

tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. Además, las personas trabajadoras afectados por este convenio podrán disfrutar dos días de permiso retribuido por asuntos propios; si lo solicitan con antelación mínima de 24 horas será obligatoria para las empresas su concesión siempre que el número de las personas trabajadoras de la categoría profesional del solicitante en situación de baja en el servicio activo, por licencia, excedencia o permiso por asuntos propios, no exceda del diez por ciento.

3. Asimismo, las personas trabajadoras afectados por este convenio, y que tengan una antigüedad mínima de cinco años, podrán disfrutar de un día adicional de permiso retribuido por motivo de cumpleaños de la persona trabajadora, que se disfrutará bien en ese mismo día. Si el cumpleaños de la persona trabajadora coincide con un día no laborable, el disfrute del permiso tendrá lugar el día inmediatamente anterior o posterior.

4. De igual forma, las personas trabajadoras con diez años de antigüedad en la compañía disfrutarán de un día adicional de asuntos propios, ampliable a dos días para el caso de las personas trabajadoras con una antigüedad de quince años. El modo de disfrute de dichos días adicionales de asuntos propios se regirá por lo dispuesto en el apartado 2) de este artículo.

5. A los efectos del presente convenio colectivo se reconoce a las parejas de hecho legalmente constituidas, los mismos beneficios que a las de derecho. En todo caso, el permiso de matrimonio o por pareja de hecho se disfrutará una sola vez por la unión cualquiera que sea su forma, religiosa o civil, con la misma persona.

6. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 24. *Licencia sin sueldo.*

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo podrán solicitar licencias sin sueldo, que no se computarán a ningún efecto. Su concesión será obligatoria para las empresas siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- a) Que la duración de la licencia solicitada sea de un mes.
- b) Que el período de disfrute de la licencia no coincida con las temporadas de máxima actividad de la empresa.
- c) Que el solicitante no haya disfrutado otra licencia sin sueldo en los dos años anteriores.
- d) Que el número de personas trabajadoras en situación de baja en el servicio activo, tanto por licencia o excedencia como por Incapacidad Temporal, no exceda del diez por ciento de la plantilla de la empresa.

Artículo 25. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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 por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 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 convocado 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores o trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. 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.

Artículo 26. *Adaptación de jornada.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa concederá el derecho a la adaptación de jornada por conciliación de la vida personal y familiar en los siguientes supuestos:

a) Las personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo sea susceptible de realizar tareas en régimen de trabajo a distancia: la concesión consistirá en modificar el disfrute del porcentaje pactado de trabajo a distancia, sin que este pueda superar el 30 % de la jornada de trabajo en cómputo trimestral.

b) Las personas trabajadoras que realicen tareas de atención al público, clientes o personal de taller: únicamente podrá concederse de acreditarse la existencia de un sobredimensionamiento de la plantilla del departamento al que pertenezca el solicitante, debiendo coincidir además dicho sobredimensionamiento con la franja horaria en que se pretenda conceder la adaptación. De igual forma, dichos las personas trabajadoras solicitantes podrán reducir el descanso para el almuerzo, a fin de facilitar el ejercicio de este derecho, a 45 minutos, permitiéndoles una flexibilidad de 15 minutos en la entrada y la salida, supeditada en todo caso a la existencia de personal suficiente para prestar servicios en dicho tramo horario.

Los términos de su ejercicio, que acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el

cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

La adaptación de jornada podrá afectar a un máximo del 30 % de la jornada ordinaria de la persona trabajadora solicitante.

Notificada dicha solicitud por escrito, la empresa, en un plazo máximo de 7 días, deberá realizar las gestiones necesarias para que la persona trabajadora regrese a su jornada o modalidad contractual anterior.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores, se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, así como del resto de medidas de conciliación previstas en el presente convenio.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 27. *Anticipos a cuenta del salario.*

La Empresa concederá anticipos de hasta el 100 % de los emolumentos totales que se tengan devengados.

El empleado/a deberá cursar su solicitud mediante el procedimiento que se establezca al efecto por la compañía.

Los pagos de anticipos se producirán, salvo causas organizativas o de fuerza mayor, de forma semanal cada jueves, contemplándose en cada pago de anticipo global las solicitudes efectuadas hasta el momento del pago.

El anticipo deberá ser devuelto:

1. Si se ha solicitado sobre el salario mensual, le será descontado al abono del mes correspondiente al anticipo solicitado.
2. Si se ha solicitado sobre la paga extraordinaria de la cantidad correspondiente al tiempo que lleva devengado, le será descontado en el momento del abono de la misma.

En caso de extinción de la relación laboral, sea cual fuere la causa, sin que se hubiera amortizado el anticipo, la Empresa podrá descontar tanto de la indemnización como de la liquidación, el importe pendiente de devolución y, en el caso de que esto no fuese suficiente, el empleado/a queda obligado a la liquidación total de la deuda antes de la baja definitiva en la Empresa.

Artículo 28. *Premios por antigüedad y jubilación.*

Las personas trabajadoras de Northgate España, en el momento de cumplir una antigüedad de 20 y 30 años en la compañía, respectivamente, serán obsequiados en un único pago con una tarjeta regalo por el importe y condiciones que fije la compañía en cada momento y que serán establecidas de forma unilateral por la empresa.

Las personas trabajadoras que alcancen la edad de jubilación y tengan una antigüedad mínima de cinco años en la compañía, recibirán en el momento de su jubilación una gratificación equivalente a una mensualidad de salario, incluida la prorata de pagas extra.

Artículo 29. *Política de referidos.*

Se concederá una gratificación bruta de en la cantidad que se fije en cada momento por la compañía, a todos los empleados/as que propongan al departamento de selección a una persona recomendada y conocida, siempre que la misma haya sido finalmente seleccionada y haya superado el periodo de prueba. Quedan excluidos de esta gratificación los mandos intermedios.

La concesión de este beneficio tiene como objetivo premiar con una gratificación de 300 euros brutos, la contratación de un empleado/a, que surja con motivo de la publicación interna de una vacante.

La determinación y concreción de dicha «Gratificación por Referidos», deberá cumplir los siguientes requisitos:

- 1.º) Existencia de la publicación de una vacante interna.
- 2.ª) El candidato debe venir referenciado por un empleado/a Northgate.
- 3.º) El candidato deberá aplicar a la oferta de trabajo publicada en los canales habilitados para ello.
- 4.ª) El candidato deberá superar con éxito el proceso de selección.
- 5.º) El candidato deberá superar con éxito el período de prueba establecido en su contrato de trabajo.

Artículo 30. *Regalos por nacimiento de hijo.*

Se concederá una canastilla con productos destinados al recién nacido, por valor de 90 euros, en los supuestos en que se produzca el nacimiento de hijo de una persona trabajadora.

Artículo 31. *Corona de flores.*

La empresa enviará una corona de flores por valor de 90 euros en los supuestos en que se produzca el fallecimiento de un familiar de primer grado de la persona trabajadora.

Artículo 32. *Descuentos en la compra o alquiler de vehículos.*

La empresa publicará una relación de precios de alquiler de vehículo por día con condiciones ventajosas destinada tanto a empleados/as como a sus familiares de primer grado.

Todos los empleados/as que alquilen un vehículo con una tarifa de fin de semana, es decir, retirándolo un viernes y devolviéndolo un lunes, sólo pagarán dos días.

De igual forma, la compañía ofrecerá descuentos especiales en la compra de vehículos nuevos a todos los empleados de Northgate.

Asimismo, la empresa publicará una relación de vehículos susceptibles de ser alquilados mediante contratos de renting de empleado con una duración de 36 meses, y cuyas condiciones particulares serán fijadas por la dirección de la compañía conforme a la legislación vigente así como atendiendo al margen de rentabilidad deseado.

Artículo 33. *Compra de vacaciones.*

Se establece la posibilidad de adquirir vacaciones adicionales para todos los empleados. A tal efecto, el empleado podrá solicitar como vacaciones adicionales 4 días laborales cuyo coste correrá a cuenta de la persona trabajadora, y que deberán ser autorizados por el responsable directo del empleado, pudiendo los mismos ser denegados por causas organizativas, productivas o de fuerza mayor.

Artículo 34. *Retribución flexible (Payflex).*

La Empresa ha decidido ofrecer a todos los empleados de la misma con un mínimo de seis meses de antigüedad un Plan de Retribución Flexible, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

- a) Se constituye un sistema de retribución flexible (Payflex) mediante el cual se puede sustituir hasta un 30 % de la retribución dineraria anual.

b) Los empleados podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible, la percepción dineraria equivalente por otros beneficios o productos en especie, conforme a la Legislación vigente.

c) Cada persona trabajadora que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un Acuerdo de Novación Contractual con la Empresa.

d) La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.

e) La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie.

Por lo tanto, la elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no afectará a la cotización a la Seguridad Social que corresponda.

En el supuesto de que el empleado tuviese derecho a percibir de la Empresa una cantidad en concepto de indemnización, ésta se calcularía considerando la retribución que percibiría en caso de no optar por ninguno de los beneficios ni productos en especie ofrecidos por la Empresa dentro del Plan de Retribución Flexible.

f) La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.

g) En el supuesto de que el empleado o la Empresa decidiesen no prorrogar el Acuerdo de Retribución Flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

h) La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de las personas trabajadoras, en todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

i) La empresa publicará en la plataforma los productos ofertados mediante Payflex conforme a la legislación tributaria vigente.

Artículo 35. *Teletrabajo.*

Los empleados cuyos puestos de trabajo sean susceptibles de realizar funciones en régimen de trabajo a distancia, gozarán de este beneficio, de forma voluntaria y con carácter reversible en cualquier momento tanto para la persona trabajadora como para la empresa, en los términos que así se establezca en los respectivos Acuerdos Colectivos e Individuales.

Artículo 36. *Plan de Igualdad y protocolo de acoso.*

En esta materia las partes se remiten al Plan de Igualdad y al Protocolo de prevención contra el acoso acordado con la Comisión creada a tal efecto, así como sus posibles prórrogas o modificaciones.

La empresa garantiza la publicación y acceso a dichos planes por parte de los empleados/as, y especialmente garantiza la existencia de un canal de denuncias específico habilitado para las posibles situaciones de acoso laboral.

Artículo 36 bis. *Plan de igualdad y no discriminación LGTBIQ+.*

En esta materia las partes se remiten al Plan de Igualdad y no discriminación LGTBIQ + de Northgate España Renting Flexible, SA, para los años 2025-2027 acordado por la Comisión creada al tal efecto, así como sus posibles prórrogas y modificaciones, así como al Protocolo de acoso por orientación sexual suscrito en idéntica fecha, los cuales expresamente contienen las medidas planificadas que se dispnen en los anexos I y II del Real Decreto 1026/2024.

La empresa garantiza la publicación y acceso a dichos planes por parte de los empleados/as, y especialmente garantiza la existencia de un canal de denuncias específico habilitado para las posibles situaciones de acoso por orientación sexual. Se añaden como anexos II y III copia de los referidos documentos, que se dan íntegramente por reproducidos.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 37. *Principios de ordenación.*

Las presentes normas de Régimen Disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a las personas trabajadoras. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los Representantes Legales de los Trabajadores si los hubiere.

Artículo 38. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La falta de puntualidad, no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo inferior a 20 minutos en cada una de las faltas. De igual modo, se considerará falta leve los desfases en el registro de entradas, salidas y pausas de la persona trabajadora por un tiempo inferior a 60 minutos en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas o hubiera entorpecido la prestación de servicios, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida de hasta tres veces en un mes, por un tiempo total superior a los 20 minutos e inferior a los 40 minutos en cada una de las faltas o en la totalidad de las mismas cuando se hubieran cometido varias. De igual modo, se considerará falta grave los desfases en el registro de entradas, salidas y pausas de la persona trabajadora por un tiempo superior a 60 minutos en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, falta de uso de EPIS, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando ello provocase o pudiera potencialmente provocar un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinarias, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, así como el fraude, revelación, falseamiento o manipulación de documentos, datos, ventas o información reservada en función del puesto de trabajo, en relación con los objetivos y estrategia empresarial cuando los mismos no produzcan un grave perjuicio a la empresa.

j) La embriaguez o drogadicción no habitual en el trabajo, salvo en los casos en los que pese a dicha falta de habitualidad la misma hubiera podido provocar una situación de riesgo laboral o seguridad vial, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el apartado 3. f) del presente artículo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida o en un período inferior a tres meses.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

ñ) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por un período de tiempo tal que hubiere causado de forma real o potencialmente un riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o hubiera entorpecido de forma grave la prestación de servicios.

o) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando los mismos produzcan un perjuicio a la imagen de la empresa.

p) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 3 ocasiones con un tiempo total superior a 40 minutos o en más de 3 ocasiones, en un período de 30 días o 20 faltas en un año. De igual modo, se considerará falta grave los desfases en el registro de entradas, salidas y pausas de la persona trabajadora por un tiempo superior a 180 minutos en un mes o cuando las incorrecciones en el registro de jornada persigan la finalidad de cobrar de obtener un enriquecimiento injusto mediante el cobro indebido de horas extraordinarias.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, así como el fraude, revelación, falseamiento o manipulación de documentos, datos, ventas o información reservada en función del puesto de trabajo, en relación con los objetivos y estrategia empresarial cuando los mismos produzcan un grave perjuicio a la empresa.

f) La embriaguez o la drogodependencia habitual durante el trabajo, o siempre que afecte negativamente al rendimiento o suponga un riesgo real o potencial para la integridad y la salud de terceros.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada un periodo de tiempo tal que hubiera ocasionado causado un riesgo muy grave a la integridad de las personas o de las cosas o hubiera entorpecido gravemente la prestación de servicios.

i) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, falta reiterada de uso de EPIS, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, cuando de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgos de accidentes para las personas.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, si de ello se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas. *indicadores de taller.

k) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro de la jornada y lugar de trabajo y cuando las mismas revistan una acusada gravedad.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado durante un periodo superior a tres meses.

m) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

n) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

ñ) El acoso sexual o laboral, siempre y cuando el mismo haya sido investigado y declarado previo expediente de acoso que culmine con resolución en este sentido, o bien si el mismo ha sido declarado por resolución judicial o administrativa.

o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido más de dos veces sancionado por faltas graves, aún de distinta naturaleza durante un periodo de seis meses.

Artículo 39. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Adicionalmente se podrá excluir del programa de bonus vigente en cada momento a aquellas personas que hayan cometido faltas relacionadas con la revelación de secretos, información privilegiada contempladas en los artículos 41. 2 i), y 41 3e) por un periodo de 6 meses.

De igual forma, las sanciones relativas a la disminución del rendimiento podrán llevar aparejada la reversibilidad del beneficio social de trabajo a distancia por un periodo de hasta seis meses.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año, o despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de tres, seis o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO VIII

Derechos y deberes sindicales

Artículo 40. Representación.

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y las Secciones Sindicales válidamente constituidas gozarán de los derechos y facultades concedidos por las leyes.

No se computarán dentro del cupo máximo del crédito de horas mensuales retribuidas que el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores otorga a cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el tiempo por ellos invertido en la negociación del Convenio colectivo de Northgate España Renting Flexible, SA, como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio en representación de los trabajadores, así como en la asistencia a las reuniones de la Empresa, cuando éstas tengan lugar por convocatoria expresa de su Dirección. Igual tratamiento tendrán las empleadas en las reuniones de la Comisión Paritaria y del Comité Intercentros con la empresa.

Artículo 41. Crédito de horas de representación.

De conformidad con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, el crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de que disfrutará cada uno de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de Personal, será el que legalmente corresponda.

El número de horas de crédito sindical reconocido en el párrafo anterior se totalizará en una bolsa anual que será administrada conforme a lo previsto en los párrafos siguientes:

El crédito de horas podrá ser acumulado en uno o varios de los Representantes de los Trabajadores, previo aviso escrito a la empresa con la debida antelación, por parte del sindicato.

El disfrute del crédito horario deberá preavisarse a la compañía con un mínimo de 72 horas de antelación, pudiendo el mismo ser denegado sólo en los supuestos en que su

disfrute pudiera suponer un grave perjuicio a la prestación de servicios el centro de trabajo del representante solicitante de dicho crédito.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 42. *Seguridad y salud laboral.*

En los aspectos relativos a seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, vigentes en cada momento, a las que se someten tanto la Empresa como todos los trabajadores que la integran.

Para la aplicación y ejercicio de los derechos sobre consulta y participación de los trabajadores que consagran los artículos 33 y 34 de la Ley 31/1995, los trabajadores elegirán a sus representantes. A tal fin, los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa elegirán por y de entre ellos mismos a los Delegados de Prevención y a quienes vayan a componer los Comités de Seguridad y Salud.

El número de representantes de los trabajadores a elegir, se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/95.

En su integridad, cada Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por igual número de representantes de los trabajadores que de representantes de la empresa, siendo estos últimos designados por ésta.

Las competencias, facultades y obligaciones propias de estos delegados y comités serán, las recogidas en los artículos 36, 37, 38 y 39 del antedicho cuerpo legal y, tendrán como misiones principales, las de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, consulta, fomento y promoción de la cooperación de los trabajadores en la materia de referencia y colaboración con la Empresa en la mejora de la acción preventiva.

Los delegados de prevención, deberán comunicar fehacientemente a la Empresa su condición de tales, en cuanto se produzca la elección, a los efectos de comunicación de su nombramiento a la Autoridad Laboral competente en cada ámbito territorial.

Todos los cambios producidos en la composición de un Comité de Seguridad y Salud o de un Comité de Seguridad y Salud Intercentros requerirán, para ser efectivos, del levantamiento de un acta firmada por todos los miembros del comité que recoja tal circunstancia. La Empresa deberá recibir copia del acta una vez firmada.

Artículo 43. *Equipos de protección individual.*

En atención a los riesgos inherentes al desarrollo de determinadas tareas, será preceptivo e ineludible el uso por los trabajadores, que las desarrollen, de equipos de protección individual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 31/1995 relativo a equipos de trabajo y equipos de protección individual.

Los trabajadores/as deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados para la realización de las citadas tareas, de acuerdo con las instrucciones recibidas por parte de la Empresa, sin que quepa su abandono o su puesta fuera de funcionamiento.

En los casos en que la persona trabajadora advierta defectos o disfunciones en el uso de los equipos de protección o cuando los mismos se encuentren deteriorados o reducida su eficacia, deberán comunicar de inmediato este hecho a su superior a efectos de poder proceder a su reposición por la Empresa.

La Empresa dispondrá de aquellos equipos de protección que se ajusten a lo establecido en el RD 773/97, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual. De este modo, seleccionará aquellos equipos que provean de una protección

eficaz a los trabajadores/as, sin ocasionar molestias o falta de comodidad que pudiera generar por sí misma riesgos adicionales, previa audiencia a la RLT.

Artículo 44. *Uniformidad.*

El personal cuyo puesto de trabajo conste de uniforme, deberá utilizarlo en todo momento durante la jornada de trabajo, sin que puedan introducirse modificaciones en el mismo, y debiendo conservarse en las debidas condiciones de pulcritud, especialmente en los casos en que el puesto de trabajo esté relacionado con la atención al cliente.

La Empresa efectuará oportunamente la distribución y el control de las prendas de uniformidad, así como sus recambios en cada temporada del año.

Artículo 45. *Seguro de accidentes.*

Las personas trabajadoras gozaran del seguro de accidentes en virtud de la póliza que a tal efecto se suscriba por parte de la compañía.

Artículo 46. *Medidas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.*

De conformidad con el RD 486/97 de lugares de trabajo, se establece con carácter general las siguientes medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales:

Los locales de trabajo, tendrán las dimensiones precisas en cuanto a extensión superficial, ubicación y ventilación.

Los locales contarán con iluminación o estarán dotados de los elementos técnicos necesarios que garanticen la iluminación artificial, evitando puntos de reflejo, rincones oscuros o doble imagen.

Los locales estarán dotados de extintores de incendios del tipo más adecuado a los materiales existentes en cada caso. Estarán debidamente señalizados en sitios perfectamente visibles y libres de utilización en caso necesario.

No podrá utilizarse vehículo alguno cuyas condiciones mecánicas no ofrezcan garantías de seguridad. La movilización de vehículos se realizará siempre con el cinturón de seguridad abrochado, a una velocidad inferior de 20 km/h y con las luces de emergencia encendidas.

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo aquellos reconocimientos médicos imprescindibles establecidos legalmente en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente.

En atención a lo dispuesto en el citado precepto, el personal de conducción, grúas y mecánicos de unidad móvil estará obligado a pasar el reconocimiento médico, el cual se efectuará anualmente, así como con ocasión de la incorporación inicial al trabajo.

Las empresas y los representantes legales de los trabajadores/as podrán llegar a acuerdos relativos a la necesidad de realizar revisiones médicas obligatorias, para el personal de conducción, en periodos inferiores de tiempo y/o en circunstancias concretas, al personal que deba conducir vehículos dentro de sus funciones.

Los empresarios requerirán de los servicios médicos encargados de efectuar los reconocimientos médicos, que revisen, con especial atención la vista de aquellos trabajadores/as que deban utilizar de forma habitual y continuada, pantallas de datos para la realización de su trabajo.

Artículo 46 bis. *Protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

Con objeto de dar cumplimiento al artículo 85.1 TRET, se traslada al presente texto el procedimiento contenido en el Business Continuity Plan (BCP) relativo al protocolo de actuación de medias ante alertas, fenómenos meteorológicos adversos o catástrofes naturales:

1. Los integrantes del BCP y responsables de dicho plan serán las personas que ostenten los siguientes puestos de trabajo:

Director de RRHH: Responsable del BCP.
Técnico de Calidad: Core del BCP.
Gerente de Explotación y Servicio IT: Core del BCP.
Gerente de Relaciones Laborales: Core del BCP.
Gerente de PRL y MA: Core del BCP.
Gerente de Infraestructuras: Core del BCP.
Gerente de Compensación y beneficios: BCP Team.
Gerente de Seguros: BCP Team.
Gerente de Compras: BCP Team.
Gerente de jurídico: BCP Team.
Gerentes de Operaciones: BCP Team.
Gerente de Service Center y Logística: BCP Team.
Controller de Operaciones: BCP Team.
Gerente de Subastas Flota: BCP Team.
Gerente de Gestoría: BCP Team.
Gerente de Compras Flota: BCP Team.
Gerente de Marketing: BCP Team.
Gerente de Atención al Cliente y B2C: BCP Team.
Gerente de Ofertas: BCP Team.
Auditoría interna: BCP Team.

2. El proceso de alertas queda configurado de la siguiente forma:

1. El mando intermedio/RLPT deben informar a Dirección de RRHH de información de aviso de alerta roja de AEMET/catástrofe/situación de emergencia en los próximos días. También puede ser que desde PRL o cualquier persona del Comité de Dirección se detecte la alerta. La Dirección de RRHH será la encargada de recoger la información y estar en comunicación con las partes implicadas para tener la foto de la situación en la zona.

2. La Dirección de RRHH Informará al Comité de Dirección y monitorizamos la situación detectada.

3. Establecemos las medidas que vamos a adoptar según el tipo de alerta, incluyendo las medidas de adaptación de condiciones de trabajo que resulten oportuna.

4. Lanzamos comunicación de pasos a seguir: Teletrabajo, desplazamientos evitando riesgos, etcétera.

Se informa que la Dirección de RRHH ha dado su teléfono a las RLT de todas las delegaciones para que le hagan llegar el de cada persona para incluirlo en la próxima acta.

Se solicita que para la próxima reunión se comunique quienes son los titulares del grupo de trabajo y sus suplentes por si fuera necesario.

Se informa de la inclusión de este proceso en el BCP.

Se recuerda que si no hay urgencias ni cambios en enero tendrá lugar la próxima reunión con el grupo de trabajo cada 6 meses.

5. De las medidas acordadas en cada situación se dará cuenta en todo caso a la RLPT.

Artículo 47. Controles de consumo de alcohol y drogas.

Con el objeto de garantizar la seguridad de los trabajadores/as y de los clientes usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa podrá efectuar pruebas al personal que realice labores de conducción destinadas a controlar el consumo de alcohol y drogas.

El objeto de tales pruebas tiene como fin verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa vigente en cada momento.

- 1) Práctica de las pruebas: En la realización de las pruebas estarán presentes:

Personas designadas por la dirección de la empresa para la realización del control y que contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.

Trabajador o trabajadores objeto de realización de las pruebas. En este sentido, y en atención a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora, las pruebas se realizarán en privado y nunca en presencia de ninguna otra persona ajena a la expresamente autorizadas a la realización de dichas pruebas contempladas en el apartado anterior, con la salvedad de la presencia de un representante legal de los trabajadores si así lo solicita la persona trabajadora. Un representante legal de los trabajadores, si hubiere tal representación. A tales efectos, el empresario comunicará con la antelación imprescindible a la representación legal de los trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que la representación de los trabajadores decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo.

El empleado debe aceptar de forma voluntaria su realización y la empresa garantizará la confidencialidad de los resultados.

- 2) Procedimiento de las pruebas.

El procedimiento para la realización de las pruebas será como se describe:

Se efectuará una primera prueba de control de mediante aparatos debidamente homologados y verificados.

Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal de alcohol o detecta un resultado positivo en algún tipo de sustancia estupefaciente, se procederá a efectuar una segunda medición transcurridos no menos de quince minutos desde la primera.

Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al trabajador/a empleado sobre cuestiones técnicas o sanitarias que pudieran influir en el resultado de la medición.

Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, la persona trabajadora será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado a realizar por medio de los servicios de vigilancia de la salud un análisis de sangre para su remisión a laboratorio y certificación final de los niveles.

El análisis de sangre es voluntario para la persona trabajadora, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle la correspondiente acta.

La superación de los niveles legalmente determinados, constituirá falta grave o muy grave sujeta al régimen disciplinario de la compañía. La misma consideración tendrá la negativa de la persona trabajadora a efectuar las pruebas según la forma y el procedimiento descrito en el apartado anterior.

Artículo 48. *Retirada temporal del permiso de conducir.*

La persona trabajadora cuyo puesto de trabajo incluya en sus funciones la conducción de vehículos al cual le sea retirado o suspendido el permiso de conducción necesario para el desempeño de su puesto de trabajo, o lo tengan concedido como beneficio personal, pasará a una de las siguientes situaciones:

A) Posibilidad de recolocación en caso de concurrir vacante adecuada:

Cuando sea posible por mediar una vacante adecuada en el mismo centro de trabajo en el que presta sus servicios, la persona trabajadora que se encuentre en la situación descrita en el apartado anterior podrá ser recolocado en otro puesto de trabajo, aún de categoría profesional inferior, en el que no fuera necesaria la conducción de vehículos a motor y, por tanto, disponer del permiso de conducción de vehículos a motor, todo ello supeditado a la reunión de la cualificación y formación profesional adecuada y suficiente para el desarrollo del mismo.

Como consecuencia de lo anterior, durante el periodo de recolocación, en caso de concurrir vacante adecuada, la persona trabajadora estaría sujeto a percibir la retribución correspondiente al puesto de trabajo desempeñado de manera efectiva, aun cuando el mismo resulte de una categoría profesional inferior.

B) Suspensión del contrato de trabajo:

Si por cualquier causa la persona trabajadora no pudiera ser recolocada en la Compañía conforme a lo establecido en el apartado A) anterior, y la retirada, privación, intervención, suspensión, anulación, etc. de su permiso de conducción de vehículos a motor lo fuera por un tiempo igual o inferior a 6 meses, la persona trabajadora verá suspendido su contrato de trabajo con la Compañía, de conformidad con lo establecido en el artículo 45.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, desde el día en que le sea retirado el permiso de conducción de vehículos a motor, prolongándose la suspensión en el tiempo hasta el día en que recupere el mismo.

Como consecuencia de lo anterior, durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo la persona trabajadora quedará dispensada de su obligación de prestar servicios y, a su vez, la Compañía quedará exonerada de cualquier obligación respecto a la persona trabajadora, no devengando ni percibiendo retribución alguna, y tramitándose la oportuna baja en la Seguridad Social.

C) Extinción del contrato de trabajo:

Si la retirada, privación, intervención, suspensión, anulación, etc. del permiso de conducción de vehículos a motor, por resolución judicial o administrativa, es por un tiempo superior a 6 meses, tanto con motivo de la conducción durante la prestación de servicios, como por causa ajena a la misma, y cualquiera que sea la causa, la empresa extinguirá el contrato de trabajo de la persona trabajadora por ineptitud sobrevenida, de conformidad con lo establecido en el artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, al no resultar apto para el desempeño efectivo del trabajo para el que ha sido contratado/a, desde el día en que le sea retirado el permiso de conducción de vehículos a motor.

En todo caso, el incumplimiento de cualesquiera obligaciones previstas en relación con la obligación de la información de posesión de licencia de conducción de los trabajadores cuyo permiso sea necesario para desarrollar sus funciones, incluidas, entre otras, la falta de aportación de la información requerida o la aportación de una información no veraz, supondrá la posibilidad de la Compañía de extinguir la relación laboral por motivos disciplinarios relativos a la vulneración de la buena fe contractual.

CAPÍTULO X

Estructura salarial

Artículo 49. *Estructura salarial.*

La retribución establecida en este convenio colectivo estará compuesta por los siguientes conceptos que obedecen, en virtud de la concurrencia de convenios, a los recogidos en la Resolución de 17 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del laudo arbitral dictado por don Fernando Valdés Dal-Re en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de transporte par Carretera de 20 de marzo de 1971, en la que se refiere al subsector alquiler de coche. En el supuesto en que dicho convenio sectorial fuera sustituido por otro convenio sectorial en cualquiera de los centros de trabajo comprendidos dentro del ámbito de aplicación del convenio, las partes acuerdan expresamente someter la estructura salarial al nuevo convenio sectorial que resultase de aplicación.

- a) Sueldo base.
- b) Complemento salarial por antigüedad: Los trabajadores afectados por el presente laudo tendrán derecho, en concepto de promoción económica, a un complemento salarial por antigüedad cuya cuantía, cómputo y condiciones de devengo serán las siguientes:
 - a) El complemento por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistirá como máximo en dos bienios y cinco quinquenios.
 - b) El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador/a, sirviendo dicho módulo no solo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento sino también para el de los ya perfeccionados.
 - c) La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.
 - d) La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador/a en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para el desempeño de un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.
 - e) Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el periodo de prueba y por el personal interino o eventual, cuando estos pasen a ocupar plaza en la plantilla fija.
 - f) Los aprendices percibirán aumentos por años de servicio una vez concluido el contrato de aprendizaje, computándose el tiempo en que estuvieron en aquella situación para su cálculo.
 - g) Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.
 - h) El trabajador o la trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

i) Para el máximo de bienios y quinquenios que establece este artículo se tendrán en cuenta los ya producidos con anterioridad a la entrada en vigor del presente laudo.

c) Gratificaciones extraordinarias. Dos gratificaciones extraordinarias, Navidad, y Julio que se abonarán, cada una de ellas, a razón de 30 días del sueldo o salario base vigente en la fecha de pago, más antigüedad. Se harán efectivas, como más tarde, los días 31 de los meses de diciembre y julio de cada año.

d) Plus de Nocturnidad. Salvo que el salario haya sido fijado teniendo en cuenta el carácter nocturno del puesto de trabajo, el empleado que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 10,00 de la noche y las 6,00 de la mañana percibirá, en concepto de plus de nocturnidad, un complemento equivalente veinticinco por ciento (25 %) del salario base, siendo totalmente independiente, y por tanto compatible, de cualquier otra percepción que pudiera corresponder al trabajador/a por distintos conceptos.

Artículo 49 bis.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la retribución de las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo del Sector de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor de Málaga (en lo relativo a tablas salariales, resulta de aplicación Resolución de 10 de marzo de 2008, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación de la revisión salarial para los años 2007/2008, del convenio colectivo de trabajo del sector Alquiler de Vehículos con o sin Conductor para la provincia de Málaga) obedecerán a los conceptos recogidos en dicho convenio y no a lo dispuesto en el apartado anterior. En el supuesto en que dicho convenio sectorial fuera sustituido por otro convenio sectorial en este centro de trabajo comprendidos dentro del ámbito de aplicación del convenio, las partes acuerdan expresamente someter la estructura salarial al nuevo convenio sectorial que resultase de aplicación.

a) Sueldo base.

b) Plus Convenio. Se establece un Plus Convenio en la cuantía de 92,17 euros mensuales para cada productor sin distinción de categorías.

c) Plus transporte. Se establece un Plus de Transporte en la cuantía de 63,46 euros mensuales para cada productor sin distinción de categorías. En los casos en que el trabajador/a disfrute del uso de un vehículo de la empresa para su desplazamiento diario, y ésta hubiera de retirárselo, le abonará los gastos de locomoción que se ocasionen por el uso de medios de transportes colectivo. Los que viniesen percibiendo alguna cantidad por concepto de locomoción, le será respetada. En uno y otro caso lo que se perciba por el citado concepto se considerará condición más beneficiosa que no excluye el abono del plus de transporte.

Artículo 50. *Retribuciones.*

Las condiciones económicas que regirán durante la vigencia de este convenio para cada uno de los conceptos retributivos que se mencionan en el artículo anterior, serán las que se reflejan en la tabla salarial anexo I, que se actualizarán conforme a lo dispuesto en los convenios sectoriales de aplicación y demás normativa vigente en cada momento.

Artículo 51. *Horas extraordinarias.*

1. Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo cuatrimestral corresponda, no tendrán la consideración de extraordinarias.

Las que excedan de la jornada que en cómputo cuatrimestral corresponda y, en todo caso, las que rebasen las diez horas diarias de trabajo efectivo serán extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se someterá a lo establecido en la legislación vigente. El importe de las horas extraordinarias se abonará conforme a la tabla contenida en el anexo I.

2. Se entenderán estructurales las horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, cambios de turno y ausencias injustificadas, así como las derivadas de la naturaleza de la actividad a las que se refiere el párrafo siguiente.

Dada la actividad que constituye el ámbito funcional de este convenio, los trabajadores se comprometen a realizar las horas extraordinarias necesarias para concluir los trabajos de conducción, de preparación de los vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, y sin superar los topes máximos legales.

Las horas estructurales serán abonadas o compensadas por descansos por acuerdo entre empresa y trabajador/a. En caso de que se optara por el descanso compensatorio, habrá de disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 52. *Política de gastos.*

Requisitos para el abono de gastos de viaje: Se tendrá derecho al abono de gastos de viaje por todo aquel trabajador/a que por razones de trabajo haya de desplazarse, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

El régimen general aplicable para el reembolso de gastos por comidas será el de gastos pagados. Los gastos deberán ser acompañados, para su reembolso, de las facturas, ticket o justificantes correspondientes.

Tendrá derecho a percibir gastos de viaje en concepto de desayuno, almuerzo o cena, el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de desayuno, almuerzo, cena o pernoctación, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Para el abono de gastos relativos a comida del trabajador/a, se tendrá derecho al percibo de los mismos, siempre y cuando el servicio le obligue a ausentarse a un punto que esté situado fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo y su domicilio y que la persona trabajadora se vea obligado a almorzar fuera de ambas localidades.

2. Para el abono de gastos relativos a desayuno y cena del trabajador/a, se tendrá derecho al percibo de los mismos siempre y cuando el servicio le obligue a ausentarse a un punto que esté situado fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo y que dicho desplazamiento le obligue a desayunar o cenar fuera de dicha provincia.

3. Para el abono de gastos de alojamiento (hoteles y similares) y reservas de medios de transporte, se estará a lo dispuesto en la política de Viajes.

Desplazamientos sin pernocta.

El límite máximo que la compañía abonará por empleado/a, para el reembolso de gastos de comida o cena, será de 16 euros.

El límite máximo que la compañía abonará por empleado/a para el reembolso de media pensión (comida y cena), será de 16 euros diarios, correspondiendo un máximo de 32 euros/día por comida o cena.

En cuanto al límite máximo de gastos por desayuno, éste será de 6 euros diarios.

Si la factura presentada es de un importe inferior a 32 euros/día, se abonará lo presentado y justificado en la nota de gastos, en caso contrario, se abonará el tope el máximo aquí detallado.

Para tener derecho a reembolso del gasto, deberán cumplirse los requisitos contenidos en el apartado tercero del presente acuerdo.

Cuando con motivo del desplazamiento, el empleado/a es invitado –bien a comida o a cena– por un cliente/proveedor ú otro empleado/a, no tendrá derecho a ninguna compensación. De hecho, la empresa solo cubre los gastos del personal desplazado.

Desplazamientos con pernocta.

El límite máximo que la compañía abonará por empleado/a, para el reembolso de gastos de restauración por completas, será de 32 euros/día siendo de 16 euros/día por comida, 16 euros/día por cena y 6 euros/día por desayuno, siempre y cuando sea el empleado/a el que tenga que abonar directamente la comida y la cena, presentando las facturas, ticket o justificantes detallando y justificando la razón que motiva dicho abono y/o desplazamiento y siempre que sea aprobado por su responsable.

Para tener derecho a reembolso de este gasto, el desplazamiento deberá conllevar pernocta en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor por motivos de trabajo.

Si la factura o los tickets presentados son de un importe inferior a 32 euros/día, se abonará lo presentado y justificado en la nota de gastos, en caso contrario, se abonará el tope el máximo aquí detallado.

No se liquidarán gastos correspondientes a desayuno, comida o cena cuando Northgate realice directamente el pago del alojamiento que incluya el desayuno, comida y cena.

Cuando con motivo del desplazamiento, el/la empleado/a es invitado –bien a comida o a cena– por un cliente/proveedor u otro empleado/a, no tendrá derecho a ninguna compensación. De hecho, la empresa solo cubre los gastos del personal desplazado.

Gastos de alojamiento y reserva de transportes: dichos gastos serán sufragados por Northgate, con arreglo a lo dispuesto en la Política de Viajes.

Procedimiento de aprobación de gastos: Se procurará la racionalidad en los desplazamientos, evitando los no estrictamente necesarios y compartiendo el medio de transporte en la medida de lo posible.

Todo desplazamiento deberá estar previamente autorizado mediante el procedimiento que la compañía establezca y que estará publicado a través de los medios de comunicación internos.

Anticipos de caja.

Únicamente aquellas personas que viajen de forma puntual por motivos de formación, itinerancias entre delegaciones, juicios o eventos de marketing, podrán solicitar un Anticipo de Caja con un límite máximo de 200 euros, devolviendo la cantidad restante o sobrante y aportando cada una de la nota de gastos.

Alojamiento.

El empleado/la empleada deberá utilizar el hotel que la compañía le haya reservado con motivo del desplazamiento, conforme a lo dispuesto en la Política de Viaje. De la reserva de dichos hoteles se ocupará la secretaría de Dirección. El pago del alojamiento, en general, lo realizará directamente la compañía. El alojamiento correrá a cargo de Northgate siempre que el/la empleado/a deba pernoctar fuera de su domicilio o lugar de trabajo.

En el supuesto de que, por alguna circunstancia especial, los gastos de estancia corran a cargo del empleado/a, se abonará el importe que se justifique mediante Factura.

CAPÍTULO XI

Categorías y grupos profesionales

Grupo profesional I. Personal administrativo.

Jefe/a de Sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una empresa se estructuran. En su ámbito, se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Jefe/a de Negociado/Responsable de Oficina: Los que pertenecen a esta categoría profesional son los que, bajo la dependencia de un Jefe/a de Sección o de otro personal directivo y al frente de un grupo de personas trabajadores o trabajadoras administrativos/as, dirigen la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tienen subordinado. Tanto el Jefe/a de Sección como el Jefe/a de Negociado se responsabilizarán por velar, en sus respectivos ámbitos, por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Oficial administrativo/a de primera: Es el empleado/a que, a las órdenes de un superior, desempeña bajo su propia responsabilidad trabajos que requieran alto grado de iniciativa y perfección burocrática.

Oficial administrativo/a de segunda: Es aquel que, subordinado a un superior, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad trabajos burocráticos.

Auxiliar administrativo/a: Es el que desempeña trabajos burocráticos con elementales conocimientos teóricos y prácticos, supervisado por sus superiores.

Grupo II. Personal de taller.

Responsable de Taller: Es el que con capacidad técnica precisa tiene a su cargo la jefatura del taller, realizando y ordenando trabajos de mantenimiento, reparación y conservación necesarios para el perfecto funcionamiento de la flota de vehículos. En su ámbito, se responsabilizan de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Responsable de Equipo: Es la persona que desempeña funciones de gestión sobre un equipo de trabajo concreto, ordenando y distribuyendo el trabajo a realizar, así como participando activamente en los trabajos del equipo.

Oficial de Taller de Primera: Son aquellos trabajadores o trabajadoras que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieren mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material. Colaboran en los trabajos de mantenimiento, repaso y limpieza de vehículos para su perfecta entrega a los clientes, cuando ello fuere necesario.

Oficial de Taller de segunda: Se incluyen con esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos con un aprendizaje debidamente acreditado con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos y croquis más elementales. Colaborará en los trabajos de mantenimiento, repaso y limpieza de vehículos para su perfecta entrega a los clientes, cuando ello fuere necesario.

Mozo/a de Taller: Es el que con especialización practica ayuda y colabora en todas las funciones antes enumeradas, así como cualquier otra que se le encomiende. También realizan la limpieza, entrega y recogida de vehículos.

Conductor/a: Es la persona trabajadora que, estando en posesión del permiso de conducción adecuado, tiene la obligación de conducir los vehículos de la empresa, con remolque o sin el, a tenor de las necesidades de esta, durante el servicio, siendo el responsable del vehículo durante el servicio, realizando la carga que se transporte y respondiendo de la misma. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y tiempos que se fije. Cuidando, además, de que el vehículo asignado este en perfecto estado de conservación, llevando a cabo su mantenimiento, informando a la empresa de todas las anomalías detectadas para su reparación.

Mozo-Conductor/Moza-Conductora: Es el que desempeña funciones de conducción de los vehículos, entregando y reparando los mismos, revisando su estado, así como realizando su limpieza general y puesta a punto de funcionamiento. Colaborará con el personal de talleres en las funciones propias de los mismas.

ANEXO I

Tablas salariales

Tablas convenio Northgate Convenio Laudo

Grupo profesional	Categorías profesionales Convenio NG	Salario base anual - Euros
PERSONAL ADMINISTRATIVO.	JEFE/A DE SECCIÓN/DELEGADO.	25.033,35
	JEFE/A DE NEGOCIADO/RESPONSABLE OFICINA.	23.538,30
	OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO/A.	19.500,00
	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO/A.	17.900,00
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A.	17.200,00
PERSONAL TALLER.	RESPONSABLE DE TALLER.	23.538,30
	RESPONSABLE DE EQUIPO.	21.666,45
	OFICIAL 1.ª TALLER.	21.292,20
	OFICIAL 2.ª TALLER.	19.380,00
	OFICIAL 3.ª TALLER.	17.200,00
	MOZO/A DE TALLER.	17.200,00
	CONDUCTOR/A.	20.010,00
	MOZO/A CONDUCTOR.	17.000,00

Importe bruto horas extraordinarias

Horas extras	Precio/hora
Horas extras lunes a viernes laborables.	14 €
Horas extras sábados.	17 €
Horas extras festivos.	18 €

ANEXO II

Plan de igualdad y no discriminación LGTBIQ+ de Northgate España Renting Flexible, SA

Previo: Compromiso de la Dirección de Northgate España Renting Flexible, SA, con los valores de protección LGTBIQ+

En Northgate España Renting Flexible, SA, nos comprometemos plenamente con la creación de un entorno inclusivo y diverso, en el que se respeten los derechos de todas las personas, sin importar su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Este compromiso está alineado con nuestros valores corporativos de igualdad, respeto y no discriminación, y con la legislación vigente, como el Real Decreto 1026/2024 de Planes de Igualdad y no Discriminación LGTBIQ+, que establece la obligación de las empresas de implementar medidas para garantizar la igualdad real y efectiva entre todas las personas.

Através de este Plan de Igualdad y No Discriminación LGTBIQ+, reafirmamos nuestro compromiso con la promoción y protección de los derechos de las personas

LGTBIQ+ en nuestra organización. Buscamos, mediante un conjunto de medidas concretas y alineadas con la normativa vigente, asegurar que cada empleado y empleada pueda desarrollarse profesionalmente en un entorno que valore y respete su individualidad y diversidad.

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a los representantes de los trabajadores por su colaboración y el acuerdo alcanzado en relación con las medidas propuestas en este plan. Este acuerdo es el resultado de un esfuerzo conjunto y refleja el compromiso de todos los involucrados por promover un lugar de trabajo más inclusivo y respetuoso. A través de este trabajo en equipo, damos un paso más hacia la igualdad real y efectiva para todas las personas que forman parte de nuestra empresa, independientemente de su orientación o identidad sexual.

Primero. Vigencia del plan.

El presente plan tendrá idéntica duración que la prevista en el presente convenio colectivo, debiendo por parte de las partes negociadoras promoverse una nueva negociación al menos tres meses antes de la finalización de vigencia del Plan, constituyéndose de nuevo la comisión negociadora de conformidad con la normativa vigente al momento.

Segundo. Seguimiento medidas y creación del buzón LGTBIQ+.

Con el objetivo de facilitar el seguimiento y la vigilancia de las medidas adoptadas, y ofrecer un canal de comunicación directo sobre igualdad y diversidad, las partes negociadoras del presente acuerdo disponen:

- a) Delegar en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la vigilancia de las medidas propuestas en este Plan, de las cuales se dará cuenta anualmente a los miembros que formaron parte de la presente Comisión Negociadora.
- b) Crear un buzón de comunicación específico: lgbtiq+@northgateplc.es, operativo para gestionar consultas, sugerencias y denuncias relacionadas con igualdad y no discriminación.

Tercero. Medidas propuestas conforme al anexo I del RD 1026/2024.

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Objetivo: Incluir en las políticas de empresa cláusulas explícitas de igualdad y no discriminación.

Medidas Específicas:

Revisar y actualizar todos los documentos de empresa (código de conducta, políticas de recursos humanos, etc.) para incluir cláusulas explícitas de igualdad, diversidad y no discriminación para personas LGTBIQ+.

Incorporar en las políticas internas un apartado de «igualdad y respeto por la diversidad», con énfasis en la no discriminación por orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Cronograma:

Primer semestre 2025: Revisión y actualización de políticas internas.

Segundo semestre 2025: Inclusión de las nuevas cláusulas en los documentos internos, y comunicación interna de las mismas.

Responsable: Gerencia de Relaciones Laborales, y Departamento Desarrollo RRHH (Comunicación interna).

KPIs:

Porcentaje de documentos actualizados en cada semestre= Número de documentos actualizados con cláusulas de no discriminación/ Número de documentos totales. Objetivo: 100 % de documentación actualizada a 31 de Diciembre de 2025.

Comunicados a los empleados dando a conocer los documentos revisados. Un comunicado trimestral.

2. Acceso al Empleo.

Objetivo: Garantizar procesos de selección inclusivos y sin prejuicios hacia personas LGTBIQ+.

Medidas Específicas:

Establecer criterios de selección objetivos que excluyan cualquier tipo de discriminación por orientación o identidad sexual.

Capacitar al personal de selección en diversidad e inclusión, con un módulo específico sobre el respeto a las personas LGTBIQ+.

Cronograma:

Segundo semestre, Año 2025: Diseño de formación específica y actualización de criterios de selección.

Primer semestre, Año 2026: Desarrollo de la formación para el equipo de selección.

Responsable: Gerente de Desarrollo y Selección y Responsable Departamento de Formación.

KPIs: % personas del departamento de selección y desarrollo formadas en diversidad e inclusión= Número de personas de selección y desarrollo formadas en diversidad e inclusión/Total de personas departamento formación y desarrollo. Objetivo: 100 % a 31 de marzo de 2025.

3. Clasificación y Promoción Profesional.

Objetivo: Asegurar que la clasificación, promoción y desarrollo profesional se basen en criterios objetivos.

Medidas Específicas:

Establecer criterios de evaluación y promoción objetivos que incluyan méritos, habilidades y competencias, sin ningún tipo de sesgo.

Inclusión en encuesta de clima de pregunta a la plantilla acerca de su percepción de inclusión en los procesos de promoción profesional y ausencia de discriminación en los mismos por pertenencia al colectivo LGTBIQ+.

Cronograma:

Primer Semestre año 2025: Revisión y definición de criterios de promoción.

Segundo Semestre año 2025: Evaluación anual dentro de la encuesta de clima.

Responsable: Gerencia de Desarrollo de RRHH.

KPIs:

Número de promociones basadas en criterios objetivos y libres de sesgo. Se reportará cuadro de promociones a la Comisión de Seguimiento LGTBIQ+ por parte del departamento de Selección, a efectos de que por ésta última se revise la inexistencia de sesgos.

4. Formación, Sensibilización y Lenguaje Inclusivo.

Objetivo: Fomentar una cultura de respeto e inclusión mediante la formación en derechos LGTBIQ+ y lenguaje inclusivo.

Medidas Específicas:

Incluir módulos de formación obligatoria en diversidad, igualdad de trato y no discriminación para toda la plantilla, con enfoque en derechos de personas LGTBIQ+.

Implementar campañas de sensibilización periódicas (pósters, charlas, videos) sobre la importancia de un lenguaje inclusivo y respeto a la diversidad.

Realizar encuesta anual a la plantilla en coordinación con el Comité de Seguimiento del PDI.

Cronograma:

Segundo Semestre año 2025: Desarrollo de contenido de formación y planificación de campañas.

Primer Trimestre año 2026: Inicio de la formación y campañas anuales.

Responsable: Departamento de Formación y Departamento de Desarrollo (Comunicación Interna)

KPIs:

% de empleados formados en diversidad y uso de lenguaje inclusivo = Número de empleados formados en diversidad y uso de lenguaje inclusivo. / Total de personas compañía. Objetivo: 100 % a 31 de Diciembre de 2025.

Nivel de conocimiento sobre los derechos de personas LGTBIQ+ y lenguaje inclusivo (medido en encuestas post-formación). Mínimo consecución del 80 % de respuestas correctas.

5. Entornos Laborales Diversos, Seguros e Inclusivos.

Objetivo: Crear un entorno laboral que sea seguro, inclusivo y sin comportamientos LGTBIQ+fóbicos.

Medidas específicas:

Implementar un protocolo, inserto dentro del protocolo de acoso de la compañía y negociado de forma conjunta al presente Plan, para actuar frente a cualquier comportamiento LGTBIQ+fóbico o discriminatorio en el entorno laboral.

Establecer una comisión permanente a fin de revisar y atender denuncias o incidentes de discriminación o acoso.

Realizar encuesta anual a la plantilla en coordinación con el Comité de Seguimiento del PDI, donde de forma anónima se evalúe la percepción de la implantación de medidas que aseguren la creación de entornos inclusivos.

Cronograma:

Segundo semestre de 2025: Creación del protocolo y Conformación de la comisión.

Primer semestre de 2026: Formación de la comisión y promoción del protocolo LGTBIQ+.

Responsable: Personas parte social y empresarial designadas para formar parte de dicha Comisión Permanente.

6. Permisos y Beneficios Sociales.

Objetivo: Garantizar el acceso igualitario a permisos y beneficios sociales a todas las personas, independientemente de su orientación o identidad sexual.

Medidas Específicas:

Asegurar que los permisos laborales, beneficios y derechos sociales cubran las necesidades de las familias diversas y de las parejas de hecho LGTBIQ+.

Facilitar ausencias recuperables para personas trans para asistir a consultas médicas relacionadas con el proceso de transición.

En aras de facilitar la confidencialidad de este derecho, la persona trans podrá solicitar la asistencia de RRHH a fin de garantizar que la motivación del permiso no sea filtrada a efectos de preservar la intimidad de la persona trabajadora.

Cronograma:

Segundo semestre de 2025: Revisión de políticas de permisos y beneficios sociales.

Primer semestre de 2026: Implementación de cambios antedichos y comunicación a la plantilla.

Responsable: Gerente Compensación y Beneficios.

KPIs:

Porcentaje de empleados que reportan igualdad en el acceso a permisos y beneficios.

Número de ausencias reportadas en el sistema para procesos de transición de personas trans.

7. Régimen Disciplinario.

Objetivo: Incluir sanciones específicas para conductas que atenten contra la dignidad y derechos de personas LGTBIQ+.

Medidas Específicas:

Incorporar en el régimen disciplinario sanciones para comportamientos de acoso y discriminación por orientación e identidad sexual.

Asegurar que todos los empleados conozcan estas políticas y sus implicaciones.

Cronograma:

Primer semestre Año 2027: Revisión del régimen disciplinario.

Segundo Semestre año 2027: Comunicación interna y capacitación sobre el nuevo régimen.

Responsable: Gerente de Relaciones Laborales.

KPIs:

Número de empleados informados sobre el régimen disciplinario.

Número de incidentes disciplinarios gestionados bajo el protocolo específico.

8. Cuadro de Calendarización del Plan LGTBIQ+ 2025-2027.

Medida	Actividad principal	Inicio	Finalización	Responsable	KPIs
Cláusulas de Igualdad de Trato y No discriminación.	Revisión y actualización de políticas internas.	Primer semestre 2025.	Segundo semestre 2025.	Gerente Relaciones Laborales y Desarrollo RRHH.	Documentos actualizados y Comunicados a personas trabajadoras.
	Inclusión de cláusulas en documentos internos.	Segundo semestre 2025.	Segundo semestre 2025.		

Medida	Actividad principal	Inicio	Finalización	Responsable	KPIs
Acceso al empleo.	Diseño de formación específica y actualización de criterios de selección.	Segundo semestre 2025.	Segundo semestre 2025.	Gerente Desarrollo y Selección, Responsable Formación.	Personas formadas y precepción de inclusión en proceso de selección.
	Desarrollo de la formación para el equipo de selección.	Primer semestre de 2026.	Primer semestre de 2026.		
Clasificación y promoción profesional.	Revisión y definición de criterios de promoción.	Primer semestre de 2025.	Primer semestre de 2025.	Gerente desarrollo de RRHH.	Promociones libres de sesgo y satisfacción de empleados.
	Evaluación anual dentro de la encuestade clima.	Segundo semestre 2025.	Segundo semestre 2025.		
Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo.	Desarrollo de contenido de formación y planificación de campañas.	Segundo semestre 2025.	Segundo semestre 2025.	Departamento formación y desarrollo RRHH.	Empleados formados y nivel de conocimiento en diversidad.
	Inicio de formación y campañas anuales.	Primer trimestre 2026.	Anualmente.		
Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.	Creación del protocolo y conformación de la comisión.	Segundo semestre de 2025.	Segundo semestre de 2025.	Personas designadas de la Comisión Permanente.	Percepción de entornos inclusivos y denuncias atendidas.
	Formación de la comisión y promoción del protocolo LGTBIQ+.	Primer semestre de 2026.	Primer semestre de 2026.		
Permisos y beneficios sociales.	Revisión de políticas de permiso y beneficios sociales.	Segundo semestre de 2025.	Segundo semestre de 2025.	Gerente Compensación y Beneficios.	Acceso igualitario reportado y ausencia para transición.
	Implementaciónde cambios y comunicación a la plantilla.	Primer semestre de 2026.	Primer semestre de 2026.		
Régimen disciplinario.	Revisión del régimen disciplinario.	Primer semestre de 2027.	Primer semestre de 2027.	Gerente Relaciones Laborales.	Empleados informados y casos disciplinarios gestionados.
	Comunicación interna y capacitación sobre el régimen.	Segundo semestre de 2027.	Segundo semestre de 2027.		

Resumen de hitos clave:

2025: Inicio del plan con actualizaciones normativas, formación inicial y revisiones de políticas internas.

2026: Implementación de protocolos, formación continua, y promoción de entornos inclusivos, y cambios en beneficios sociales.

2027: Actualización del régimen disciplinario.

2027: Evaluación global del plan y ajustes para una nueva negociación de medidas antes de su vencimiento.

Notas del cuadro:

Periodicidad de seguimiento: La Comisión Permanente evaluará anualmente el avance de las medidas.

Revisión de encuestas: Encuestas anuales de clima laboral incluirán preguntas específicas sobre inclusión y percepción del plan, en caso de ser necesario se creará encuesta adicional en el seno de la Comisión de Seguimiento PDI.

Canal de comunicación: El buzón LGTBIQ+ (lgtbiq+@northgateplc.es) será revisado trimestralmente para gestionar consultas o denuncias relacionadas.

Este cuadro garantiza un desarrollo estructurado del plan y mide el progreso de cada medida clave.

9. Resolución de conflictos.

En caso de discrepancia en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas las partes acuerdan someterse a los órganos de resolución de conflictos extrajudiciales y judiciales que resulten competentes.

ANEXO III

Protocolo de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género

Objetivo 1. Establecer un protocolo que incluya una definición clara de la conducta de acoso, así como la inclusión de una política de buenas prácticas para el colectivo LGTBIQ+.

A. Definición de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral.

También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que, aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre:

personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género las siguientes conductas:

Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

B. Procedimiento.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de

género, podrá presentar denuncia verbal o escrita por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querrellarse por la vía penal.

Denuncia.

El procedimiento se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) una organización sindical, III) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

La denuncia se podrá dirigir directamente por cualquiera de las siguientes vías:

- a) Buzón de denuncias, disponible en la intranet de la Compañía y en NG Connect.
- b) Directamente a la Dirección de Recursos Humanos o al Compliance Officer.
- c) Al buzón Igtbiq+@northgateplc.es.
- d) Al buzón denunciaacoso@northgateplc.es.

Tramitación del expediente.

En cuanto a la tramitación, instrucción, medidas cautelares y resolución del expediente, se seguirá idéntico *iter* procesal que el ya establecido en el protocolo de acoso publicado por la Compañía.

C. Principios rectores del procedimiento.

Instrucción: Toda denuncia debe ser tramitada.

Celeridad y tratamiento urgente: Ello supone el compromiso de dar un tratamiento ágil y rápido a todo el proceso. Se establece un plazo de resolución máximo de DOS MESES entre la interposición de la denuncia y la resolución del procedimiento.

Medidas cautelares: se garantiza la protección de la víctima durante la tramitación del expediente, con especial hincapié en garantizar siempre que sea necesario la separación física y/o de comunicaciones entre víctima y presunto agresor.

Confidencialidad: No solo por la especial sensibilidad de todo lo que conlleva un proceso de esta tipología, sino también en observancia de la normativa de protección de datos, el proceso en su integridad se llevará a cabo en estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

La Comisión instructora y todas las personas que tengan conocimiento directo o indirecto del proceso, quedarán vinculadas por este compromiso de confidencialidad.

Objetividad, imparcialidad y búsqueda de la verdad: En todo caso, el fin último del proceso radica en la búsqueda de la verdad y en la constatación de la veracidad de los hechos denunciados con objetividad, independencia e imparcialidad.

Respeto: Tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, por afectar la denuncia y todo el proceso a su intimidad y dignidad.

Presunción de inocencia: Prevalecerá durante toda la vigencia del proceso.

Trámite de audiencia: En todo caso, se garantizará la audiencia a las partes implicadas.

Garantía de indemnidad: Se garantizará la protección frente a represalias y tratamiento de estas conductas, quedando expresamente prohibidos los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una denuncia.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia por un plazo de dos años.

La persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación una vez transcurrido el plazo de dos años, podrá solicitar la protección de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

D. Buenas prácticas.

El protocolo por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género será difundido del mismo modo que el Plan de Igualdad.

Elaboración de campañas de información y sensibilización a la plantilla, a través de cursos de formación o jornadas informativas, incluyendo en la formación el módulo específico sobre Prevención del acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo que garanticen el conocimiento de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones, y sensibilizando en los valores de respeto sobre los que se inspira.

Elaboración de una declaración de principios en la que la empresa indique su compromiso con la erradicación del acoso, defendiendo el derecho de las personas trabajadoras a ser tratados con dignidad, recogiendo responsabilidades de cada una de las partes y las consecuencias de las conductas de acoso.

Difusión entre la plantilla del posicionamiento de la empresa de rechazo hacia cualquier forma de desigualdad hacia el acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

E. Temporalización: Permanente a partir de la firma y de vigencia idéntica a la del Convenio colectivo de aplicación.