

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8186 *Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU.*

Visto el texto de la modificación del V Convenio Colectivo de la empresa Tradia Telecom, SAU (código de convenio n.º 90014052012002), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2022, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 21 de marzo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

MODIFICACIÓN DEL V CONVENIO COLECTIVO DE TRADIA TELECOM SAU

Reunidos en Barcelona, 14 de diciembre de 2022.

Reunidos, por parte de la Empresa Tradia Telecom, SAU, don Jordi Arandes Corbella, don José María Pérez Ruano; doña Anna Bufí Gaig; doña María Peña Solano Ubiergo, y don José Manuel Otero Zorrilla.

Y, por otra parte, los miembros del Comité Intercentros de Tradia Telecom, SA. Por CCOO: doña Virginia Sánchez Ayuso y don Albert González Ayats. Por USO: don Xavier Fisas Bertran, don Daniel Rey Facerías, don Iván Martí Gómez, don Lorenzo Hortigosa Moreno, y doña Olga Adrià Serrano. Por SI: don Daniel Tejedor Mazo y doña María Cristina Rodrigo Navarro.

Asisten, en calidad de asesores, también los secretarios generales de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros y legalmente constituidas en Tradia Telecom, SA. Por parte de CCOO: don Jaume Giménez Riera. Por parte de USO: doña Olga Adrià Serrano. Por parte de SI; doña Sonia Abdelkader Collazo.

EXPONEN

Primero.

Que conforme a la cláusula décima del acuerdo firmado el pasado día 13 de diciembre de 2022, entre la representación de la Compañía Tradia Telecom, SAU, y el Comité Intercentros de Tradia Telecom, SAU, se estableció la creación de una comisión de redacción del convenio, que llevará a cabo, en el plazo de siete días, la incorporación al texto del convenio de las modificaciones fijadas y que hagan necesaria una nueva redacción de los artículos del convenio afectados por el acuerdo del 13 de diciembre de 2022.

Segundo.

Que el día 14 de diciembre de 2022, dentro del plazo señalado se han concluido los trabajos por la comisión de redacción del convenio respecto de la modificación de los artículos reseñados en el acuerdo de revisión del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU, de fecha del 13 de diciembre de 2022. Para posteriormente ser presentados al Comité Intercentros y a la representación de la dirección de la Compañía para su aprobación.

Tercero.

Que el mismo día 14 de diciembre de 2022, una vez concluidos los trabajos de redacción definitiva de los artículos revisados y modificados del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU, conforme al acuerdo de 13 de diciembre de 2022, se presentan la redacción concluida de los artículos del Convenio afectados por la revisión ante el Comité Intercentros de Tradia Telecom, SAU, y ante los miembros de la representación de la Dirección para su aprobación. Y en vista de la redacción presentada:

ACUERDAN

Primero.

Aprobar por unanimidad de los miembros del Comité Intercentros y de la representación de la Dirección de la Compañía la redacción presentada sobre la modificación del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU, conforme al acuerdo alcanzado el 13 de diciembre de 2022. Quedando la redacción final aprobada en los siguientes términos:

«Artículo 2. *Vigencia.*

El V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SA, tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026; comenzando la misma el 1 de enero de 2018 y finalizando el 31 de diciembre de 2026. El convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año al finalizar el período de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ser ejercitada el 30 de septiembre de 2026.

Una vez denunciado el convenio colectivo y transcurrido un año sin que las partes hayan suscrito un nuevo convenio colectivo, las partes firmantes del presente convenio se someterán a los correspondientes procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales. Sin perjuicio del desarrollo del anterior proceso de mediación, las partes firmantes acuerdan mantener la ultraactividad del presente convenio durante un periodo adicional de seis meses, todo ello de conformidad con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Calendario laboral.*

Todos los años la empresa, teniendo en cuenta las propuestas realizadas por la representación de los trabajadores, confeccionará el calendario laboral, el cual se diferenciará por secciones, departamentos o centros de trabajo, atendiendo y respetando los usos y costumbres y en todo caso la ordenación del servicio que en cada momento sea objetivamente conveniente. Entre la última quincena de noviembre y la primera de diciembre, la empresa publicará el calendario laboral y una planificación anual de modalidades horarias. Véase anexo 4, planificación horaria.

El calendario deberá comprender la planificación indicativa de la ordenación de los diferentes tipos de horarios, en la modalidad elegida, las rotaciones, la distribución del descanso semanal y las fiestas.

Las planificaciones horarias anuales se publicarán indicando el horario estándar diario, la franja horaria mínima y máxima dentro de la que se podrán realizar la jornada y el número de horas mínimo diarias de obligada presencia en coincidencia con el servicio.

Una vez confeccionado el calendario laboral de cada uno de los centros de trabajo se fijarán dos puentes de carácter retribuido y no recuperable de común acuerdo con el Comité Intercentros. Atendiendo al calendario oficial, los puentes se fijarán de carácter estatal siempre que sea posible. En aquellos regímenes horarios que no puedan disfrutar de estos puentes, se les descontará de su cómputo anual efectivo de horas el número de horas equivalente.

Artículo 27. *Permisos.*

e) Los empleados y empleadas podrán solicitar hasta 5 días de permiso, 3 de ellos retribuidos, una vez al año para atender necesidades o circunstancias no incluidas en los apartados anteriores. Estos días de permiso se podrán disfrutar en fracciones de 4 horas, cuando el trabajador o trabajadora realice jornada partida y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días deberán solicitarse previamente y no podrán superar los 3 días consecutivos, ni unirse al disfrute de las vacaciones y podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente. Respecto del aumento del número de días para su disfrute de asuntos propios, habrá que estar al contenido y sistema de compensación acordado en la redacción dada en la disposición final primera del convenio colectivo para el periodo 2022 a 2024.

CAPÍTULO VII

Permisos, licencias, compactación, adaptación jornada y excedencias

Artículo 29 bis. *Adaptación de jornada.*

Durante la vigencia del convenio colectivo, Tradia Telecom, SA, dará cumplimiento a la normativa en todo lo relativo a la adaptación de jornada que recoge el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51 bis. *Plan de compensación flexible.*

Tradia Telecom, SA, habilitará para las personas trabajadoras que voluntariamente lo soliciten, a partir del año 2024, un plan de compensación flexible para poder contratar una serie de productos y/o servicios que ofrezca la compañía en función de sus necesidades o preferencias. El importe del plan de compensación flexible estará constituido, para cada una de las personas trabajadoras, por la suma anual del importe de su ticket restaurante que percibe y

por el importe anual que la compañía abona de su tarjeta sanitaria a cada persona trabajadora, conforme establece el convenio colectivo.

La adhesión voluntaria a este sistema de compensación, supondrá que la persona trabajadora dejará de percibir los productos y/o servicios, o compensaciones económicas que venía recibiendo en la forma y manera establecida en el convenio colectivo, tales como tickets restaurante, tarjeta sanitaria.

La compañía informará puntualmente a la representación legal de los trabajadores a lo largo del año 2023 de la marcha de la implementación del plan de compensación flexible para el año 2024.

Disposición transitoria octava. *Reincorporación convenio.*

Durante el año 2023 y 2024 el personal que actualmente se encuentra encuadrado, por acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora, fuera de la aplicación del convenio colectivo, con carácter voluntario podrá solicitar la incorporación al ámbito del convenio colectivo siempre que las funciones que venga desempeñando estén dentro de las comprendidas en el convenio, así como que la retribución que la persona trabajadora fuera de convenio viniese percibiendo se encuentre encuadrada dentro de las tablas salariales de convenio. En todo caso se requiere el acuerdo expreso de ambas partes. De todo ello se dará cumplida información a la representación legal de los trabajadores.

Disposición final primera. *Incremento salarial.*

Para los años 2018, 2019 y 2020 ambas partes acuerdan un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5%, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real.

El porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5% del año 2018 se abonará en la nómina del mes de abril. En el resto de años de vigencia del convenio colectivo, años 2019 y 2020, el porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5% se abonará en la nómina del mes de febrero.

Para el año 2021 se acuerda un incremento salarial del IPC real menos un 0,5%. La revisión se abonará en nómina a principios del año siguiente.

Para el año 2022 se acuerda un incremento del IPC anual siempre y cuando éste no exceda de un 6,7%, conforme a la previsión realizada por la Dirección Financiera para la confección del presupuesto del año 2023. En caso de que el IPC exceda de un 6,7%, el incremento quedará limitado a dicho porcentaje del 6,7%. En el caso de que el IPC anual no exceda del porcentaje del 6,7%, el incremento será el del IPC correspondiente al año 2022.

En todos los casos y para el año 2022 se acuerda que al incremento que resulte de aplicación se le procederá a descontar el porcentaje a cuenta del 0,5% percibido por el personal desde el mes de febrero del año 2022.

Para el año 2023, y año 2024, se acuerda un incremento anual del IPC real, siempre y cuando éste no exceda de la previsión de IPC fijada por la Dirección Financiera para el año 2023, año 2024, y que será comunicada a la representación legal de los trabajadores en el mes de junio de cada uno de los años, al comienzo de la confección del presupuesto. En el caso de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, exceda de la previsión fijada por la Dirección Financiera, el incremento de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, quedará limitado a la previsión hecha y comunicada a la representación legal de los trabajadores por la Dirección Financiera. En el supuesto de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo entre el 2023 y 2024, no exceda de la previsión comunicada por la Dirección Financiera, el incremento para cada uno de los años del periodo 2023 a 2024, será el del IPC real.

Para cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024 se acuerda una entrega a cuenta de incremento, como máximo de un porcentaje de hasta un 0,5% regularizándose a principios del año siguiente, a partir del mes de febrero, en función del incremento de aplicación del IPC que resulte conforme a los criterios establecidos para cada uno de los años.

La Compañía en el año 2025 abonará la suma de las diferencias entre el IPC abonado en los años 2022, 2023 y 2024, y el IPC real de los mismos (a partir de ahora "diferencial"), de la siguiente forma:

a) Hasta un "diferencial" del 1%, se compensará mediante días de asuntos propios, a razón de un día de asuntos propios por cada 0,5% de diferencial, pudiéndose por tanto, consolidar hasta un máximo de 2 días de asuntos propios a partir de enero de 2025.

En caso de que el diferencial de IPC sea inferior al 0,5, se redondeará al alza al 0,5, correspondiendo a un día de asuntos propios.

Si el diferencial es superior al 0,5 e inferior al 1% se redondeará al alza al 1%, correspondiendo a dos días de asuntos propios.

b) Si el "diferencial" es superior al 1% e inferior o igual al 2%, además, se abonará mediante un pago único no consolidable, el importe resultante de aplicar el diferencial que exceda el 1% del apartado a) anterior; siendo el valor máximo a percibir el 1%, con efectos económicos 1 de enero de 2025.

c) Para un "diferencial" superior al 2%, se abonará además, de modo consolidable en tablas salariales provisionales del 2025, el importe resultante de aplicar el porcentaje de diferencial que exceda al 2% de los apartados a) y b) anteriores. Se abonará a partir del mes de febrero del año 2025, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2025 y 2026 se acuerda un incremento salarial del IPC real, con una entrega a cuenta de como máximo de un porcentaje del 0,5, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real en la nómina del mes de febrero.

Se excluye de la aplicación de estos incrementos la cuota personal en activo y los complementos para los que se hayan pactado otros incrementos distintos dentro del convenio.

Una vez leído el presente documento de modificación y nueva redacción de los artículos del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SA presentado por la comisión de redacción dentro del plazo de tiempo establecido, y conforme al acuerdo alcanzado el día 13 de diciembre de 2022, el mismo es aprobado por la totalidad de los miembros del Comité Intercentros de Tradia Telecom, SA, y por la representación de la dirección de la Compañía, y en prueba de conformidad firman las partes intervinientes en el lugar y fecha *ut supra*.

Una vez aprobado por la unanimidad de los presentes, se habilita a la representación de la dirección para que tanto el acuerdo, como la redacción concluida en los términos acordados sean presentados para su correspondiente registro y publicación en los términos fijados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».