

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

14202 *Resolución de 31 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación, prórroga y revisión salarial para el año 2023 del IV Convenio colectivo del Grupo de empresas Movistar+.*

Visto el texto del acuerdo de modificación, prórroga y revisión salarial para el año 2023 del IV Convenio colectivo del Grupo de empresas Movistar+ (Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U.), que fue publicado en el BOE de 1 de agosto de 2020 (código de convenio n.º 90014823012004), acuerdo que ha sido suscrito con fecha 3 de marzo de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U., en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de FeSMC-UGT y FSC-CC.OO. en la citada empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.1 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación, prórroga y revisión salarial 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, 31 de mayo de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO DE PRÓRROGA DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE MOVISTAR+ (TELEFÓNICA AUDIOVISUAL DIGITAL, S.L.U.), ACORDADA POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO

En Tres Cantos (Madrid), 3 de marzo de 2023, se reúnen los Representantes de la Dirección de Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U. (en adelante, Movistar+), y, por la parte social, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC-CC.OO.) quienes se relacionan al final del texto, que son los miembros de la Comisión Negociadora y partes firmantes del vigente IV Convenio Colectivo de Movistar+, suscrito con fecha 14 de mayo de 2020 (BOE de 1 de agosto de 2020) y Acuerdo de Prórroga de 4 de noviembre de 2021 (BOE de 10 de diciembre de 2021).

Ambas partes, manifiestan que es de interés de las mismas prorrogar el contenido del vigente Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 2023, y por ello, se suscribe la siguiente

ACTA DE PRÓRROGA DE CONVENIO COLECTIVO

En el artículo 4 (vigencia y denuncia) del IV Convenio colectivo de Movistar+ («Boletín Oficial del Estado» de fecha 1 de agosto de 2020) se estipula la posibilidad de que las partes firmantes acuerden expresamente la prórroga de su contenido hasta el 31 de diciembre de 2022.

Dicha prórroga fue otorgada en Acta de 4 de noviembre de 2021 (BOE de 10 de diciembre de 2021), mediante la modificación y/o sustitución de los artículos y anexos que rezan en la misma, y que se da íntegramente por reproducida.

No obstante la prórroga convenida, tras las reuniones mantenidas es de interés de ambas partes prorrogar nuevamente el IV Convenio colectivo de Movistar+, mediante el otorgamiento del presente Acta de Acuerdo Final por la que se formaliza la prórroga y modificación del IV Convenio Colectivo de Movistar+, incluyendo sus disposiciones transitorias, final y única así como anexos que lo acompañan, hasta el 31 de diciembre de 2023, llevando a cabo la modificación y/o sustitución de los siguientes artículos y anexos en los términos que a continuación de enumeran:

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Como consecuencia de la absorción de Compañía Independiente de Televisión, S.L. (CIT) por Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U., (TAD) el contenido del artículo 1 del IV Convenio colectivo de Movistar+, queda redactado de la siguiente forma:

«Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de TAD, ya establecidos en el territorio nacional o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.»

Artículo 4. *Vigencia y denuncia.*

El contenido del artículo 4 del IV Convenio colectivo de Movistar+ queda redactado de la siguiente forma:

«El IV Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2019 y su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2023.

La denuncia del presente Convenio se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte, con una antelación máxima de tres meses y mínima de dos meses naturales a la fecha de 31 de diciembre de 2023.

En caso de no ser denunciado, se estará a lo expresamente previsto en el Estatuto de los Trabajadores.»

Artículo 21. *Horarios y turnos de trabajo.*

El contenido del artículo 21 del IV Convenio colectivo de Movistar+ queda redactado de la siguiente forma:

«Habida cuenta de la especial naturaleza y características de la actividad propia de la empresa, el establecimiento, ordenación y rotación de los horarios y turnos de trabajo es facultad de la empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

Condiciones de garantía: Como norma general en el establecimiento de los horarios, se respetarán las siguientes garantías:

- Que la jornada diaria no supere las nueve horas.

- La jornada diaria no será inferior, para el contratado a tiempo completo, a seis horas, salvo pacto en contrario.
- Que se disfrute de un descanso semanal ininterrumpido de 48 horas que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo o domingo y lunes.
- Que la distribución de la jornada establezca un descanso mínimo entre finalización de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, de doce horas.
- Que la diferencia entre la hora de entrada y de salida en una misma jornada no supere las once horas, excepción hecha de casos de fuerza mayor.
- Para el personal con contrato de puesta a disposición se establece una jornada mínima de cuatro horas diarias.

El personal con trabajo a tarea se regulará por el dispuesto en el artículo anterior.

Horario fijo: El personal adscrito a servicios administrativos, comerciales, de oficina o despacho y de todos aquellos otros departamentos y/o programas con condiciones similares a los servicios anteriores, tendrá un horario diario, de lunes a viernes, que se fijará en cada empresa y/o centro de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio y a la vista de la legislación laboral al respecto. En los casos de jornada partida el tiempo de descanso para comer no se computará como de trabajo efectivo.

No obstante, este personal podrá voluntariamente reducir su horario de comida de tal modo que se adelante su salida, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, previa comunicación en el departamento correspondiente. En todo caso, el horario mínimo para comer, de obligada observancia para todo el personal, se fija en 30 minutos diarios.

Excepcionalmente y por Departamentos, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, la Dirección de la Empresa podrá anticipar o ampliar en una hora el horario de referencia.

Dicha ampliación o anticipación respetará siempre el límite de las nueve horas diarias, y se procederá a una compensación horaria mensual dentro de la jornada prevista en cada momento.

Horario variable sujeto a turnos: El personal directamente vinculado a la emisión de programas en antena, bien sea en directo o grabados previamente (informativos, deportes, musicales, otros programas, control de emisiones, explotación, etc.), así como el personal de apoyo a dichos servicios (grafismo, documentación, videoteca, servicios técnicos, etc.), estará sujeto a un horario variable sujeto a turnos, a jornada partida o continuada, según las necesidades del servicio determinadas en cada momento por las respectivas Jefaturas de Departamento.

Los horarios, incluidos en una jornada semanal de lunes a domingo con dos días ininterrumpidos de descanso, serán establecidos por la Dirección de la Empresa con carácter trimestral, y se darán a conocer con una semana de anticipación al inicio del trimestre, si bien podrán verse modificados por aquellas alteraciones lógicas derivadas de las necesidades cambiantes del servicio y de las incidencias que recaigan sobre el mismo.

Las citadas modificaciones deberán ser comunicadas a la persona trabajadora con 24 horas de antelación, excepción hecha de supuestos absolutamente imprevisibles, como pudieran ser una baja por enfermedad o acontecimientos puntuales y extraordinarios (atentados, etc.).

Las personas trabajadoras podrán intercambiar su turno por mutuo acuerdo, siempre que no perturbe el servicio, informando a su jefe inmediato y/o planificador.

El personal sujeto a horarios variables tiene derecho al disfrute de los sábados que coincidan con festivos como tales festivos.

Otros horarios: La Dirección de la Compañía podrá establecer otros horarios fijos distintos al marcado anteriormente con carácter general, para aquellos

servicios que así lo requieran. La implantación de dichos horarios especiales de carácter fijo requerirá la aprobación individual de las personas trabajadoras. En estos casos, el personal afectado no percibirá retribución específica alguna en tanto en cuanto que horario y jornada sean fijos e inalterados en cómputo anual.

Jornada intensiva: Durante la vigencia del IV Convenio se establece una jornada intensiva entre el día 1 de julio y 31 de agosto, ambos inclusive, durante la Semana Santa y entre los días 24 de diciembre y 6 de enero, en aquellos centros y Departamentos donde fuera posible.

Entrada flexible al trabajo: La incorporación al trabajo se realizará dentro del periodo de tiempo comprendido entre las 08:00 horas y las 10:00 horas, en aquellos Departamentos donde fuera posible.

El control de la jornada realizada por cada persona trabajadora, se hará mediante los sistemas que se establezcan en cada momento por la Empresa, respetando en todo caso lo establecido por la normativa vigente al efecto.»

Artículo 23. *Vacaciones.*

Con efectos del 1 de enero de 2023, el contenido del artículo 23 del IV Convenio colectivo de Movistar+ queda redactado de la siguiente forma:

«Todo el personal con más de un año de servicio disfrutará de 27 días laborables de vacaciones anuales retribuidas cualquiera que sea su puesto de trabajo y/o grupo profesional y departamento al que se encuentre adscrito. Se considerarán laborables los días de lunes a viernes, quedando por tanto excluidos del cómputo los sábados y domingos o, en su caso, cuando habitualmente se trabaje en sábado y domingo, los dos días de descanso semanal que correspondan, así como los festivos, señalados como tales en el calendario laboral, que estén comprendidos dentro del período vacacional.

Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente durante los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre), pudiendo la empresa excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de cada uno de los Departamentos.

Las vacaciones tendrán que ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, de tal forma que, llegado el 31 de diciembre de cada año se perderán los días de vacaciones no disfrutados correspondientes al mismo.

Sólo por razones organizativas y debidamente justificadas podrán prorrogarse las fechas de disfrute más allá del 31 de diciembre del año de su devengo y siempre con fecha límite del último día del mes de febrero del año siguiente. Tras la mencionada fecha límite, se perderán los días no disfrutados. En estos casos, la previsión de las fechas de disfrute deberá estar acordada por la persona trabajadora y su responsable, y comunicada a RRHH, antes del 30 de noviembre del año de devengo.

El personal tendrá derecho a la elección de al menos la mitad de sus vacaciones, siempre y cuando se garantice un nivel de plantilla suficiente que permita la continuidad en el servicio sin merma alguna.

Las vacaciones podrán distribuirse, a petición de la persona trabajadora, en un máximo de tres períodos repartidos a lo largo del año, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Dentro de los 27 días laborables, el personal podrá disponer de hasta dos días de vacaciones al año, para ser disfrutados a su conveniencia sin que su disfrute, en fechas diferentes a las planificadas para el resto de los días de vacaciones, le suponga la obligación de recuperar la jornada. En este supuesto se procederá a la petición formal por escrito con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

El calendario de vacaciones se realizará por departamentos y servicios con dos meses de antelación al comienzo del disfrute, se procurará que su publicación lo sea dentro del primer trimestre del año.

Dado el volumen de personal y la necesidad del servicio, se fijará un sistema de turnos que tenga en cuenta, en el orden en que se señalan, los siguientes factores:

1. Mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras del área, sección o departamento.
2. Rotación anual en la elección del turno de disfrute.
3. Personal con hijos o ascendientes a su cargo.
4. Antigüedad en la empresa.

Con independencia de todo lo anterior, los calendarios de vacaciones se confeccionarán por Departamentos atendiendo a las necesidades de servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, todos los intereses particulares que pudieran concurrir.»

Artículo 35. Salario base, revisión salarial y cláusula de garantía salarial.

Se acuerda la regulación de la revisión salarial para el año 2023, añadiendo un guion y modificando los dos últimos párrafos relativos a la «Cláusula de Garantía»:

«← Año 2023: Para el año 2023 se aplicará un incremento sobre todos los conceptos salariales del 1,5%, (uno con cinco por ciento), a todas aquellas personas incluidas dentro del ámbito del IV Convenio Colectivo y que estuvieran dadas de alta a fecha de 1 de enero de 2023.

Cláusula de garantía: Una vez ejecutada y liquidada la Cláusula de Garantía salarial correspondiente al periodo 2019-2022 en los términos convenidos por la Comisión Mixta Paritaria mediante Acta otorgada el 3 de marzo de 2023, se acuerda que, conocido oficialmente en enero de 2024 el comportamiento del IPC de 2023, se reunirá dicha Comisión y, si dicho indicador hubiera superado el incremento salarial aplicado en 2023 conforme al criterio interpretativo del referido Acta de 3 de marzo de 2023, se procederá a incorporar la diferencia a las tablas salariales y demás conceptos económicos que correspondan y que han de servir de base de cálculo para incrementos futuros.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2.d) de la disposición transitoria primera del III Convenio Colectivo, la compensación y absorción regulada en el artículo 6 del Convenio Colectivo no podrá ser en ningún caso utilizada para contrarrestar el incremento salarial pactado en el presente Convenio para el año 2023.»

Artículo 37. Complemento de disponibilidad.

El contenido del artículo 37 del IV Convenio colectivo de Movistar+ queda redactado de la siguiente forma:

«Las especiales características inherentes a la actividad televisiva, infieren un carácter singular a las distintas tareas que dentro de la misma se llevan a cabo, pues este medio obliga a desarrollar la actividad durante todos los días del año y durante veinticuatro horas diarias, que exige mantener los medios humanos necesarios, en todo momento, en estado de disposición a fin de poder procurar la cobertura necesaria que el seguimiento de la actualidad y de nuestra oferta exige so pena de no ser competitivos.

Especial relevancia tiene para la empresa la cobertura de estas especiales características y así adquiere importancia básica: la necesidad de establecer un régimen de turnos constantes y rotativos, con flexibilidad horaria, que den cobertura a esas veinticuatro horas diarias y durante todos los días del año, incluso en periodo nocturno o alterando el descanso semanal, el horario diario,

etc., con una periodicidad y frecuencia que va más allá que las alteraciones que se dan en otras áreas.

En un intento de conciliar las exigencias que el mercado televisivo impone a nuestra empresa y las alteraciones que ha de vivir el personal, tiene cabida el Complemento de Disponibilidad con el espíritu de regular, de una forma particular, todos esos especiales condicionamientos.

A partir del 1 de enero de 2023, dicho Complemento se percibirá íntegramente por las personas trabajadoras que tuvieran derecho a su devengo, con independencia del porcentaje de jornada por la que se encuentren contratadas. El cobro del complemento, durante los días de devengo que correspondan, es incompatible por tiempo idéntico con los Pactos de Rodaje.

Por tanto, el Complemento de Disponibilidad lo percibirán aquellas personas trabajadoras cuyo puesto de trabajo exige una libre disposición, entendida como la aceptación expresa por parte de la persona empleada de incorporarse a su puesto de trabajo fuera de su horario habitual cuando las necesidades del servicio lo requieran, determinante de un régimen de turnicidad, posible nocturnidad, trabajo en sábados, domingos, alteración de sus días de descanso semanal, festivos y mayor dedicación en horas de difícil cómputo (tales como alargamiento de la jornada u otras circunstancias habituales en el ejercicio de la actividad televisiva que a menudo resultan imponderables).

El importe de este complemento para el año 2023 será de 4.851,13 € al año de carácter no consolidable y se abonará prorrateado en las doce mensualidades ordinarias y las dos pagas extraordinarias, a razón de 346,51 € cada una.

La percepción del Complemento de Disponibilidad es incompatible con el devengo de los Complementos previstos en el artículo 38 del presente Convenio.

La necesidad de aplicar el Complemento de Disponibilidad así definido a un determinado puesto de trabajo se hará con carácter anual.

La persona trabajadora dejará de percibir este Complemento en el caso de que dejen de darse las condiciones establecidas para el cobro del mismo. En estos casos la persona afectada deberá ser avisada del cambio con al menos un mes de antelación.

No devengará este Complemento el personal que, estando adscrito al área, su trabajo no se realice en las condiciones señaladas o, cuando aun dándose, no tengan una frecuencia habitual, así como, el personal que desarrolle su trabajo a tarea que se regirá por su propia regulación.»

Artículo 39. *Ayuda de comidas.*

El contenido del artículo 39 del IV Convenio colectivo de Movistar+ queda redactado de la siguiente forma:

«1. La empresa abonará una ayuda económica mediante el sistema de vales de comida para todas aquellas personas que tienen jornada partida. Esta medida no será de aplicación al personal afectado por lo regulado en el punto dos del presente artículo, a quienes se aplicará lo establecido en el mismo. El importe de cada vale durante la vigencia del IV Convenio Colectivo será:

a. Para el año 2019: Tres euros con setenta y cinco céntimos (3,75 €) por persona y día de trabajo.

b. Para el año 2020:

– Hasta la fecha de la firma del IV Convenio Colectivo, (14 de mayo de 2020): Tres euros con setenta y cinco céntimos (3,75 €) por persona y día de trabajo.

– Desde la fecha de la firma del IV Convenio Colectivo (15 de mayo de 2020): Nueve euros (9 €) por persona y día de trabajo.

c. Para el año 2021: Diez euros (10 €) por persona y día de trabajo.

- d. Para el año 2022: Diez euros (10 €) por persona y día de trabajo.
- e. Para el año 2023: Diez euros (10 €) por persona y día de trabajo.

Los vales de comida serán nominativos, y, por lo tanto, personales e intransferibles, pudiendo solamente utilizarse en los días de trabajo de cada persona, estando expresamente excluidos los períodos vacacionales y de descanso semanal. Son incompatibles con la percepción de dietas de viaje.

2. Cuando la persona trabajadora desempeñe su labor en el centro de trabajo de Tres Cantos, no percibirá la ayuda señalada en el punto primero de este artículo, pues la empresa subvenciona el coste de la comida que se sirve en el comedor del centro en los siguientes importes:

- a. Durante el año 2019: El sesenta por ciento (60%) del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro.

- b. Durante el año 2020:

- Hasta la fecha de la firma del IV Convenio Colectivo (14 de mayo de 2020): El sesenta por ciento (60%) del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro.

- Desde la fecha de la firma del IV Convenio Colectivo (15 de mayo de 2020): El sesenta y cinco por ciento (65%) de dicho coste.

- c. Durante el año 2021: El setenta por ciento (70%) del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro.

- d. Durante el año 2022: El setenta por ciento (70%) del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro.

- e. Durante el año 2023: El setenta por ciento (70%) del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro.

Si bien, cuando el trabajo se desarrolle en fines de semana y festivos, la Empresa entregará una tarjeta restaurante por un importe equivalente al 100% de la subvención del coste de la comida que se sirve en el comedor del centro. La carga de la tarjeta se hará por meses vencidos en función de cada uno de los días trabajados durante el fin de semana y festivos.

La Empresa subvencionará o entregará la tarjeta restaurante en el importe que corresponda, exclusivamente por el gasto de una comida por persona y día de trabajo en las condiciones anteriormente expuestas. Si por motivos estrictamente de trabajo, la persona tuviera que prolongar su jornada y esto le ocasionase tener que realizar una segunda comida, dicha situación se valorará por el Departamento de RR.HH., y en caso de existir causa justificable y debidamente justificada y aprobada por su responsable, se procederá a su regularización. Esta revisión se realizará semestralmente (abril y enero) por semestres vencidos.»

Artículo 49. Seguro Colectivo de Vida.

Se acuerda añadir un cuarto punto referente a las condiciones a aplicar en el año 2023:

- «Año 2023:

- En caso de fallecimiento: Cuatro anualidades de salario bruto anual, con un tope máximo de sesenta mil euros (60.000 €) brutos anuales. Esto es, un tope máximo total de doscientos cuarenta mil euros (240.000 €).

- En caso de Incapacidad Permanente Absoluta: Una anualidad de salario bruto anual, con un tope máximo de sesenta mil euros (60.000 €) brutos anuales.»

Artículo 51. *Plan de Pensiones.*

El contenido del artículo 51 del IV Convenio colectivo de Movistar+ queda redactado de la siguiente forma:

«La empresa firmante del IV Convenio Colectivo y la Representación de los Trabajadores han promovido de manera conjunta, la constitución de un Plan de Pensiones de aportación definida, para las personas empleadas de la misma que cuenten con una antigüedad mínima de un mes en la compañía y que voluntariamente decidan acogerse a dicho plan.

Éste se regirá por su propio reglamento y, su funcionamiento y ejecución serán supervisados por la Comisión de Control.

Las aportaciones obligatorias, en las que será condición necesaria la aportación voluntaria de la persona trabajadora para que se proceda a la aportación de la empresa, durante la vigencia de este Convenio serán de un 0,25 % del salario bruto de la persona trabajadora, tanto por parte de la empresa como por parte de la persona empleada, sumando entre ambas el 0,50 % del salario bruto mencionado.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que la aportación de la persona trabajadora fuere superior al 0,25 %, la aportación máxima de la empresa durante la vigencia del Convenio se limitará al 0,25 %.

Es necesario para el control y la supervisión del Plan de Pensiones la creación de una Comisión de Control cuya formación y funcionamiento se regulará a través de un reglamento creado por las partes negociadoras del presente convenio, y que ostentará las competencias que le confiera la legislación vigente en cada momento.»

Artículo 52. *Ayuda Escolar.*

Se acuerda dejarlo redactado de la siguiente manera:

«Con objeto de colaborar en los gastos de escolarización de los hijos de las personas trabajadoras, toda aquella persona empleada con, al menos, una antigüedad de dos años, y cuyo salario bruto anual por todos los conceptos sea inferior a cuarenta y cinco mil euros (45.000 €), tendrá el derecho a percibir en 2020, 2021, 2022 y 2023, una ayuda por cada hijo de entre 0 y 3 años de edad, de doscientos euros (200 €) brutos anuales, que se abonarán en la nómina del mes de junio, tras la presentación de los correspondientes justificantes de gastos de matrícula en guarderías y/o contrato de trabajo en modelo oficial debidamente registrado que demuestre la contratación de cuidadores infantiles. En caso de que ambos progenitores trabajen en cualquiera de las Empresas afectadas por el IV Convenio Colectivo, se abonará el 50 % a cada uno de ellos. Este importe no es actualizable ni revisable.»

Disposición transitoria segunda. *Implantación en 2020 del nuevo sistema de Clasificación Profesional.*

Se acuerda expresamente la extensión temporal para negociar el nuevo sistema de clasificación profesional antes del próximo 30 de junio de 2023. En consecuencia, se procede a la modificación tanto del propio título de la disposición transitoria segunda como del contenido de la misma, quedando redactado de la siguiente manera:

«Disposición transitoria segunda. *Implantación en 2023 del nuevo sistema de Clasificación Profesional.*

Ambas partes se comprometen y obligan a constituir una Comisión Reducida de Trabajo integrada por cuatro miembros de la parte social y cuatro de la parte

empresarial, con la finalidad de negociar y acordar un nuevo sistema de clasificación profesional antes del próximo 30 de septiembre de 2023, el cual, será elevado a la Comisión Negociadora del Convenio para su incorporación al mismo en el próximo convenio colectivo que se negocie y se suscriba. La aplicación de un nuevo sistema de clasificación no conllevará una reducción del salario bruto anual de las personas trabajadoras:»

ANEXO I

A consecuencia de la prórroga y modificaciones efectuadas, se acuerda la adición de una nueva columna tanto en la «tabla salario base» como en la «tabla complementos» con objeto de incluir las respectivas cantidades aplicables al año 2023, modificando también el título del propio anexo I bajo la denominación «Tablas salariales 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023»:

«ANEXO I

Tablas salariales 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023

Tabla Salario Base

Niveles	Año 2019		Año 2020		Año 2021		Año 2022		Año 2023	
	Euros/mes	Euros/año								
Nivel A0.	47.289,37	3.377,81	47.998,71	3.428,48	48.718,69	3.479,91	49.205,88	3.514,71	52.990,55	3.785,04
Nivel A1.	43.884,93	3.134,64	44.543,20	3.181,66	45.211,35	3.229,38	45.663,46	3.261,68	49.175,67	3.512,55
Nivel A2.	39.794,01	2.842,43	40.390,92	2.885,07	40.996,78	2.928,34	41.406,75	2.957,63	44.591,55	3.185,11
Nivel A3.	35.889,15	2.563,51	36.427,49	2.601,96	36.973,90	2.640,99	37.343,64	2.667,40	40.215,93	2.872,57
Nivel B1.	33.099,62	2.364,26	33.596,11	2.399,72	34.100,05	2.435,72	34.441,05	2.460,08	37.090,08	2.649,29
Nivel B2.	29.845,42	2.131,82	30.293,10	2.163,79	30.747,49	2.196,25	31.054,97	2.218,21	33.443,56	2.388,83
Nivel C1.	27.242,33	1.945,88	27.650,96	1.975,07	28.065,73	2.004,69	28.346,38	2.024,74	30.526,64	2.180,47
Nivel D1.	24.545,77	1.753,27	24.913,95	1.779,57	25.287,66	1.806,26	25.540,54	1.824,32	27.504,99	1.964,64
Nivel D2.	22.500,27	1.607,16	22.837,77	1.631,27	23.180,34	1.655,74	23.412,14	1.672,30	25.212,88	1.800,92
Nivel D3.	21.477,88	1.534,13	21.800,05	1.557,15	22.127,05	1.580,50	22.348,32	1.596,31	24.067,24	1.719,09
Nivel E.	21.477,88	1.534,13	21.800,05	1.557,15	22.127,05	1.580,50	22.348,32	1.596,31	24.067,24	1.719,09

Tabla Complementos

Complementos	Año 2019			Año 2020			Año 2021			Año 2022			Año 2023		
	Euros/año	Euros/mes	Euros/día												
Disponibilidad.	4.329,20	309,23	–	4.394,14	313,87	–	4.460,05	318,57	–	4.504,65	321,76	–	4.851,13	346,51	
Festivos, sábados y domingos.			71,77			72,85			73,94			74,68			80,42
Navidad, Año Nuevo y Reyes.			225,00			225,00			225,00			225,00			225,00
Vales de comida.			3,75			(*) 3,75			10,00			10,00			10,00
Transporte nocturno.			9,10			9,24			9,38			9,47			10,20

(*) El importe del vale de comida desde el 15 de mayo de 2020 será de 9 euros.»

Por último, las partes, una vez finalizadas las negociaciones, mandatan a don Alfonso d'Anglade González, al objeto de desarrollar los trámites de registro y publicación del presente Acuerdo de Prórroga suscrito, en nombre de la Comisión Negociadora del citado convenio colectivo, a través de la aplicación REGCON del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Y sin más asuntos que tratar, se firma la presente en prueba de conformidad por todos y cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora y por todos los comparecientes y asesores.