

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**24821** *Resolución de 24 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Lean Grids Services, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Lean Grids Services, SL (Código de convenio: 90104472012023), que fue suscrito con fecha 14 de septiembre de 2023, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT, CCOO, USO y SIE, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 21 de noviembre de 2023, 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 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, 24 de noviembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### CONVENIO COLECTIVO LEAN GRIDS SERVICES, SL

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

Al amparo de lo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el presente convenio colectivo en la sociedad Lean Grids Services, SL (en adelante, la «Empresa»).

En los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, este convenio colectivo será de aplicación igualmente en los supuestos de sucesión empresarial previstos en dicho artículo.

Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

El presente convenio colectivo afecta a todos los centros de trabajo de la Empresa en el Estado Español, tanto los actualmente existentes como los que pudieran crearse en el futuro, y los trabajadores incluidos en su Ámbito Personal, y se aplicará con preferencia con sujeción a los términos previstos legalmente.

### Artículo 3. *Ámbito Personal.*

El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores en activo de la Empresa, integrados en los centros de trabajo a los que es de aplicación, con excepción tanto del Personal Exento como del Personal Excluido.

Tendrán la consideración de Personal Exento los Directores y Subdirectores de la estructura de la Empresa, los cuales verán regulada su relación laboral por lo dispuesto en su contrato de trabajo.

Tendrán la consideración de Personal Excluido aquellas personas trabajadoras que, no siendo Personal Exento, ocupen puestos de especial dedicación, y tengan reguladas sus relaciones laborales por medio de contrato individual en el que se refleje su voluntad de exclusión del convenio colectivo.

Las partes convienen que el porcentaje óptimo de este Personal Excluido de convenio no debería superar el 30 % de la plantilla.

El Personal Excluido podrá incorporarse al presente convenio colectivo mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa. Asimismo, la Empresa podrá proponer la incorporación al ámbito del convenio colectivo al Personal Excluido comunicándolo por escrito a la persona trabajadora afectada, quedando en todo caso sujeta dicha incorporación al correspondiente acuerdo entre las partes.

Asimismo, y en todos los casos, la incorporación del citado personal Excluido a convenio colectivo implicará la aceptación por parte del interesado de la distribución de su remuneración entre todos los conceptos regulados en el convenio colectivo, que le sean individualmente aplicables, dejando de devengar y percibir los demás conceptos retributivos de aplicación exclusiva al Personal Excluido. No obstante, si la persona trabajadora hubiera percibido y estuviera devengando Retribución Variable, y no pasara a percibir ningún otro tipo de retribución variable, a raíz de dicha incorporación, percibirá de forma extraordinaria un pago equivalente al 60 % de la última Retribución Variable percibida con anterioridad a la incorporación en el primer año posterior a dicha incorporación, y un pago equivalente al 30 % en el segundo año posterior a dicha incorporación.

Dicha incorporación implicará la novación del resto de condiciones laborales y beneficios sociales a favor de las establecidas en el convenio colectivo, sin que las aplicables con anterioridad a su incorporación a convenio colectivo sigan vigentes con posterioridad.

### Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente.

El presente convenio colectivo se prorrogará automáticamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo por escrito, y con comunicación a la otra, dentro de los seis meses anteriores a la finalización de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que, denunciado el convenio colectivo con la antelación establecida en el apartado anterior y no se alcanzase un acuerdo antes del término del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, el presente convenio se considerará prorrogado salvo en las materias de carácter obligatorio y las que tengan una regulación ligada a su vigencia (31 de diciembre de 2025).

Tanto en el periodo de vigencia, como en el de cualquiera de sus prórrogas, las partes se comprometen a negociar de buena fe.

Denunciado el convenio, las partes se someterán, en todo caso, a los procedimientos de mediación obligatoria en los plazos previstos por la ley.

## Artículo 5. *Vinculación a la Totalidad.*

Los pactos contenidos en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por sentencia judicial se resolviera su nulidad, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie el mismo, iniciándose la negociación dentro de los quince días siguientes a la recepción de la indicada sentencia.

En el supuesto de que por modificación normativa o por sentencia judicial firme se produjera la derogación o nulidad parcial de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes firmantes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie el mismo en su totalidad, iniciándose la negociación dentro de los quince días siguientes a la recepción de la indicada sentencia o de la fecha de publicación de la referida normativa, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido normativo.

## Artículo 6. *Prelación de Normas.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores con carácter preferente con sujeción a los términos previstos legalmente.

## Artículo 7. *Absorción y Compensación.*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el convenio colectivo, sea o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, concesión voluntaria o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenio colectivo, o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio colectivo o de sus anexos.

## Artículo 8. *Cláusula Derogatoria.*

El presente convenio colectivo absorbe, deroga, anula y sustituye cualquier acuerdo colectivo previo que hubiera aplicado a los trabajadores de la Empresa con anterioridad a su firma, a excepción de:

- i. Los compromisos por pensiones regulados en el apartado 4 del Acuerdo colectivo de 29 de enero de 2021 suscrito en el ámbito de Lean Grids Services, SL, y en el Reglamento de desarrollo Plan de Ahorro Jubilación, que las Partes reconocen que seguirán aplicando en sus propios términos.
- ii. Los acuerdos colectivos de 1 de junio de 2021 Acuerdo de Compensación económica de la bonificación de electricidad y gas en Lean Grids Services, SL, y 22 de julio de 2021 Adenda al acuerdo de compensación económica de la bonificación de electricidad y gas en Lean Grids Services, SL, suscritos en el ámbito de Lean Grids Services, SL, que las Partes reconocen que seguirán aplicando en sus propios términos.
- iii. El Acuerdo de Teletrabajo de fecha 19 de enero de 2022, que las Partes reconocen que seguirá aplicando en sus propios términos.

## Artículo 9. *Comisión de Seguimiento.*

Como órgano para la interpretación y la vigilancia del convenio colectivo se crea una Comisión de Seguimiento paritaria que, además, podrá ejercer funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en los que las partes lo sometan a su consideración de común acuerdo.

## 1. Composición.

La Comisión de Seguimiento estará formada por un miembro por cada Sección Sindical firmante, e igual número total por parte de la Empresa.

## 2. Funciones.

Serán funciones específicas de la Comisión de Seguimiento:

- a) Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente convenio colectivo.
- b) Vigilar el cumplimiento de todo lo acordado.
- c) Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del convenio colectivo y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
- d) Analizar y debatir las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración, con el ánimo de encontrar soluciones.
- e) Resolver las discrepancias que puedan surgir en los períodos de consultas de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Audiencia previa al inicio del procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Aquellas otras que puedan atribuírsele de común acuerdo de las partes.
- h) Recepción de las propuestas de promoción y los criterios predominantes en cada una de ellas, así como las restantes medidas previstas en el Programa de Desarrollo Profesional, con carácter previo a su aprobación.

## 3. Funcionamiento:

- a) La Comisión de Seguimiento se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito y en la misma se indicará el tema que se somete a la consideración de la Comisión.
- b) Las reuniones deberán tener lugar, a más tardar, a los 15 (quince) días laborables después de la fecha de su solicitud, salvo en los casos que la ley imponga un plazo más breve para la resolución de la cuestión, en cuyo caso se estará al mismo.
- c) El voto de la Representación de los Trabajadores será ponderado, de acuerdo con la representatividad ostentada a la fecha de firma del convenio, y los acuerdos se alcanzarán por mayoría absoluta.
- d) Se redactará un acta de las resoluciones correspondientes de cada uno de los casos objeto de debate, que firmarán todos los asistentes.
- e) Independientemente del canal habitual establecido por correo electrónico, a efectos de comunicaciones, el domicilio de la Comisión de Seguimiento será en Camino Fuente De La Mora, 1 – 28050, Madrid

Para los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de no solventarse la discrepancia en el seno de la Comisión de Seguimiento, se seguirá el procedimiento regulado en el citado artículo.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *Principios Generales.*

La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la Dirección de la Empresa de acuerdo con la legislación laboral y su eficiencia será un elemento crítico para alcanzar los objetivos empresariales, por lo que se analizarán permanentemente las necesidades organizativas, así como la capacidad disponible y potencial del equipo humano, para armonizar unas y otras mediante la gestión dinámica de la plantilla.

Las personas trabajadoras desarrollarán las funciones que tienen encomendadas con eficacia y deberán colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y un adecuado nivel de productividad. A este fin, la Empresa dotará de la formación adecuada para la adquisición de la capacitación necesaria, facilitando la Persona Responsable de cada Unidad el acceso a la misma.

#### Artículo 11. *Puestos de Trabajo.*

En el ejercicio del poder de organización y dirección inherente a la misma, corresponde a la Dirección de la Empresa la creación de puestos de trabajo, la definición de su contenido funcional, y la determinación de su clasificación profesional, ajustándose funcionalmente a un sistema de grupos profesionales establecidos en el anexo III –Tabla de clasificación profesional conforme a lo establecido en la legislación vigente–.

#### Artículo 12. *Clasificación Profesional.*

El sistema de clasificación profesional se articula en grupos profesionales, en función del contenido general de la prestación del trabajo, sin perjuicio de la facultad legal de dirección y organización del trabajo que corresponde a la Empresa, y la capacidad legal de negociación en el marco de la negociación colectiva entre la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en materia de clasificación profesional.

Se denomina Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de los puestos de trabajo que los

agrupa por las funciones y actividad a realizar con carácter principal en cada uno de ellos, en función de las aptitudes profesionales, titulaciones o reconocimiento profesional equivalente requeridos para el desempeño de dichos puestos.

Cuando se establezca la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la adscripción al Grupo Profesional se establecerá en virtud de las funciones que se desempeñen durante más tiempo.

Como principio básico de clasificación profesional de las personas trabajadoras se establecen dos grupos profesionales: Grupo Técnico (con dos subgrupos profesionales: General y Alta Cualificación) y Grupo de Gestión/Soporte.

En el anexo IV –Tabla de agrupación de funciones con su referencia a la tabla de clasificación profesional– se adjunta la tabla de agrupación de funciones a la fecha de firma, con su referencia a la tabla de clasificación profesional.

#### Artículo 13. *Grupos Profesionales y Niveles de Desarrollo Profesional.*

##### 13.1 Grupos Profesionales.

###### Técnico.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones especializadas prestando servicios para clientes enmarcados en áreas de negocio o corporativas de negocio, controlando los procesos de su responsabilidad, con un alto grado de especialización y autonomía. Los puestos asignados a este grupo requieren titulación universitaria y/o máster o reconocimiento profesional equivalente.

En este Grupo existen dos Subgrupos Profesionales:

###### General.

Se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del Subgrupo Profesional, dentro del Grupo Profesional. Las personas trabajadoras en él incluidos podrían, en determinadas circunstancias, ejercer supervisión sobre otras personas trabajadoras.

#### Alta Cualificación.

Se corresponde con la alta especialización, la mayor responsabilidad, mayor amplitud y mayor autonomía en el desempeño de las funciones propias del Subgrupo Alta Cualificación, dentro del Grupo Profesional. Las personas trabajadoras en él incluidas pueden ejercer supervisión de tareas y mando de equipos de trabajo.

#### Gestión/Soporte.

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones del ámbito de soporte a la gestión de la empresa y/o soporte técnico u otras análogas, prestando servicios para clientes enmarcados en áreas de negocio o corporativas de negocio.

13.2 Niveles de Desarrollo Profesional: dentro de cada Grupo Profesional existen los siguientes niveles:

#### Niveles de Entrada.

Corresponden a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial, que se aplicarán al personal de nuevo ingreso en la Empresa, promoción, reclasificación o cambio de puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para realizar directamente contrataciones en nivel Básico o niveles de Desarrollo, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación, etc.).

El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral y el paso al nivel Básico se producirá, automáticamente, al finalizar el tercer año.

#### Nivel Básico.

Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

No obstante, con independencia del puesto de trabajo de adscripción, el personal que ostente el nivel Básico podrá acceder a los niveles de Desarrollo, mediante una mayor formación y/o un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a niveles de retribución superior y/o a otro Grupo Profesional, mediante acciones dentro del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

#### Niveles de Desarrollo.

Los constituyen los niveles superiores de cada grupo y están relacionados con la alta especialización, amplitud de funciones y/o coordinación de equipos de trabajo.

La promoción dentro de los anteriores Niveles de Desarrollo Profesional se efectuará de conformidad con lo estipulado en el artículo 15.

#### Artículo 14. *Tabla de Clasificación Profesional.*

La tabla de Clasificación Profesional es la que se indica en el anexo III del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO III

**Desarrollo profesional**Artículo 15. *Desarrollo Profesional.*

El Programa de Desarrollo Profesional regulado en el presente convenio colectivo responde al reconocimiento de la capacitación profesional de las personas trabajadoras que exige el desarrollo de la Organización. Se fundamenta en los principios básicos de contribución, aptitud, capacidad y experiencia en el desempeño de sus funciones dentro del puesto de trabajo y grupo profesional correspondiente.

Bajo estos principios, existen dos vías o sistemas de desarrollo profesional que tienen como objetivo favorecer y reconocer el esfuerzo individual a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales de la persona trabajadora y valorando un mayor desarrollo y competencia profesional, a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización y un mejor desempeño en el puesto de trabajo. Además de estos dos sistemas, la Empresa podrá reconocer bonos extraordinarios.

Estos sistemas consisten en:

1. La promoción dentro del mismo Grupo Profesional sin cambio de puesto de trabajo (PDP).

Dichas promociones serán el resultado de la evaluación de las personas trabajadoras, con arreglo a la valoración que la Empresa haga de los siguientes criterios:

– Habilidades demostradas: Este término viene referido a logros laborales, capacidades adquiridas que son puestas en valor, formaciones/certificaciones obtenidas, así como capacidad de trabajo en equipo, liderazgo y resolución de problemas.

– Compromiso con el servicio: Este término implica una actitud proactiva, enfocada a satisfacer las necesidades del cliente, superar sus expectativas y generar confianza y satisfacción de manera evidente en la forma de trabajar.

– Aplicación de experiencia en la posición: Este término viene referido a la capacidad de una persona para poner en valor su experiencia, desempeñando su rol de manera responsable, equilibrada, competente, tomando decisiones fundamentadas en los criterios adecuados y con capacidad para gestionar conflictos de forma alineada con las necesidades de los servicios.

– Innovación: Este término se refiere al número de nuevas propuestas de mejora del servicio identificadas y en cuya definición participa la persona trabajadora que, una vez analizadas, son aprobadas por la Dirección de la Empresa.

Todos estos criterios se valorarán por la Empresa compartiendo sus criterios con la representación social de conformidad con el procedimiento establecido, atendiendo a las necesidades de la Empresa y al correcto funcionamiento de la unidad o departamento de que se trate.

2. Cobertura de vacantes.

La cobertura de puestos de trabajo en diferente Grupo Profesional al que se encuentre encuadrada la persona trabajadora será de libre designación por parte de la Empresa.

Se priorizará la cobertura de vacante mediante cobertura interna sobre la externa. La promoción interna por esta vía estará sujeta a un período de prueba de tres meses de trabajo efectivo en el desempeño de la nueva posición, descontándose para dicho cómputo los periodos de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género durante los cuales tanto la percepción del Nivel Salarial correspondiente como la adscripción a dicho nuevo puesto de trabajo tendrán carácter provisional.

Como medida excepcional y de estabilidad y ocupación efectiva en el empleo, la Dirección de la Empresa facilitará, previa petición, las vacantes existentes en el Grupo empresarial al que pertenece la Sociedad y que compartirá igualmente con la Comisión de Seguimiento de convenio.

### 3. Bonos extraordinarios.

Con carácter adicional a los dos sistemas de promoción profesional antes detallados, pero como parte integrante del Programa de Desarrollo Profesional regulado en este artículo, en el primer semestre de cada año fiscal la Empresa podrá reconocer cuantías adicionales en concepto de bono extraordinario no consolidable.

Estos bonos extraordinarios se otorgarán discrecionalmente por la Empresa, en función del parámetro de valoración «compromiso con el servicio» definido en el punto 1 anterior.

#### Dotación anual.

La dotación anual para el Programa de Desarrollo Profesional que se contempla en los apartados 1, 2 y 3, será un valor fijo anual en conjunto para todas las personas trabajadoras de la Empresa sujetos al convenio, y será desembolsada íntegramente en cada uno de los años a que se refiera.

Los puntos 1 a 3 de este artículo tienen finalidades distintas según su propia descripción. La empresa velará por que el uso de los bonos se limite a los casos en que no ha existido crecimiento profesional.

#### Procedimiento.

En el primer trimestre del ejercicio fiscal de cada año, toda la línea de mando completará la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras a su cargo, y en función de la misma realizará las propuestas que correspondan de conformidad con este artículo. Dicha valoración al final del proceso, será compartida con la persona trabajadora previa petición de la misma.

A continuación, el Departamento de People revisará y validará el cumplimiento de los criterios previamente fijados.

La empresa compartirá en el marco de la Comisión de Seguimiento del convenio las propuestas de promoción y los criterios predominantes en cada una de ellas, así como las restantes medidas previstas en el Programa de Desarrollo Profesional, con carácter previo a su aprobación.

Finalmente, durante el segundo trimestre del ejercicio fiscal de cada año, la Dirección General de la Empresa decidirá las personas trabajadoras que promocionarán, así como las cantidades que corresponden a cada una.

El pago del resultado del Programa de Desarrollo Profesional se hará efectivo dentro un plazo máximo de dos meses.

## CAPÍTULO IV

### Movilidad

Las partes consideran la polivalencia funcional y la movilidad (funcional, geográfica...), que se pactan expresamente en el marco del presente convenio, como un instrumento para la empleabilidad y la ocupación efectiva, así como para la gestión eficiente y adecuada de los recursos por parte de la Empresa, procurando la conciliación laboral y familiar.

#### Artículo 16. *Movilidad funcional.*

Se establece la movilidad funcional, en el marco de los criterios establecidos en el presente convenio y en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, para ello todas las

personas trabajadoras dentro del ámbito personal del presente convenio colectivo serán asignadas dentro del ámbito funcional, a un determinado Grupo Profesional, tal y como se establece en el anexo IV y este determinará la polivalencia funcional dentro del mismo Grupo.

La movilidad funcional se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales, experiencia y/o formación precisa para ejercer las funciones propias del puesto, con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

Dentro de la movilidad funcional y en el caso de encomienda de funciones de mayor categoría por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, o diferencia salarial aplicable consolidada, siempre y cuando no haya sido cubierta la vacante correspondiente a las funciones realizadas.

En el supuesto de sucesión de empresas, se estará a lo dispuesto en artículo 44 del ET.

#### Artículo 17. *Movilidad Geográfica.*

Se establecen unas condiciones que mejoran lo establecido legalmente con el objetivo de potenciar la movilidad geográfica como instrumento para procurar la empleabilidad y la ocupación efectiva, observando los principios de conciliación de la vida laboral y familiar.

La movilidad podrá ser por:

- Traslado con cambio de residencia.
- Traslado sin cambio de residencia.
- Desplazamiento temporal.

##### A. Traslado con cambio de residencia.

La movilidad geográfica llevará implícitas las condiciones que a continuación se establecen sólo cuando la asignación de la persona trabajadora se realice a un centro de trabajo que conlleve la necesidad de cambio de residencia, produciéndose el traslado efectivo del domicilio, y siempre y cuando la movilidad geográfica se efectúe por necesidad de la Empresa y de conformidad con lo previsto legalmente.

1. Una compensación a la persona trabajadora, en pago único, por importe de dos mensualidades y media de su Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales, calculada sobre la retribución anual mensualizada, prorrateando las pagas extraordinarias.

Adicionalmente, se le abonarán 2.179 euros, si se traslada su cónyuge o pareja de hecho, y 1.089 euros, por el traslado del resto de cada uno de los componentes de la unidad familiar a su cargo. En el supuesto de que ambos cónyuges fueran empleados de la Empresa, estas indemnizaciones no serán acumulables.

2. Un permiso retribuido de siete días laborables, ampliable en atención a las circunstancias concurrentes por el tiempo imprescindible, para realizar las gestiones que el cambio de residencia conlleve. Durante este permiso retribuido la persona trabajadora percibirá las compensaciones habituales establecidas en concepto de gastos de viaje. La empresa suplirá los gastos del cónyuge que acompañe a la persona trabajadora en este tipo de desplazamientos.

3. Los gastos de mudanza, contra presentación de justificantes.

4. Los gastos de alojamiento en hotel para la persona trabajadora y su familia, hasta un máximo de veinte días naturales.

5. Para facilitar el cambio de residencia habitual, la Empresa concederá, previa aportación de una copia del contrato de alquiler, una ayuda para alquiler de vivienda por un máximo de 18 mensualidades de 1.083 euros, en Madrid y Barcelona y de 959 euros, en las restantes capitales.

6. En el supuesto de que la movilidad afectara a personas trabajadoras de la Empresa, que convivan en el mismo domicilio, las ayudas para alquiler de la vivienda habitual en el lugar de destino, no serán acumulables.

B. Condiciones traslado sin cambio de residencia.

Para los supuestos de movilidad geográfica a instancias de la Empresa que requieran la asistencia al centro de trabajo, siendo la distancia de más de 75 km respecto al domicilio habitual de la persona trabajadora, y ésta decida no trasladar su domicilio, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el abono de una indemnización por un importe anual de 2.200 euros o parte proporcional que corresponda, abonable en 12 mensualidades durante los dieciocho meses siguientes al cambio de centro, siempre que se mantenga el mismo, y que las funciones que desempeñe sean susceptibles de ser realizadas en estas circunstancias.

En caso de que la dirección de la empresa no requiera la asistencia de la persona trabajadora al centro de trabajo, ésta dotará de los medios necesarios para el correcto ejercicio de las funciones en condiciones de trabajo a distancia y/o arrendamiento de un *business center* según el Acuerdo de Trabajo a Distancia de 19 de enero de 2022.

La persona trabajadora afectada por la movilidad geográfica deberá optar por el régimen de compensación de las opciones A (traslado con cambio de residencia) o B (traslado sin cambio de residencia) en el plazo máximo de un mes desde que le fuera comunicada su movilidad geográfica. Transcurrido ese plazo, el trabajador no podrá modificar su opción.

C. Condiciones Desplazamiento Temporal.

Supuestos:

- Proyectos.
- Atender actividades coyunturales.
- Cobertura provisional de puestos de trabajo.

Duración.

Será de aplicación lo establecido sobre el particular en la legislación vigente o distinta duración que pueda ser acordada con la persona trabajadora afectada.

Condiciones.

Siempre que el desplazamiento temporal sea para hacer frente a los supuestos anteriormente citados e implique un desplazamiento de duración determinada superior a una semana e inferior a 1 año, serán de aplicación las condiciones siguientes:

A) Mientras dure la situación de desplazamiento de la persona trabajadora percibirá una compensación global como reembolso de gastos justificados para el transporte, manutención y alojamiento, por un importe máximo de 3.200 euros mensuales o parte proporcional de la misma en el caso de abonarse un periodo inferior a un mes.

En caso de imposibilidad de encontrar un alojamiento adecuado debido a circunstancias excepcionales, se valorará alguna alternativa adecuada al caso concreto de común acuerdo con la empresa.

La percepción indicada en el párrafo anterior es incompatible con la percepción de Dietas, Vale Comida o cualquier otra percepción de presente o futuro que compense aspectos relacionados con el transporte, la manutención y/o estancia.

B) La persona trabajadora desplazada disfrutará los siguientes permisos retribuidos:

- Tres días laborables con carácter previo a la fecha de inicio del desplazamiento.
- Dos días laborables al mes en su domicilio de origen.

C) Si la persona trabajadora quedase adscrita con carácter permanente a su lugar de destino, tendrá derecho a las mismas compensaciones establecidas para la movilidad de traslado con cambio de residencia.

## CAPÍTULO V

### Empleo y no discriminación

Artículo 18. *Cláusula de estabilidad y ocupación efectiva en el empleo.*

Durante la vigencia del presente convenio, al objeto de mantener un adecuado clima laboral y sin perjudicar negativamente los resultados económicos de la empresa, se acuerda entre las partes fomentar la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras fijas en plantilla que actualmente se hallen en activo, así como el derecho a la ocupación efectiva.

En base a ello, y con carácter previo a la implementación de medidas que puedan comportar bajas de carácter colectivo, la empresa y la representación de los trabajadores analizarán y negociarán previamente la posibilidad de utilizar otras medidas de carácter colectivo e individual previstas en la legislación vigente y en el presente convenio tendentes a mantener el empleo (ej.: movilidad funcional, polivalencia funcional, movilidad geográfica, adecuación o modificación de condiciones, jornada irregular, etc.), comprometiéndose las partes a negociar de buena fe a efectos de llegar a un acuerdo.

Igualmente, como medida de estabilidad en el empleo y ocupación efectiva, al tiempo que con ello se amplían las posibilidades de desarrollo profesional, se priorizará, siempre que ello sea posible, la cobertura de vacantes de forma interna con prioridad sobre la cobertura externa.

El establecimiento de la presente cláusula de estabilidad y ocupación efectiva en el empleo es el resultado del compromiso recíproco de ambas partes por un procedimiento de negociación reforzado que incremente la transparencia y confianza mutua entre las partes. Este compromiso se traduce, por parte de la Dirección de la Empresa en la negociación previa para la posible utilización de las medidas antes indicadas que permitan mantener el empleo, y por otra de las personas trabajadoras, sus representantes y sindicatos que, posibilitarán la implementación de las mismas en el marco legalmente establecido.

Artículo 19. *Período de prueba y preaviso por cese voluntario.*

1. De conformidad con lo regulado en el artículo 14.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que para los contratos de duración indefinida del personal de nuevo ingreso, se podrá concertar por escrito un período de prueba, cuya duración máxima no excederá del tiempo fijado de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Grupo profesional Gestión/Soporte: tres (3) meses.
- b) Grupo profesional Técnico: seis (6) meses.

Para los contratos formativos en cualquiera de sus modalidades se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

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 pudieran afectar a las personas trabajadoras durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se acuerde entre ambas partes, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

2. De conformidad con lo regulado en el artículo 49.1 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el cese voluntario de la persona trabajadora deberá ser preavisado a la Empresa con, al menos, 15 (quince) días de antelación a la fecha efectiva de baja. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial legalmente equivalente.

Artículo 20. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Para que la Empresa pueda imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

## CAPÍTULO VI

### Responsabilidad social, igualdad y conciliación

En desarrollo, adaptación y mejora de lo legalmente regulado sobre la materia, y al objeto del establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se establece la siguiente regulación en materia de Responsabilidad Social, Igualdad y Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 21. *Igualdad de derechos.*

El presente convenio colectivo, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de no discriminación de conformidad con lo regulado en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Asimismo, el contenido del presente convenio colectivo se entenderá sin distinción alguna entre las uniones matrimoniales y las de hecho (el término cónyuge, en adelante se referirá a ambas situaciones), siendo requisito indispensable a estos efectos la justificación documental mediante la acreditación del Registro municipal o autonómico si existiera, escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja o, en su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este último caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja en la que se hagan constar los datos personales de ambos miembros, así como el compromiso de notificación a la Empresa del cese de la relación.

Artículo 22. *Plan de igualdad y acción positiva.*

La Comisión Negociadora constituida el 31 de marzo de 2022 se encuentra en un proceso activo para acordar un Plan de Igualdad de LGS.

Por otra parte, se acuerda establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las funciones.

Artículo 23. *Medidas contra el acoso a las personas trabajadoras.*

La Dirección de la Empresa, a través del Protocolo contra el acoso laboral o sexual vigente en cada momento en el ámbito de la Empresa, adopta las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso laboral o sexual, define unas pautas que permitan identificar dichas situaciones y establece un procedimiento de actuación frente a las mismas, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.

Artículo 24. *Código de ética y conducta profesional.*

El Código de ética y conducta profesional vigente en la Empresa, que estará disponible a través de la intranet/comunidad tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento de las personas trabajadoras de esta Empresa en su desempeño diario. La Representación Legal de las Personas Trabajadoras, será previamente informada de la actualización antes de su publicación así como de la cantidad de acciones anuales realizadas.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa tienen la obligación de conocer y cumplir el Código Ético, debiendo cumplimentar, asimismo, las declaraciones periódicas que la Empresa establezca a tal efecto.

Junto con los principios generales de no discriminación, trabajo en equipo, calidad de empleo y seguridad y salud en el trabajo, el Código Ético tiene una especial trascendencia en la relación laboral.

## Artículo 25. *Permisos.*

### A. Permisos retribuidos.

1. Las personas trabajadoras previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica seguidamente:

a) Dieciseis días naturales en caso de matrimonio, o formalización como pareja de hecho. Excepcionalmente, en el supuesto de uniones de hecho, de no disponer del certificado correspondiente será preceptivo presentar la solicitud registral de mismo.

En cualquier caso, la fecha de celebración o de inscripción está incluida dentro de los dieciseis días de permiso.

b) Un día natural en caso de separación o divorcio.

c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hijas, padres o madres o hermanos o hermanas, en la fecha de la celebración de la boda.

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de hospitalización por enfermedad grave de familiar de primer grado, se podrá disfrutar este permiso en medios días no necesariamente consecutivos siempre y cuando haya acuerdo previo con la Línea de Mando.

Asimismo, para familiares de primer grado, y para los supuestos de enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que sí requiera reposo domiciliario, se posibilitará –a petición de la persona trabajadora que este permiso se disfrute no a partir del hecho causante, sino en otra fecha, con un límite de quince días desde que se produjo dicho hecho causante–.

e) Siete días por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijo o hija.

Por el fallecimiento de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de 2 días, ampliable en las siguientes circunstancias:

– Cuando sea necesario recorrer una distancia de hasta 50 Km desde la residencia de la persona trabajadora: dos días.

– Cuando sea necesario recorrer una distancia de entre 51 y 200 Km desde la residencia de la persona trabajadora tres días.

– Cuando sea necesario recorrer una distancia mayor de 200 Km: cuatro días.

Atendiendo a circunstancias de carácter excepcional, la Dirección podrá ampliar el periodo de permiso hasta cinco días.

f) Dos días por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a mediaciones arbitrales, conciliaciones y/o juicios, cuando la persona trabajadora es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial, o cuando la persona trabajadora es testigo o perito, siempre que haya mediado citación judicial.

i) Cuando se precise la asistencia puntual a consultorio médico por razón de enfermedad, o acompañar a tal efecto a un hijo o hija menor de edad o a una persona dependiente a cargo cuya situación esté debidamente acreditada, o asistencia a

reuniones imprescindibles de centros educativos especiales de hijos con discapacidad igual o superior al 33 %, en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente.

j) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de técnicas de preparación al parto de la persona trabajadora, cónyuge/pareja de hecho 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.

k) Hasta un máximo de dos días (que podrán ser discontinuos) para tratamientos de fecundación asistida propia o del cónyuge o pareja de hecho, siempre que en todos los casos indicados se justifique la necesidad de realizarlo en horario laboral.

l) Por el tiempo necesario para asistencia a cursos de formación para su adaptación a las modificaciones operadas en puesto de trabajo, y para la asistencia a exámenes parciales y/o finales de estudios oficiales, cualesquiera que fuera el grado, hasta un máximo de 3 convocatorias por asignatura.

m) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años, siempre que dicha formación no esté incluida en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial. Para el ejercicio del indicado derecho, deberá previamente acreditarse que se efectuará dicha formación mediante la presentación del comprobante de la matriculación correspondiente.

n) Las personas trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar, a partir del primer día de la semana 38 de embarazo de una licencia retribuida hasta la fecha del parto.

o) Cuando las personas trabajadoras cumplan 25 o 35 años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar dos días de permiso con sueldo.

2. Los permisos y licencias antes indicadas deben disfrutarse a partir de la fecha en que se produce el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días laborables, resultando irrelevante que aquél coincida en día festivo o con el período de disfrute de vacaciones, a excepción de los permisos en los que expresamente se indica lo contrario.

## B. Permisos no retribuidos.

Será potestativo de la Dirección de la Empresa, otorgar licencias especiales no retribuidas, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma.

En función de las necesidades del servicio y siempre que la persona trabajadora no disponga de vacaciones pendientes, se establece la posibilidad de solicitar hasta veinte días al año de permiso no retribuido, siendo potestativa de la Empresa su concesión, en los siguientes supuestos:

- Fecundación asistida, a partir del segundo día de permiso regulado en el punto A.1k).
- Adopciones internacionales.
- Acompañamiento recurrente en la asistencia médica de familiar de primer grado con enfermedad crónica o discapacidad grave.

También podrá solicitarse de un permiso no retribuido de veinte días al año en el supuesto de hospitalización prolongada por enfermedad o accidente, de un familiar de primer grado, no disponiendo la persona trabajadora afectada de días de vacaciones, resultando potestativa la concesión por parte de la Empresa. En este supuesto, de concederse el permiso retribuido, en materia de alta y cotización se estará a lo establecido en la legislación vigente en materia de Seguridad Social.

Artículo 26. *Protección a la maternidad.*

Se acuerda que durante los periodos de embarazo y de lactancia de un hijo menor de nueve meses, incluyendo los supuestos de adopción, acogimiento y de guarda con fines de adopción, la persona trabajadora no podrá ser desplazada a un centro de trabajo que implique un alejamiento de su domicilio particular si no es previo acuerdo con ella salvo traslado colectivo del conjunto de la Unidad de adscripción, o cierre del centro de trabajo.

Artículo 27. *Nacimiento, adopción, acogimiento y lactancia.*

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses estableciéndose también, a elección de la persona trabajadora, la posibilidad de dividir dicho periodo en dos fracciones de 30 minutos, pudiéndose disfrutar las mismas al inicio o final de la jornada.

Este derecho podrá sustituirse por una acumulación en jornadas completas, a disfrutar a la finalización del descanso por nacimiento debiéndose solicitar con una antelación mínima de quince días.

Con la finalidad de evitar diferencias en el disfrute de este derecho, con independencia de las horas día de tiempo efectivo ya sea por jornada u horarios distintos, situación de reducción de jornada, etc., cuando se opte por la acumulación se disfrutarán veinte días laborables de descanso por dicho motivo.

Como excepciones a esta regulación, se establecen:

– Si en el periodo de tiempo a computar para el cálculo (hasta que el menor lactante cumpla 1 año de edad), la persona trabajadora pasase a situación de excedencia, se procederá al recálculo correspondiente en proporción al tiempo efectivamente trabajado en dicho periodo.

– En el caso de nacimiento, adopción y acogimiento múltiple el número de días de acumulación se incrementará en proporción al número de menores lactantes.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, cuyo ejercicio no podrá ser transferido al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Si dos personas trabajadoras de la Empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación con sujeción a los requisitos establecidos legalmente para dichos casos.

Artículo 28. *Reducción de jornada.*

Cualquier persona trabajadora de la Empresa, además de lo previsto en la legislación vigente, podrá solicitar una reducción del 50 % de su jornada laboral por un período de tiempo no inferior a seis meses. La concesión de la solicitud por parte de la Dirección vendrá condicionada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, en la cotización a la Seguridad Social y en los beneficios sociales.

Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la reducción de su jornada laboral además de en los supuestos y condiciones previstas legalmente, en los siguientes:

a) Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado algún menor de la edad regulada al efecto en el Estatuto de los Trabajadores o persona con discapacidad, o

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

b) En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo que pueda ser necesario, durante el período que dure la hospitalización, con la disminución proporcional del salario a partir de la primera hora de ausencia.

c) Para los periodos en que su tratamiento permita su reincorporación al trabajo, las personas trabajadoras en tratamiento oncológico podrán solicitar 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 aquélla. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación a una prestación ordinaria y completa de trabajo, una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar dicha reducción durante un periodo máximo de seis meses.

Asimismo, se estudiará la concesión de reducción de jornada en otras situaciones patológicas de especial gravedad.

Con carácter general, salvo los preavisos antes establecidos, y salvo fuerza mayor, las personas trabajadoras deberán preavisar con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción jornada.

Para el ejercicio de la anterior regulación, las personas trabajadoras deberán presentar previamente, ante la Empresa, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

#### Artículo 29. *Flexibilidad de jornada.*

Con el fin de facilitar y promover la conciliación de la vida familiar y laboral, como pilar indispensable para un desarrollo eficaz y eficiente de las relaciones de trabajo y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, para hacer efectiva la conciliación entre la vida familiar y laboral, siempre que las posibilidades organizativas y productivas de la Empresa lo permitan, se establecen, para aquellas personas trabajadoras que:

a) Cuando tengan a su cuidado algún menor de hasta 14 años de edad, o persona con discapacidad o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo.

b) En casos de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

c) En tratamiento oncológico, en los períodos en que el tratamiento permita su reincorporación al trabajo. Asimismo, para facilitar su progresiva incorporación una vez finalizado el tratamiento, podrán solicitar la aplicación de las medidas reguladas en el presente artículo durante un periodo máximo de seis meses. Se estudiará la aplicación de las medidas reguladas en el presente artículo, en relación a las personas trabajadoras en otras situaciones patológicas de especial gravedad.

d) Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de mayor edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, tendrán derecho a la adaptación de la flexibilidad de horario regulada en convenio, en los horarios de entrada por la mañana y mediodía, siendo necesario que exista acuerdo previo entre trabajador y Empresa y que se recoja por escrito el horario a realizar.

Las medidas a las que pueden acogerse las personas trabajadoras que cumplan los requisitos mencionados en el apartado anterior son las siguientes:

- a) Posibilidad de adaptar la jornada diaria adelantando la hora de inicio de la jornada, pudiendo comenzar la misma a las 7:15 am.
- b) Posibilidad de flexibilizar la duración de la jornada semanal en una hora siempre y cuando:

- Haya respeto estricto del horario de coincidencia diario pactado en el presente convenio.

- En todo caso, la jornada diaria no podrá comenzar antes de las 7:15 am, ni finalizar en Período de Invierno antes de las 16:00 horas –siempre y cuando se trabaje un mínimo de 30 minutos continuados después de la interrupción para la comida– ni en Período de Verano antes de las 13:30 horas.

- La utilización de la hora semanal podrá fraccionarse en períodos no inferiores a 15 minutos diarios.

- c) Posibilidad de solicitar trabajo en remoto de conformidad con lo regulado en el Acuerdo de Teletrabajo de 19 de enero de 2022, siempre que resulte posible en los términos establecidos en el citado acuerdo.

- d) Posibilidad de acogerse simultáneamente a las medidas de trabajo en remoto y adaptación horaria anteriormente señaladas.

La finalización de la necesidad familiar que justificó el reconocimiento del derecho a las medidas de adaptación previstas en este artículo implica el retorno de la persona trabajadora a las condiciones de trabajo de origen. La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa con antelación de quince días la finalización de la causa justificativa o en caso de finalización imprevista de la causa, deberá informar en plazo de tres días desde tal evento y reincorporarse de forma inmediata a su situación de origen.

El reconocimiento de las condiciones previstas en este artículo precisará de la solicitud expresa y detallada la persona trabajadora a la Empresa, con al menos quince días de antelación a la fecha solicitada de efectos, acompañando la justificación documental de la existencia de las circunstancias o hechos que, conforme a este artículo, fundamenten su necesidad de conciliación familiar y laboral. En caso de que entre las medidas solicitadas por la persona trabajadora se encuentre la forma de prestación del trabajo en remoto, la solicitud debe presentarse con al menos treinta días de antelación a la fecha solicitada de efectos.

En plazo de siete días desde su recepción, la Empresa contestará por escrito la persona trabajadora.

La Empresa y la persona trabajadora formalizarán un documento que contenga las concretas medidas de conciliación a aplicar en cada caso

#### Artículo 30. *Solicitud de traslado y cambio de centro de trabajo.*

Las personas trabajadoras podrán solicitar su traslado a una provincia distinta, sin que en tales casos aplique el régimen de movilidad geográfica regulado en este convenio colectivo o en la legislación aplicable, siempre que exista una vacante idónea en el centro de trabajo de destino.

Se establecen los siguientes criterios de conciliación en la política de los traslados regulados en el artículo 17.A del presente convenio colectivo:

- En función de las necesidades organizativas, se priorizarán los traslados solicitados por las personas que se encuentren en los siguientes casos:
  - Personal con discapacidad reconocida.
  - Cuidadores de personas dependientes.
  - Mujeres embarazadas o lactantes.
  - Necesidades de reunificación familiar.
  - Enfermedad del trabajador, cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres.

– Asimismo, y también en función de las necesidades organizativas, se evitará el traslado que comporte alejamiento en los mismos casos, salvo traslado colectivo del conjunto de la Unidad de adscripción, o cierre del centro de trabajo.

Para que operen dichas prioridades, previa solicitud de la Empresa si lo estima necesario, los trabajadores deberán presentar los justificantes y la documentación legal que acredite la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que las fundamenten.

Por otra parte, siempre que sea posible, y para el personal que tenga a su cuidado algún menor de doce años o persona con discapacidad, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, se llevará a cabo una política de acercamiento del lugar del trabajo al domicilio de la persona trabajadora.

#### Artículo 31. *Excedencia por atención a familiares.*

Además de los supuestos y condiciones previstas legalmente, y en los términos establecidos en el presente convenio, las personas trabajadoras tienen derecho a:

a) Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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.

b) Un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida.

Durante los doce primeros meses, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este periodo, la reserva será en un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional, manteniendo su Nivel Salarial, procurando, a partir de ese periodo, que la adscripción por dicha reincorporación no conlleve traslado con cambio de residencia.

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.

Las excedencias contempladas en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada mientras subsista la causa que las autoriza, constituye un derecho individual de las personas trabajadora. No obstante, si dos personas trabajadoras que presten servicio en la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de 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 con sujeción a los requisitos establecidos legalmente para estos casos.

Las personas trabajadoras excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

## CAPÍTULO VII

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 32. *Jornada y horario.*

La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la Representación de los Trabajadores, sin perjuicio de la facultad organizativa de la Empresa, como única responsable de la misma.

Con carácter general, a tenor de lo regulado en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la duración de la jornada de trabajo será de 1.672 horas anuales de trabajo efectivo. Sin perjuicio de lo regulado para las personas trabajadoras que, como condición más beneficiosa de carácter personal, mantienen una jornada inferior, fruto de lo establecido en sus condiciones específicas en regulaciones previas, y que se han incluido en los contratos de trabajo de cada una de las personas a que aplican las mismas.

El cumplimiento obligatorio de la jornada anual pactada se efectuará por el sistema de recuperación, horas de ajuste o días de libre disposición, de acuerdo con lo regulado en el artículo 34 –Recuperación y horas de ajuste de la jornada anual, y anexo V– Sistema de cálculo de horas de ajuste.

#### Artículo 33. *Jornada Partida.*

Jornada partida es aquella en que la prestación del trabajo diario se realiza con una interrupción para comida, siendo la jornada habitual en la Empresa. El horario propio de la Jornada Partida es distinto según la periodificación anual que se detalla a continuación:

##### Periodo de Invierno.

El horario de Periodo de Invierno se realiza entre el 1 de octubre y 31 de mayo. Sus características, son las siguientes:

- 8 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, de lunes a jueves, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 7 horas y 30 minutos y las 9 horas y 15 minutos.
- 6 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, de forma continuada, los viernes, con flexibilidad en la hora de entrada entre las 7 horas y 30 minutos y las 8 horas y 30 minutos.
- El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 13 horas y 15 minutos y las 15 horas y 45 minutos, no siendo posible la duración del mismo inferior a 30 minutos ni superior a dos horas.
- Es obligada la presencia del personal adscrito a dicho horario en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda entre las 9 horas y 15 minutos y las 13 horas y 15 minutos. Asimismo, es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo, en el lugar que corresponda, entre las 15 horas y 45 minutos y la hora de salida que corresponda (según la flexibilidad ejercida), hasta cumplir con la jornada diaria de 8 horas 30 minutos, así como el tiempo preciso para garantizar el cumplimiento de la jornada efectiva anual pactada.

##### Periodo de Verano.

El horario de Periodo de Verano se realiza entre el 1 de junio y 30 de septiembre ambos inclusive.

Sus características son las siguientes:

- 6 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, de forma continuada, de lunes a viernes con flexibilidad en la hora de entrada entre las 7 horas y 30 minutos y las 8 horas y 30 minutos.

– No obstante lo anterior, en los días que se efectúe el horario de Periodo de Verano, se podrá realizar el horario previsto para el Periodo de Invierno, mediando acuerdo expreso entre el trabajador interesado y la Empresa.

Asimismo, se efectuará el horario propio del Periodo de Verano entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, ambos inclusive.

Asimismo, en los días laborables de Semana Santa se podrá realizar este horario de común acuerdo con el Responsable con un mínimo de quince días de antelación, pero debiendo recuperarse hasta alcanzar las 8 h y 30 minutos de cada uno de esos días, de conformidad con lo regulado en el artículo 34 –Recuperación y horas de ajuste de la jornada anual, del presente convenio–.

#### Artículo 34. *Recuperación y horas de ajuste de la jornada anual.*

El cumplimiento de la jornada anual efectiva pactada se efectuará por horas de ajuste para evitar sobrepasar las horas acordadas como jornada anual efectiva o, de ser necesario para alcanzar las mismas, mediante recuperación en cómputo semestral, en régimen de autoadministración, al objeto de garantizar en todo caso la jornada anual pactada.

Se disfrutarán las horas de ajuste respetando las necesidades del servicio, y de forma consensuada entre el empleado y la Línea de Mando.

Para el cálculo de las horas de ajuste, se utilizará la fórmula adjunta como anexo V-Sistema de cálculo de horas de ajuste.

No tendrán consideración de recuperación los tiempos siguientes:

– Los registrados con anterioridad a las 7 horas y 30 minutos tanto en periodo de invierno como de verano.

– Los registrados en el período de interrupción inferiores a 30 minutos, dado que estos tienen la consideración de mínimo obligado.

Sin perjuicio de lo regulado sobre Jornada Irregular, en ningún caso, salvo que las partes así lo acordasen, se podrá obligar a realizar trabajos extraordinarios fuera del límite máximo de la jornada diaria ordinaria, a cuenta de las horas de recuperación, dado que las mismas son de libre administración y en consecuencia la ejecución de dichos trabajos deberá realizarse en régimen de horas extraordinarias o de horas suplementarias, siempre y cuando existan a través de la Línea de Mando las autorizaciones pertinentes.

Asimismo, el régimen de autoadministración previsto en el primer párrafo del presente artículo, se aplicará de manera que en ningún caso se pueda prolongar más de 2 horas la jornada ordinaria diaria.

Cuando por necesidades de trabajo deban realizarse viajes, fuera del ámbito de la comunidad autónoma, de uno o más días de duración y en los casos en que el inicio y final del viaje tengan una ausencia total del centro de trabajo propio, se computarán para cada día 8 horas y 30 minutos de trabajo efectivo, tanto en periodo de invierno como de verano.

Las horas de exceso en el cómputo global de la recuperación en ningún momento tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, de horas extraordinarias o de horas suplementarias, salvo que las partes así lo acordasen existiendo en ese caso, a través de la Línea de Mando, las autorizaciones pertinentes.

#### Artículo 35. *Jornada irregular.*

De acuerdo a situaciones planificables que se presenten en los servicios y que requieran necesariamente una adaptación de la jornada la Empresa podrá distribuir irregularmente la jornada de conformidad con lo regulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores sin que pueda sobrepasarse el 8 % de la jornada anual efectiva.

Con carácter anterior al 15 de febrero de cada año se definirá en los calendarios anuales la distribución irregular de la jornada, incrementos y descansos, los servicios a los que aplica y la motivación de la necesidad. Transcurrido este período, de no existir calendario o no haberse establecido la distribución irregular de la jornada en el mismo, se aplicará la distribución regular de la jornada establecida en el artículo 33.

Para conocer y poder planificar, las situaciones, la Dirección de la Empresa tendrá en cuenta los históricos de años anteriores, las previsiones disponibles de volumetría y el propio conocimiento de los equipos.

Este plan de la distribución de la jornada irregular a través de los calendarios será revisado, y en su caso modificado, en el mes de septiembre del año en curso para tener en cuenta, si es necesario, posibles necesidades planificables surgidas con posterioridad al 15 de febrero del año en curso.

La jornada irregular podrá ser interrumpida por la Dirección, con un preaviso de cinco días, si por imperativo de la organización del trabajo o por necesidades de producción fuese necesario. En cualquier caso los calendarios contemplarán a posteriori los periodos de descanso que se compensarán en el año y que serán las únicas modificaciones que se realicen en el calendario salvo por los casos descritos en este artículo.

A partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo las partes convienen en establecer una duración máxima diaria de jornada irregular de dos horas en periodo de invierno y de dos horas y media en periodo de verano, adicionales al número de horas diarias establecidas para cada horario. En todo caso la jornada irregular se realizará con respeto al descanso entre jornadas legalmente establecido, a los días de descanso y que no exista alteración de la jornada anual efectiva regulada en el artículo 32. Por cada hora de Jornada Irregular realizada en periodo de verano, se compensará con una 1 hora y 15 minutos de descanso. En caso de que el cómputo de horas de jornada irregular no sea por horas enteras, se procederá a la misma compensación de manera prorrateada a la jornada realizada.

En el caso de que la jornada irregular conlleve una jornada partida, se devengará el vale comida o compensación comida que corresponda en cada caso.

La realización de la jornada irregular no conllevará en ningún caso la percepción de horas extraordinarias o de horas suplementarias, salvo en el exceso de las indicadas en el párrafo anterior, en cuyo caso sí se percibirían horas suplementarias o extraordinarias por dicho exceso.

Excepcionalmente, en caso de que no sea posible fijar con anticipación los períodos de descansos en los calendarios, éstos reflejarán el número de horas de descanso que puedan corresponder a cada persona trabajadora en compensación de las horas trabajadas de más por la realización del ejercicio de la jornada irregular. Dichas horas de descanso se procurará consensuarlas entre la persona trabajadora y su Línea de Mando dentro de los noventa días siguientes a la fecha de su realización. En el supuesto de que no haya podido alcanzarse el consenso antes indicado, la Empresa comunicará el periodo de descanso atendiendo a las necesidades organizativas existentes. En ningún caso dicho descanso podrá disfrutarse más allá del primer trimestre del siguiente año.

La Empresa velará por el correcto cumplimiento de este artículo respetando la jornada anual efectiva y por el uso adecuado y proporcional de la jornada e informará periódicamente a la Representación de los Trabajadores, sobre la evolución de la Jornada Irregular, tanto en las unidades en que ha sido necesaria su realización como del número de personas trabajadoras afectadas.

#### Artículo 36. *Horas Suplementarias.*

Son suplementarias aquellas horas de trabajo efectivo que, incrementando la jornada anual del artículo 32, no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual (1.826 h) regulada en el Estatuto de los Trabajadores (ET), sin perjuicio de lo regulado para las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor. En consecuencia, las horas suplementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la citada jornada máxima legal establecida en el ET.

Tipología.

Las horas suplementarias pueden ser:

1. De obligado cumplimiento.

Se consideran horas suplementarias de obligado cumplimiento, las siguientes:

– Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.

2. De no obligado cumplimiento.

Se consideran horas suplementarias de no obligado cumplimiento, las no reguladas en el apartado anterior.

Artículo 37. *Horas Extraordinarias.*

A los efectos del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores son extraordinarias exclusivamente aquellas horas de trabajo efectivo que superen la jornada máxima legal, en cómputo anual (1.826 h), regulada en el ET.

Tipología.

Se consideran las horas extraordinarias las siguientes:

a) De obligado cumplimiento.

Se consideran horas extraordinarias de obligado cumplimiento las de fuerza mayor, y las siguientes:

– Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.

b) De no obligado cumplimiento.

Se consideran horas extraordinarias de no obligado cumplimiento, las no reguladas en el apartado anterior.

Artículo 38. *Asistencia y puntualidad.*

Salvo casos justificados, únicamente se admitirá una tolerancia de 5 minutos en la hora de entrada al trabajo, y los deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurran en cada puesto de trabajo.

Las ausencias al trabajo no permitidas en el Estatuto de los Trabajadores o en el presente convenio colectivo tendrán la consideración de absentismo y con independencia de la facultad disciplinaria que pueda corresponder, a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda, tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada, dividiendo la misma por la jornada anual pactada para cada año.

Artículo 39. *Vacaciones.*

Todo el personal, transcurrido un año de alta en la Empresa tendrá derecho a disfrutar de veintiseis días laborables de vacaciones, o la parte proporcional de los mismos que corresponda al período comprendido entre la fecha de ingreso, y el 31 de diciembre del mismo año.

En cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades de la persona trabajadora, se podrá convenir,

previa solicitud de la persona trabajadora con dos meses de antelación, la división en 3 del periodo total de vacaciones (el período más largo tendrá una duración máxima de 30 días naturales). No obstante, de común acuerdo entre el empleado y la Línea de Mando, se podrán gestionar periodos de disfrute distintos a los indicados con carácter general.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año que corresponda, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación en metálico. En casos excepcionales en que parte de las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por necesidades del servicio, podrán realizarse, de común acuerdo entre la persona trabajadora y la Línea de Mando, dentro del primer trimestre del siguiente año, con carácter improrrogable.

Asimismo, cuando el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal acreditada mediante la correspondiente baja médica, o el periodo de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menor, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de poder adecuar los períodos de vacaciones a las exigencias del servicio, cada Departamento deberá confeccionar, con la antelación suficiente y preferentemente antes del 30 de abril de cada año, el correspondiente programa de vacaciones.

#### Artículo 40. *Días de Libre Disposición.*

A elección del empleado, se disfrutarán como festivos dos días laborables de Libre Disposición, que en ningún caso serán acumulables a períodos de vacaciones, estando prohibido trabajarlos mediante compensación en metálico, y debiendo disfrutarse, en todo caso, dentro del año natural.

El disfrute de los días de Libre Disposición queda regulado de la siguiente forma:

- No podrán disfrutarse simultáneamente por más del 50 % de la plantilla de cada Unidad.
- Por acuerdo entre el empleado y su Línea de Mando, podrán disfrutarse cada uno en dos fracciones.
- Deberá preavisarse su disfrute, a la Línea de Mando, con una semana de antelación.

### CAPÍTULO VIII

#### Régimen económico

#### Artículo 41. *Política general y normas de pago.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de una persona trabajadora determinada o de un grupo de personas trabajadoras, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

A los efectos del presente convenio colectivo se entenderán como aumentos generales aquellos que supongan una variación del nivel salarial que afecten a todos los grupos salariales.

El pago de salarios se realizará mediante transferencia a la cuenta bancaria que comunique la persona trabajadora, por escrito, a la Dirección de la Empresa. La anotación bancaria que acredite la realización de la transferencia sustituye a la firma del recibo de nómina.

El pago de salarios se realizará mensualmente, según los siguientes criterios:

- Salvo las gratificaciones extraordinarias, los conceptos fijos se abonan en el propio mes en el que se han devengado.
- Los conceptos variables se abonan al mes siguiente a su realización, salvo regulación específica.

En ambos casos, el pago efectivo de haberes se realizará, aproximadamente, cinco días antes de la finalización del mes de que se trate.

#### Artículo 42. *Remuneración de convenio. Principios Generales.*

La remuneración total anual o salario de convenio de cada persona trabajadora, se compone de los siguientes conceptos:

- a) 12 mensualidades ordinarias y dos extraordinarias de Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional.
- b) Complementos personales.
- c) Complementos de puesto de trabajo.
- d) Otros conceptos.

Todos los valores que se indican se refieren a la jornada normal pactada. Para aquellos otros casos de jornada menor que la normal que existan o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Con carácter general, todos los conceptos variables y pluses percibidos por las personas trabajadoras de la Empresa, regulados en la parte común y en los anexos del presente convenio, que se abonan en menos de doce pagos anuales, tienen prorrateado en su importe la parte y abono correspondiente a vacaciones. En consecuencia, las partes declaran y convienen que, a efectos del cálculo del pago por vacaciones, se han considerado todas aquellas partidas salariales que pueden recibir la consideración legal de remuneración ordinaria.

Las tablas salariales para la vigencia de este convenio figuran como anexo II del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las actualizaciones que procedan de conformidad con el artículo 54.

#### Artículo 43. *Nivel Salarial.*

Es el concepto salarial de carácter fijo que percibe cada una de las personas trabajadoras atendiendo a su grupo profesional y desarrollo profesional, establecido en valor anual bruto y que se especifica en las correspondientes tablas salariales anexas.

El Nivel Salarial se percibe en 14 pagas de igual importe, distribuidas en 12 mensualidades ordinarias y 2 pagas extraordinarias. Las 2 gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo 45 (Gratificaciones Extraordinarias) del presente convenio colectivo.

#### Artículo 44. *Complemento de desarrollo profesional.*

Es el concepto salarial de carácter fijo, que se percibe entre el nivel salarial en que se encuentre la persona trabajadora y el inmediato superior ya sea por aplicación del Programa de Desarrollo Profesional o por libre asignación de la Empresa a título individual.

Asimismo, queda encuadrado en este concepto la cantidad que se perciba por encima del nivel máximo de cada grupo profesional.

Tiene carácter consolidable y forma parte del salario computable a efectos de la aportación al Seguro de Ahorro Colectivo, y no siendo absorbible por cambio de nivel y se incrementará a futuro en igual porcentaje que el Nivel Salarial. Cuando su importe supere la diferencia entre el Nivel Salarial que se ostente y el inmediato superior, se

procederá a la regularización correspondiente, con el consiguiente incremento de nivel, manteniéndose el remanente del importe en el Complemento de Desarrollo Profesional.

Su importe anual se percibe, al igual que el Nivel Salarial, entre las 12 pagas ordinarias y las 2 gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 45. *Gratificaciones Extraordinarias.*

De conformidad con lo regulado en el artículo 42 (Remuneración de convenio. Principios Generales) del presente convenio colectivo, la cuantía de las 2 Gratificaciones Extraordinarias queda establecida, para cada devengo, en el importe de una mensualidad del Nivel Salarial y el Complemento de Desarrollo Profesional.

La gratificación extraordinaria de verano se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso, y se abonará en la nómina de junio, y la gratificación extraordinaria de diciembre se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso y se abonará en la nómina de noviembre.

Por consiguiente, al cesar al servicio de la Empresa, procederá liquidar la parte proporcional de las indicadas gratificaciones, en los términos expuestos.

#### Artículo 46. *Complementos Personales.*

Los complementos personales son complementos expresamente reconocidos a título individual, como consecuencia de la supresión o transformación de complementos salariales establecida en acuerdos o convenios colectivos previos al presente convenio.

Se perciben en 12 mensualidades al año, de igual importe unitario, con cada una de las pagas ordinarias. No se perciben en pagas extraordinarias.

En función de sus características cada complemento personal puede ser:

- Computable: Sí computa a los efectos de calcular la aportación en el Seguro de Ahorro Colectivo.
- No computable: No computa a los efectos de calcular la aportación en el Seguro de Ahorro Colectivo.
- Revalorizable: Su importe es actualizable.
- No Revalorizable: Su importe no es actualizable.
- Absorbible: Su importe es absorbible, excepto por los incrementos generales acordados en convenio ni por el Complemento de Desarrollo Profesional.
- No Absorbible: Su importe no es absorbible.

Los complementos podrán ser en consecuencia:

- Complemento Ad Personam, Computable, Revalorizable y Absorbible.
- Complemento Ad Personam, Computable, No Revalorizable y Absorbible.
- Complemento Ad Personam, Computable, No Revalorizable y No Absorbible.
- Complemento Ad Personam, No computable, Revalorizable y No Absorbible.
- Complemento Ad Personam, No computable, No Revalorizable y Absorbible.
- Complemento Ad Personam, No computable, No Revalorizable y No Absorbible.
- Complemento Ad Personam, Computable, Revalorizable y No Absorbible.

#### Artículo 47. *Retribución flexible.*

Mediante acuerdo con la persona trabajadora, se podrá sustituir parte de los conceptos del convenio colectivo por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del monto bruto anual del salario y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En consecuencia, el sistema de Retribución Flexible está configurado como un sistema de retribución personalizado y flexible, en el que cada persona trabajadora

decidirá voluntariamente y con periodicidad anual, la forma de percibir parte de su retribución, adaptándola a sus necesidades personales y familiares en cada momento.

La adhesión tendrá una vigencia anual y se materializará mediante novación contractual, por la que se acepta la nueva modalidad de retribución.

La retribución que se podrá flexibilizar será toda aquella que perciba la persona, con el límite máximo que anualmente determine la Dirección que, en todo caso, estará condicionado y supeditado a los límites que legalmente puedan establecerse en cada momento.

Anualmente la Dirección de la Empresa determinará los productos que quedan incluidos en las opciones a elegir por parte del personal incluido en el convenio colectivo, y de los mismos se informará previamente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Los conceptos que se retribuyan como retribución flexible figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos.

#### Artículo 48. *Compensación horas suplementarias.*

Las horas suplementarias reguladas en el artículo 36 (Horas Suplementarias) del presente convenio colectivo, se compensarán preferentemente en metálico de la siguiente forma:

a) Horas suplementarias de obligado cumplimiento.

En caso de compensación en metálico, su valor es el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo y de carácter variable entre la jornada en cada caso de aplicación acordadas en el presente convenio para cada año, siendo su variación a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente convenio.

En caso de compensación en descanso, 1 h suplementaria de obligado cumplimiento equivale a 1 h y 30 minutos de descanso, y 1 h suplementaria de obligado cumplimiento nocturna equivale a 1 h y 45 minutos de descanso.

b) Horas suplementarias que no son de obligado cumplimiento.

Su valor es el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo entre la jornada en cada caso de aplicación, acordadas en el presente convenio colectivo para cada año siendo su variación a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente convenio colectivo.

En caso de compensación en descanso, 1 h suplementaria de no obligado cumplimiento equivale a 1 h de descanso.

La fecha de disfrute del descanso compensatorio se establecerá, de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurándose que dicho descanso se disfrute, preferentemente, dentro de los cuatro meses posteriores a la fecha de realización de las horas suplementarias que lo motivan. De existir imposibilidad de disfrutar el descanso, las horas suplementarias se compensarán en metálico.

#### Regulación común.

En el supuesto de realización de horas suplementarias, se respetarán 12 horas de descanso hasta la jornada siguiente, sin perjuicio de los supuestos exceptuados y compensados establecidos en la normativa que regula las jornadas especiales de trabajo.

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas suplementarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la Línea de Mando correspondiente.

#### Artículo 49. *Compensación Horas Extraordinarias.*

Las horas extraordinarias reguladas en el artículo 37 (Horas Extraordinarias) del presente convenio colectivo, se compensarán en metálico. No obstante lo anterior, a iniciativa de la persona trabajadora, siempre que quede garantizado el servicio y sin que por dicho motivo se generen otras horas extraordinarias, y que exista acuerdo expreso con la Empresa en cuanto al periodo de disfrute, podrán compensarse en descanso.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos salariales de carácter fijo y de carácter variable entre la jornada convencional en cada caso, de aplicación, acordadas en el presente convenio colectivo para cada año, siendo su variación a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. En ningún caso se computará para su cálculo la retribución en especie, toda vez que la misma tiene como origen los beneficios sociales regulados en el presente convenio colectivo.

La compensación en descanso se efectuará de acuerdo con la tabla de equivalencia siguiente:

- 1 h extraordinaria diurna. equivale a 1 h y 30 minutos de descanso.
- 1 h extraordinaria nocturna. equivale a 1 h y 45 minutos de descanso.

La fecha de disfrute del descanso se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurándose que dicho descanso se disfrute, preferentemente, dentro de los cuatro meses posteriores a la fecha de realización de las horas extraordinarias que lo motivan. De existir imposibilidad de disfrutar el descanso, las horas extraordinarias se compensarán en metálico.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, se respetarán 12 horas de descanso hasta la jornada siguiente, y sin perjuicio de los supuestos exceptuados y compensados establecidos en la normativa que regula las jornadas especiales de trabajo.

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la Línea de Mando correspondiente.

La Empresa informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

Quedan sujetas las horas extraordinarias a la cotización que se regule legalmente para las mismas.

#### Artículo 50. *Vale Comida.*

Con carácter general, las personas trabajadoras con régimen de Jornada Partida, que interrumpan al mediodía su jornada entre el tiempo mínimo y máximo establecido, tendrán derecho a percibir el Vale Comida en la cuantía indicada en la tabla salarial correspondiente, anexo II (Tablas Salariales).

El Vale Comida se devengará por día efectivo de trabajo, y no se recibe en vacaciones ni en las gratificaciones extraordinarias.

Dicho Vale Comida, es incompatible simultáneamente con cualquier otro tipo de compensación o dieta por comida que se perciba.

En aquellos casos de desplazamiento en que, por determinadas circunstancias, el importe del Vale Comida resultase notoriamente insuficiente, el responsable de la unidad podrá autorizar el régimen de gastos a justificar, en cuyo caso no se percibiría el Vale Comida.

Anualmente podrá optarse por la monetización del Vale Comida de incluirse ese producto por parte de la Empresa en el sistema de Retribución Flexible, regulado en el artículo 46 (Retribución Flexible) del presente convenio colectivo. De ejercerse dicha opción el Vale Comida dejará de percibirse como tal en dicho periodo. Dicha

monetización se percibiría mensualmente en los meses coincidentes con el horario de periodo de invierno.

#### Artículo 51. *Dietas.*

La regulación de las Dietas es la siguiente:

Dieta por desayuno.

Se devengará la dieta por desayuno cuando, excepcionalmente por necesidades del servicio y a requerimiento expreso de la Línea de Mando, la entrada al trabajo deba tener lugar 2 o más horas antes de las 7 horas y 30 minutos.

Dieta por comida.

Se devengará la dieta por comida cuando, excepcionalmente por necesidades del servicio en horario de Periodo de Verano, y a requerimiento expreso de la Línea de Mando, deba efectuarse el horario propio del Periodo de Invierno. Asimismo se devengará la dieta de comida en sábados, domingos y festivos, cuando en esos días se trabaje por la mañana y por la tarde.

Dieta por cena.

Se devengará la dieta por cena cuando, excepcionalmente por necesidades del servicio, y a requerimiento expreso de la Línea de Mando, la jornada finalice después de las 21:30 horas.

El devengo y/o percepción de la Dieta por comida es incompatible simultáneamente con el devengo y/o percepción del Vale Comida regulado en el artículo 49 del presente convenio colectivo, y con la monetización del Vale Comida de poder optarse por la misma en el sistema de Retribución Flexible, así como cualquier otro concepto retributivo de naturaleza similar.

Los importes de las Dietas, a partir de la entrada en vigor del convenio y para cada uno de los años de vigencia, son los indicados en el anexo II (Tablas Salariales).

#### Artículo 52. *Gastos de Desplazamiento.*

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, las personas trabajadoras deberán desplazarse utilizando para ello medios públicos de transporte, cuyos gastos justificados les serán reintegrados posteriormente por la Empresa.

Si el desplazamiento se efectuase en vehículo propio, previa autorización de la Empresa, la persona trabajadora percibirá, a partir de la entrada en vigor del convenio y durante su vigencia, por cada kilómetro realizado, la cantidad de 0,34 euros por kilómetro.

El alojamiento y pernocta fuera del domicilio como consecuencia de un desplazamiento requerido por la Empresa siempre se someterá al régimen de justificación de gastos, que deberá ser autorizado y aprobado por el responsable de la unidad correspondiente.

#### Artículo 53. *Fiscalidad.*

El tratamiento fiscal a las personas trabajadoras por las retribuciones dinerarias y/o en especie será el que la ley regule en cada momento.

#### Artículo 54. *Actualización de las Remuneraciones.*

Con efectos del 1 de enero de cada año, las tablas salariales hasta el año 2025 serán las reguladas en el anexo II, sin perjuicio de la aplicación de la cláusula de revisión en los términos regulados en este artículo.

Las tablas salariales de los años naturales 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025 son el resultado de incrementar los valores económicos de la tabla salarial del respectivo año anterior en los siguientes porcentajes:

	Fijo - Porcentaje
2021	0,0
2022	2,0
2023	1,85
2024	2,2
2025	2,5

Cláusula de revisión de las tablas salariales.

Al finalizar los años 2023, 2024 y 2025 se revisará el porcentaje de incremento de las tablas salariales en función del valor del Índice de Precios al Consumo (IPC) interanual real de diciembre de cada uno de dichos años publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

En caso de que el IPC interanual real de cada año esté comprendido entre los límites inferior y superior que a continuación se expresan, no aplicaría revisión alguna:

Año	Límite Inferior - Porcentaje	Límite Superior - Porcentaje
2023	1,85	3,7
2024	2,20	3,6
2025	1,8	2,5

En caso de que el IPC interanual real de cada año sea inferior o superior, respectivamente, a los límites inferior y superior antes expresados, la actualización se calculará en función del diferencial existente entre el IPC interanual real y los referidos límites:

- Si el IPC interanual real es superior al límite superior, el diferencial a considerar será IPC interanual real menos límite superior.
- Si el IPC interanual real es inferior al límite inferior, el diferencial a considerar será límite inferior menos IPC interanual real.

Con el valor que arroje el diferencial se calculará el porcentaje de ajuste a aplicar, en sentido positivo o negativo, según la tabla siguiente:

Diferencial - Porcentaje		Porcentaje de Ajuste a Aplicar
Entre (>)	Y (<=)	
0	1	0
1	3	1
3	5	2
5	7	3

Diferencial - Porcentaje		Porcentaje de Ajuste a Aplicar
Entre (>)	Y (<=)	
7	9	4
9		5

De esta forma, la actualización final de la tabla salarial de los años 2023, 2024 y 2025, en el sentido correspondiente, se calculará del siguiente modo:

- Si el IPC interanual real está por encima del límite superior: el porcentaje final de actualización de la tabla salarial será igual al porcentaje de incremento inicialmente previsto más el porcentaje de ajuste a aplicar
- Si el IPC interanual real es inferior al límite inferior: el porcentaje final de actualización de la tabla salarial será igual al porcentaje de incremento inicialmente previsto menos el porcentaje de ajuste a aplicar.

La actualización de las tablas salariales en el sentido correspondiente, junto con el ajuste derivado del resultado de la actualización con efectos del día 1 de enero del año a que se refiera la actualización, se aplicará en la nómina siguiente al mes en que se publique el IPC interanual real de los años 2023, 2024 y 2025.

Los valores de otros conceptos retributivos regulados en el presente convenio colectivo, vienen reflejados también en el referido anexo.

Con excepción del Nivel Salarial y Complementos Personales Revalorizables, que se actualizarán en función de lo dispuesto en este artículo 54, todos los demás conceptos económicos, salariales o extrasalariales, regulados por este convenio entrarán en vigor el día de inicio de su vigencia, sin que den lugar a revalorización o actualización retroactiva alguna por importes devengados con anterioridad a dicha entrada en vigor.

## CAPÍTULO IX

### Previsión social

Artículo 55. *Aportaciones a Seguro Colectivo de Ahorro.*

La empresa mantendrá contratadas, para las personas trabajadoras a las que aplican, las correspondientes pólizas de seguro colectivo de ahorro para cubrir las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, en los mismos términos y condiciones de aportación y de cobertura de contingencias que dichas pólizas contemplan a fecha de firma del presente convenio colectivo.

A tal efecto la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras el Reglamento Plan de Ahorro a la Jubilación de Lean Grids Services, SL, en la intranet/ Comunidad.

## CAPÍTULO X

### Beneficios sociales

Artículo 56. *Percepción Complementaria por Baja por Incapacidad Temporal (IT) y por Nacimiento y Cuidado de Menor.*

El personal incluido en el presente convenio colectivo con un mínimo de un año de servicio activo, devengará en caso de baja por incapacidad temporal (IT), o por nacimiento y cuidado del menor una percepción complementaria que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus

retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

- La persona trabajadora afectada percibirá la prestación complementaria desde el primer día de baja de Incapacidad Temporal (IT), o por nacimiento y cuidado del menor.
- Cuando la Seguridad Social proceda a la expresa denegación o retirada de la prestación de IT, como consecuencia de que la persona beneficiaria haya actuado fraudulentamente para obtenerla o conservarla, o rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado, o se produzca su incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias, exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos de la Seguridad Social o de la Mutua, así como si deniega la visita e inspección en su domicilio a tal efecto, la Empresa suspenderá el percibo de la percepción complementaria.
- En los supuestos de baja por IT, el plazo máximo de percepción de este beneficio será de dieciocho meses, que empezará a computarse desde el primer día de la baja. En ningún caso la Empresa seguirá abonando el complemento en caso de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, desde el momento de efectos de la extinción.
- En aquellos casos que la Seguridad Social abone directamente la prestación a la persona trabajadora, se deducirá su importe en la nómina mensual.
- Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el artículo 46 del presente convenio colectivo. En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, a dichos conceptos se añadirán los pluses de complemento de puesto de trabajo que individualmente devengue la persona trabajadora en el desempeño de sus funciones.

#### Artículo 57. *Anticipos.*

Las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo por una cuantía total de hasta un máximo de dos mensualidades ordinarias de su salario fijo neto, de conformidad con la regulación establecida en este artículo.

La dotación para anticipos se consumirá a medida que se concedan anticipos, y se repondrá a medida que éstos sean amortizados por las personas trabajadoras, de forma que ésta sea dinámica y refleje la cantidad disponible para solicitar.

Requisitos para la concesión del anticipo solicitado:

- a) Las personas trabajadoras solicitantes deberán estar de alta en la Empresa y en situación de prestación de servicios en activo, con una antigüedad mínima de dos años.
- b) No podrán solicitar anticipos los siguientes colectivos:
  - Personas trabajadoras con sueldo embargado por resolución judicial o administrativa.
  - Personas trabajadoras en situación de excedencia por cualquier causa, o permiso sin sueldo.
  - Personas trabajadoras en situación de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa.
- c) El anticipo concedido devengará el interés legal del dinero vigente en cada momento, que correrá a cargo de la Empresa.
- d) Será a cargo de la Persona Trabajadora el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social que se deriven de la concesión del anticipo de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación en cada momento.
- e) La Empresa detraerá de las pagas extraordinarias pendientes de abonar el importe pendiente de devolución hasta la amortización total del anticipo concedido.
- f) No obstante lo anterior, cualquier anticipo deberá quedar totalmente amortizado en la fecha en la que la persona trabajadora cause baja en la Empresa o acceda a una situación de suspensión de su contrato de trabajo por cualquier causa, salvo que la

suspensión tenga duración inferior a tres meses o sea una situación de suspensión por nacimiento y cuidado del menor, deduciéndose de su última nómina y/o finiquito cualquier cantidad adeudada pendiente de amortización. En caso de que la suspensión del contrato se derive de una situación de incapacidad temporal, la devolución deberá realizarse en los periodos vinculados al cobro de las pagas extra, mediante ingreso directo a la Empresa.

g) Cualquier solicitud de anticipo deberá realizarse por el procedimiento interno habilitado al efecto en cada momento con sujeción a la dotación máxima establecida durante la vigencia del presente convenio colectivo.

#### Artículo 58. *Asistencia sanitaria.*

Al objeto de facilitar un seguro privado de asistencia médica y sanitaria a las personas trabajadoras de la Empresa, ésta tiene contratadas una o varias pólizas de seguro en las que se incluirán los empleados en activo en la Empresa.

El ajuste anual por siniestralidad de cada póliza estará en función de la siniestralidad generada por el propio colectivo.

Los colectivos y pólizas existentes, contratadas con la aseguradora Adeslas, a la firma del presente convenio, son las siguientes:

Colectivos a que aplica	N.º póliza
Póliza cerrada a nuevas altas de personas trabajadoras. Están incluidas en la misma las personas trabajadoras a las que era de aplicación la póliza 9050.	28120
Póliza cerrada a nuevas altas de personas trabajadoras. Están incluidas en la misma las personas trabajadoras a las que era de aplicación la póliza 9051.	28121
Póliza cerrada a nuevas altas de personas trabajadoras. Están incluidas en la misma las personas trabajadoras a las que era de aplicación la póliza 9056.	28122
Póliza cerrada a nuevas altas de personas trabajadoras. Están incluidas en la misma las personas trabajadoras a las que era de aplicación la póliza 9070.	28124
Póliza abierta. Están incluidas en la misma las personas trabajadoras a las que era de aplicación la póliza 14739.	28125

Se mantendrán las condiciones de la póliza 28122 para las personas trabajadoras que a fecha de suscripción del convenio se encuentren asociados a dicha póliza siendo la ayuda aportada por la Empresa a las personas trabajadoras que la tengan suscrita de 12 euros mensuales, a partir de la entrada en vigor del convenio y durante su vigencia.

#### Artículo 59. *Complemento por discapacidad física o psíquica de hijos e hijas.*

Para las personas trabajadoras que tengan hijos discapacitados o hijas discapacitadas, se acuerda establecer una prestación por Discapacidad Física o Psíquica, con la siguiente regulación:

- Grado 1: Cuando el órgano administrativo competente reconozca, mediante certificación, una discapacidad comprendida entre el 33 % y 64 %, ambos inclusive.
- Grado 2: Cuando el órgano administrativo competente reconozca, mediante certificación, una discapacidad comprendida en el tramo entre el 65 % y 74 %, ambos inclusive.
- Grado 3: Cuando el órgano administrativo competente reconozca, mediante certificación, una discapacidad igual o superior al 75 %.

Los importes mensuales de estas prestaciones para cada uno de los años de vigencia, que se percibirán exclusivamente en las 12 pagas ordinarias, son, a partir de que el convenio entre en vigor y durante su vigencia:

Grado	Importe - Euros
Grado 1.	90,89
Grado 2.	139,55
Grado 3.	188,70

Artículo 60. *Fondo Social Colaboradora.*

Excepcionalmente, sin modificar su regulación, la dotación del Fondo Social establecido en el Acuerdo de fecha 20 de diciembre de 2002, se incrementará en el año 2021 hasta un importe de 44,37 euros persona/mes, en el año 2022 hasta un importe de 45,48 euros persona/mes, y en el año 2023 hasta un importe de 46,28 euros persona/mes. Para los años 2024 y 2025, y en relación con las personas previstas en el Fondo Social Colaboradora, la empresa contratará una póliza de seguro de salud que cubra las mismas prestaciones que dicho Fondo.

## CAPÍTULO XI

### Prevención de riesgos laborales

Artículo 61. *Prevención de Riesgos.*

Las partes firmantes del convenio colectivo consideran esencial, en el ámbito de las relaciones laborales, desarrollar una política de Seguridad y Salud Laboral del personal empleado mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ajustada a lo que establece la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

Conscientes de la importancia de fomentar, promover y desarrollar cuantas acciones sean necesarias para implementar una cultura preventiva que evite en lo posible los accidentes de trabajo, y asuma como valor la protección de la salud de las personas trabajadoras, las partes firmantes, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales tendentes a conseguir el mayor grado de integración de la prevención en todas las actividades que se realicen y ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la Empresa y las personas trabajadoras. La Empresa y los Delegados y las Delegadas de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento, debiendo por ello asumir cada persona trabajadora y su línea jerárquica la parte que les corresponde según las funciones que desarrollen y la repercusión que pudiera tener para su integridad o la de aquellos y aquellas a los que pueda afectar su actividad.

La Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 39/1997 y artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), aplicará las medidas que integran el deber general de prevención siendo principios de la política preventiva, además de los recogidos en el artículo 15 de la LPRL, los siguientes:

– Considerar la salud de las personas trabajadoras como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua, tendente a la reducción de los accidentes y la mejora de las condiciones de seguridad y salud.

- Considerar la prevención como una actividad integrada, tanto en el conjunto de sus actividades, procesos y toma de decisiones, como en todos los niveles jerárquicos, de manera que todo el personal que preste sus servicios en la Empresa sea responsable del cumplimiento de las normas, externas o internas, sobre la materia, y en especial las que contengan regulación específica sobre daños para la salud.
- Promover un modelo de prevención participativo, potenciando los cauces para que las personas trabajadoras y sus representantes legales participen de manera activa en la acción preventiva.

#### Artículo 62. *Formación e información en materia preventiva.*

La formación constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención, por lo que la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

Deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente en los casos necesarios.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con entidades especializadas, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

La formación en materia preventiva será objeto de consulta en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud regulado en el presente convenio y tendrá su participación.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que las personas trabajadoras reciban directamente toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Los Delegados y las Delegadas de Prevención recibirán formación adecuada a sus funciones asignadas, estableciendo, en los casos necesarios, programas especiales incluidos en los planes generales de formación de la empresa.

Los programas y acciones de formación establecidos se gestionarán de conformidad con los procedimientos de formación vigentes en la Empresa.

#### Artículo 63. *Plan de prevención de riesgos laborales.*

Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe ser aprobado por la Dirección de la Empresa, previa consulta y diálogo con la representación de las personas trabajadoras, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todas sus personas trabajadoras.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de las personas trabajadoras, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la Empresa, los elementos indicados en el artículo 16.1 de la LPRL y Real Decreto 604/2006.

#### Artículo 64. *Evaluación de Riesgos.*

De acuerdo con el artículo 16 de la LPRL la Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos. En este sentido, la Empresa efectuará las correspondientes evaluaciones de riesgos conforme a lo establecido en la normativa.

La Empresa consultará en el seno del Comité de Seguridad y Salud establecido en el presente convenio acerca del procedimiento de evaluación a utilizar. Sin perjuicio de las reevaluaciones necesarias con motivo de lo señalado en el artículo 4 del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, las evaluaciones de riesgos laborales serán objeto de revisión de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la misma norma.

Participarán en el proceso de evaluación representantes de la línea jerárquica, así como los Delegados de Prevención, acompañando a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 36 de la LPRL.

Cuando del resultado de la evaluación se hiciera necesario, conforme a lo establecido en la normativa y al criterio técnico del técnico evaluador, la necesidad de realizar evaluaciones específicas, la modalidad preventiva informará a la Empresa, que lo someterá a la pertinente consulta en el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 65. *Análisis de incidentes y accidentes.*

Los incidentes y accidentes de trabajo del personal propio, y los accidentes de trabajo graves de las empresas contratistas que se produzcan en el desarrollo de los servicios contratados por la Empresa deben ser investigados y analizados con el objeto de identificar las causas y determinar medidas correctoras.

En la investigación y análisis de los incidentes y accidentes participarán responsables de las unidades operativas, así como las organizaciones específicas de prevención y seguridad. Igualmente participarán los Delegados y Delegadas de Prevención del centro de trabajo al que esté/n adscrito el/los personas trabajadoras lesionadas que pudieren existir. En el supuesto de que no existan Personas Delegadas de Prevención se comunicará al Comité de Seguridad y Salud para su investigación.

La Empresa informará al Comité de Seguridad y Salud, manteniendo la información en un repositorio, sobre la siniestralidad para conocimiento del conjunto del colectivo, así como análisis de las causas más repetitivas sobre el origen de estos y consejos de buenas prácticas.

#### Artículo 66. *Instalaciones y equipos.*

Las instalaciones y equipos deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, a efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para las personas trabajadoras, clientes y el medio ambiente.

Las unidades encargadas del diseño, construcción, utilización y mantenimiento son las responsables de asegurar la máxima eficiencia de las medidas adoptadas.

#### Artículo 67. *Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.*

La Empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. La gestión de las Emergencias se informará en el Comité de Seguridad y Salud en los centros de trabajo. Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección de la Empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la Empresa y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Para la designación del personal mencionado deberá tenerse en cuenta su capacitación, así como sus posibles limitaciones para el desempeño de las funciones. La pertenencia a los equipos de emergencia será voluntaria siempre que sea posible. Se procederá a la oportuna consulta como está establecido en el artículo 33.1.c) de la LPRL.

La empresa procurará lo necesario para elaborar, conocer y mantener actualizadas las medidas de emergencia que se establecen en el artículo 20 de la LPRL.

Las personas trabajadoras de los centros de trabajo, conocerán y recibirán información periódica de dichas medidas de actuación en caso de emergencia.

#### Artículo 68. *Vigilancia de la salud.*

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL. Para ello, la Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Los especialistas del área de Vigilancia de la Salud de la modalidad preventiva de la empresa elaborarán, en el caso de ser necesario, protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, salvo en los supuestos exceptuados en el artículo 22 de la LPRL, en los cuales será obligatoria su realización. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados.

2. La empresa garantizará la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

3. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los mismos.

#### Artículo 69. *Protección de la Maternidad.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, la evaluación de riesgos deberá comprender la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo.

Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el período de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o Mutuas, con el informe médico del Servicio Público de Salud que asista a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen legalmente para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores durante el tiempo necesario para la protección de su seguridad y salud.

## Artículo 70. *Organización de la actividad preventiva.*

### 1. Modalidad preventiva.

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, y tras la oportuna consulta de los trabajadores según lo previsto en el artículo 33 de la LPRL ha adoptado como modalidad organizativa de la prevención común en toda la empresa el concierto de la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno debidamente acreditado ante la Autoridad Laboral.

Dicha modalidad preventiva se ajustará a los requerimientos legales que apliquen a la empresa y centro de trabajo en cada momento, bajo consulta con el Comité de Seguridad y Salud.

El deber de prevención como obligación y responsabilidad es asumido por la Dirección de la Empresa e integrado en la gestión de todas sus actividades y en todos sus niveles organizativos.

### 2. Delegados de Prevención.

En aplicación de lo previsto en el artículo 35 de la LPRL, los Delegados y Delegadas de Prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. La elección se realizará con el número de representantes que correspondan por ley.

Para el ejercicio de sus funciones, dichos Delegados y Delegadas de Prevención dispondrán del crédito horario regulado en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, para los Representantes de los Trabajadores.

En lo referente a las competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los Delegados y Delegadas de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 36 y 37 de la LPRL y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

### 3. Comité Único de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de las facultades reguladas en la legislación vigente para los Delegados y Delegadas de Prevención, se constituye un Comité de Seguridad y Salud único para el conjunto de la empresa con arreglo a la escala referida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

No computarán en el cómputo de horas sindicales antes indicado, las horas destinadas a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.

En lo referente a las competencias y facultades de dicho Comité de Seguridad y Salud único, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la LPRL, y a su Reglamento de funcionamiento.

## Artículo 71. *Actuación en materia de Prevención respecto de empresas contratistas y Empresas de Trabajo Temporal.*

La Empresa se compromete a cooperar con las empresas contratistas en la aplicación de las Disposiciones normativas en materia de prevención de riesgos laborales y establecerá un sistema de coordinación con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales e intercambio de experiencias al respecto, sin que esta colaboración libere o limite a estos Empresarios de sus obligaciones con el personal a su servicio, ni de su gestión empresarial.

La Empresa procurará que se incluya en los contratos de arrendamientos o servicios que concierte, la obligación de las Empresas Contratistas de conocer y cumplir la Normativa aplicable tanto a nivel general como específica de su actividad.

En cuanto a las relaciones con Empresas de Trabajo Temporal en materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo establecido en el Real Decreto 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

## CAPÍTULO XII

### Acción sindical

*Artículo 72. Representación y Ejercicio de los Derechos Sindicales de las personas trabajadoras en la Empresa.*

Se reconoce el papel de los Sindicatos, a través de sus Secciones Sindicales a nivel de empresa constituidas en la Empresa dentro del ámbito funcional de este convenio, como interlocutores esenciales respecto a las relaciones laborales en la Empresa, sin perjuicio de las competencias legales que la ley confiere a otros órganos de representación.

Tendrán la consideración de Secciones Sindicales más representativas, a los efectos de lo previsto en este marco regulador, aquellas Secciones Sindicales que cuenten con al menos un 10% del número de representantes unitarios electos en el conjunto de los órganos de representación existentes en la Empresa.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la Empresa corresponde a:

1. Secciones Sindicales.
2. Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal.

*Artículo 73. Secciones Sindicales.*

a) Para el ejercicio de los derechos sindicales de las personas trabajadoras, las personas afiliadas a un mismo Sindicato legalmente constituido podrán constituir la correspondiente Sección Sindical.

b) Los representantes de la Sección Sindical dispondrán, en su caso, del crédito horario que les correspondiese en su condición de Delegados y Delegadas de Personal.

c) No computarán en el cómputo del crédito horario las horas destinadas a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.

d) La Sección Sindical que cuente con una mayor representación (en número de representantes unitarios electos o, en caso de empate, en número de votos) en el conjunto de la Empresa podrá nombrar un delegado sindical conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aun cuando la empresa cuente con una plantilla inferior a 250 trabajadores. Esta Sección Sindical podrá ceder su derecho al nombramiento de su delegado sindical en favor de cualquier otra Sección Sindical más representativa sin que se supere en ningún caso el número de un único delegado sindical en toda la empresa.

e) El Delegado o Delegada Sindical tendrá derecho a una licencia anual no retribuida de hasta quince días para atender a sus funciones representativas, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

f) Las Secciones Sindicales, tendrán, además de las reconocidas por ley, las siguientes funciones:

i. Nombrar a los miembros de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en las comisiones que puedan existir a nivel de empresa, respetando la proporcionalidad derivada de las Elecciones Sindicales.

ii. Fijar en los tablones de anuncios, para información Sindical, todo tipo de comunicaciones, convocatorias y, en general cualquier documento del Sindicato, así como recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas

Sindicales de sus afiliados y afiliadas y difundir toda clase de avisos, comunicaciones y publicaciones de su Sindicato antes o después de las horas de trabajo.

iii. Presentar sus personas candidatas en las elecciones a representantes de las personas trabajadoras a través de su correspondiente Organización Sindical.

iv. Convocar a las personas trabajadoras a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo.

v. Conocer y emitir, por parte de la Sección Sindical del sindicato de afiliación de la persona afectada, informe previo en los procedimientos por sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de personas trabajadoras elegidas representantes legales de las personas trabajadoras, en el seno de la Empresa.

g) A efectos de tener un conocimiento general, y facilitar la labor informativa a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a las Secciones Sindicales más representativas se les facilitará la información regulada en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Para facilitar el ejercicio de las funciones sindicales que asistan a los representantes legales unitarios de las personas trabajadoras, podrá establecerse a nivel de Sección Sindical una previsión de acumulación de horas entre representantes unitarios de las que correspondan a cada miembro de la sección sindical teniendo en cuenta que dicha acumulación en ningún caso podrá suponer la liberación efectiva de cualquiera de los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras. Asimismo, esta previsión, que deberá ser realizada al menos mensualmente, habrá de ser previamente consensuada con la Dirección de la Empresa.

i) En ningún caso, un miembro de la Sección Sindical puede disponer, por el mecanismo de acumulación de horas, de un volumen superior a 100 horas mensuales.

j) Las Secciones Sindicales más representativas podrán utilizar los mismos locales facilitados, en su caso, para los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal, previo acuerdo entre las distintas Secciones y los demás órganos de representación sobre el sistema de uso.

k) Solicitar a la Dirección de la Empresa que efectúe el descuento en nómina y el correspondiente ingreso en la cuenta indicada por cada Sindicato, de las cuotas sindicales de aquellas personas trabajadoras afiliadas que así lo autoricen expresamente. La Empresa llevará a cabo las antedichas detracciones y los correspondientes ingresos hasta recibir comunicación de las personas trabajadoras en contrario.

l) Los asesores de los trabajadores podrán acceder a los locales destinados para la Representación de los Trabajadores previa autorización de la Dirección de la empresa cumpliéndose los requisitos que en cada momento puedan regir para las visitas de personas ajenas a la Empresa.

m) Se reconoce a aquellas Secciones Sindicales que ostenten la representatividad regulada en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores las competencias de negociación colectiva, diálogo social y a efectos de los periodos de consulta previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

n) A las Secciones Sindicales que ostenten la condición de más representativas de conformidad con lo establecido en el párrafo segundo del artículo 72 del presente convenio colectivo –sin perjuicio de las competencias reconocidas en la ley a los representantes de los trabajadores, tanto unitarios como sindicales–, se les reconocen las siguientes competencias:

1. De información: se les facilitará la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición de los órganos de representación unitaria, tal y como se establece en el artículo 64 del ET.

2. De negociación:

i. A la negociación colectiva y el diálogo social.

ii. Participación en los períodos de consultas previstos en la ley en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. De representación: tendrán la capacidad de obrar y de representación de las personas trabajadoras en los términos que les reconozca la legislación vigente.

4. De participación: colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de trabajo efectivas y eficaces. Podrán, asimismo, proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

5. De audiencia: Sin perjuicio de las competencias de negociación reconocidas, tendrá derecho a ser oída en los siguientes supuestos:

- i. Cambios de régimen de jornada u horario.
- ii. No superación por el personal de los períodos de prueba en los supuestos de ascensos.
- iii. Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.
- iv. Traslados originados por necesidades del servicio.

6. De vigilancia: Ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

i. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

ii. A estos efectos, y de conformidad con la legislación vigente, tendrán capacidad suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo a su ámbito de competencia.

#### Artículo 74. *Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal.*

Los Delegados y Delegadas de Personal o miembros de Comité de Empresa, sin menoscabo de las competencias que les confiere el Estatuto de los Trabajadores, tendrán las siguientes atribuciones:

1. Colaboración, en lo necesario y por lo que compete a su centro de trabajo, sobre Organización de la Actividad Preventiva.

2. Interlocución con el representante de la Empresa en temas propios y exclusivos del centro de trabajo.

3. Asimismo recibirá la siguiente información o documentación:

- Información sobre contratados que trabajan en el centro de trabajo.
- Evolución de la plantilla.
- Expedientes contradictorios en caso de sanción a trabajadores.
- Informe sobre horas extraordinarias.
- Información sobre reestructuración de servicios en el centro de trabajo.
- Información sobre contratación en el centro de trabajo.

4. Podrán utilizar los locales y tablones de anuncios habilitados por la Dirección de la Empresa a los que se refiere el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Al objeto de que puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tablones de anuncios como centros de trabajo.

6. Podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a los trabajadores sin perturbar la normal realización del trabajo.

7. Fuera de las horas de trabajo, el Comité podrá ejercer las comunicaciones colectivas y cuantos actos estimen necesarios en el ejercicio de sus derechos y cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa, deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo.

Para el ejercicio de sus funciones los representantes electos dispondrán del crédito de horas que legalmente corresponda. No computarán en el cómputo de horas sindicales que legalmente correspondan, las horas destinadas a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio de las competencias legales que tienen conferidas los Comités de Empresa y los Delegados y Delegadas de Personal, se acuerda que la actividad sindical se centraliza en las Secciones Sindicales.

#### Artículo 75. *Garantías Sindicales.*

1. La persona que ostente el cargo de representante unitario o de Delegado Sindical al que se refiere el artículo 73.d) del convenio colectivo no podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, la Sección Sindical correspondiente y el Comité de Empresa.

La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la Jurisdicción Laboral de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

2. En caso de que el cambio de centro de trabajo del representante supusiese para el mismo perjuicio o limitación de sus funciones representativas, dicho cambio deberá ser comunicado previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir disconformidad se elevarán las actuaciones a la Autoridad competente para su resolución.

#### Artículo 76. *Derecho de Asamblea.*

Las personas trabajadoras de cada centro de trabajo tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 25 % de la plantilla:

a) La Asamblea será presidida, en todos los casos, por los representantes de la Sección Sindical convocante, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y en las dependencias donde ésta se celebre.

Los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras comunicarán a la Dirección de la Empresa la celebración de Asambleas con 48 horas de antelación, como mínimo, o 24 horas en caso de urgente necesidad, y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

b) El lugar de celebración de las Asambleas será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas.

c) Sin perjuicio de las Asambleas que puedan celebrarse fuera de horas de trabajo, se establece un máximo de 6 horas anuales para Asambleas, como máximo 1 hora por mes, retribuidas y en horas de trabajo, las cuales se celebrarán al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de 1 hora, salvo en los períodos de negociación de convenio colectivo que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a).

d) Para la celebración de Asambleas fuera de la jornada laboral, será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) del presente artículo.

Los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, sin distinción de centro de trabajo, tendrán acceso a los lugares donde se celebren las Asambleas antes reguladas.

## Artículo 77. *Elecciones Sindicales.*

Las elecciones sindicales se realizarán en el ámbito del artículo 1 del presente convenio, quedando prorrogado, en la medida que sea necesario y hasta la fecha de celebración, el mandato de los representantes con vencimiento de mandato previo.

Sin menoscabo de las competencias legales que la Ley confiere a las Mesas Electorales, a efectos de una mejor organización, las partes convienen la constitución de una Comisión Electoral, formada por la Dirección de la Empresa y los Representantes de las Secciones Sindicales más representativas, con la finalidad de establecer el calendario electoral y regular los demás aspectos relacionados con las referidas elecciones.

Dicha Comisión Electoral se constituirá a petición de una de las Secciones Sindicales más representativas y se mantendrá vigente tras la celebración de las elecciones.

Dicha Comisión Electoral tendrá las siguientes funciones:

– Regular las normas electorales,

Asistir a las mesas electorales, facilitándoles cuanta información les sea necesaria y resolviendo las dudas que estas le planteen.

Desarrollando las mismas bajo las siguientes premisas:

– Toda la plantilla del censo se agrupará en Colegio Único.

– Adoptar, dentro del marco legal vigente, las medidas necesarias que correspondan a los efectos de mantener constante, entre los procesos electorales, la representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

– Trabajar con el objetivo de promoción única de elecciones, en el año que en la misma se acuerde.

## CAPÍTULO XIII

### Régimen disciplinario

## Artículo 78. *Diligencia Profesional.*

Es política de la Empresa la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones. De acuerdo con tales principios, salvo que dichas circunstancias notoriamente no concurren, la Empresa asumirá la defensa de sus personas trabajadoras en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que les estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no concurrir dichas circunstancias la Empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

En el supuesto de que una persona trabajadora deseara asumir su defensa por sus propios medios, éstos correrán a su cargo, y no serán de aplicación las garantías reguladas en el primer párrafo de este artículo.

## Artículo 79. *Régimen Disciplinario.*

La presente regulación tiene por objeto el asegurar un comportamiento ético y adecuado en el desempeño profesional de las personas trabajadoras en consonancia con lo regulado en el Código Ético, a la vez que da una respuesta a aquellas actuaciones irregulares que suponen un incumplimiento de las obligaciones laborales que tendrán la consideración de falta laboral.

Atendiendo a la importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, las faltas laborales se clasifican en:

– Graduación de faltas:

- A. Faltas leves.
- B. Faltas graves.
- C. Faltas muy graves.

A. Faltas Leves.

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

1. Las 3 primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a 5 minutos inferior a 30 minutos, cometidas dentro del período de un mes.
2. Los incumplimientos de jornada/horario que no excedan de 30 minutos en un período de un mes.
3. Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.
4. Los descuidos y/o la omisión de las tareas esenciales de conservación del material.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Falta de atención y diligencia con los clientes.
8. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

B. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de 3 faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos, en un período de treinta días.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta días.
3. Los incumplimientos de jornada/horario superiores a 30 minutos que no excedan de los 90 minutos, en el período de un mes.
4. El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo.
5. Simular la presencia propia o de otro trabajador.
6. La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
7. La negligencia o desidia en el trabajo, así como la imprudencia en el desempeño de sus funciones.
8. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
9. No atender a los clientes con la corrección debida.
10. Faltar el respeto o el trato desconsiderado a jefes, compañeros o subordinados, de carácter grave, o que siendo leve haya causado perjuicio notorio a la imagen de la Empresa, y/o a quien la sufrió.
11. Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral, así como emplear para usos propios 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.
12. La inasistencia a los cursos de formación programados por la Empresa, a los que hubiera sido convocado, sin que medie la debida justificación.
13. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia o convivencia de hecho formalizada, que puedan afectar a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, al Plan de Pensiones, o que pueda tener cualquier repercusión económica o en la gestión de los beneficios sociales.
14. La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa, en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales

15. La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo.
16. Aquellos comportamientos que, aún desarrollados fuera del ámbito laboral, perjudican a la Empresa por la utilización de medios de ésta o de elementos representativos de la misma.
17. No cumplimentar en tiempo y forma la declaración de cumplimiento del Código Ético, cuando así le sea requerido por la Empresa.
18. La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses, habiendo mediado amonestación escrita.

C. Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de 10 faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, superiores a 5 minutos sobre el horario de entrada máxima, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Los incumplimientos de jornada/horario superiores a 90 minutos en el período de un mes.
3. Faltar injustificadamente más de dos días al trabajo durante un período de treinta días.
4. El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo, causando perjuicio o riesgo para las personas o para la Empresa.
5. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, cuando de ella se derivase perjuicio notorio para las personas o para la Empresa.
6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o fraude, o complicidad en los mismos, a la Empresa, personas trabajadoras o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en bienes, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
8. La inobservancia de las normas legales y disposiciones internas de la Empresa, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y/o de Salud Laboral, si dicha inobservancia antes indicada implica riesgo para la persona trabajadora, terceros, instalaciones, o reputación pública de la Empresa.
9. La negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otras personas trabajadoras o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.
10. La condena por delito de robo, hurto, fraude o malversación, o la condena por cualesquiera otras clases de hechos o conductas que puedan implicar para la Empresa desconfianza hacia su autor.
11. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.
12. La embriaguez o situación de drogadicción reiterada en el puesto de trabajo o mientras se porta algún identificativo de la Empresa que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.
13. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
14. La manipulación, no autorizada o indebida de datos contenidos en sistemas operativos propios de la Empresa, así como la obtención, divulgación y/o uso o cesión en beneficio propio o ajeno, gratuitamente o mediante precio o contraprestación de cualquier tipo, de datos personales, financieros, comerciales o de cualquier otra información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes, proveedores o terceros que conozca por cualquier causa o especialmente por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD y demás normativa de aplicación.
15. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y

comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones y/u obsequios de los clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones, así como los comportamientos que impliquen cualquier tipo de connivencia con clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedoras, ya sea de forma directa e indirecta, o sean contrarias a los intereses de la Empresa.

16. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otras personas trabajadoras y sus familiares directos.

17. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

18. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

19. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

20. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.

21. El acoso laboral, el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso o discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

22. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

– Sanciones.

Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

Sanciones por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Sanciones por falta grave:

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

Sanciones por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.
- Prescripción de las faltas.

La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que conste que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

Graduación de la falta	Plazo prescripción
Faltas leves.	A los 10 días.
Faltas graves.	A los 20 días.
Faltas muy graves.	A los 60 días.

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los seis meses de haberse cometido. No obstante si se produjese la apertura de expediente sancionador, el plazo de prescripción quedará interrumpido hasta la conclusión del mismo.

– Procedimiento.

La facultad de calificación de las faltas e imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores corresponde a la Dirección de la Empresa, ajustándose a las siguientes normas de procedimiento.

A. Determinación de los hechos susceptibles de calificación de falta laboral y determinación de sanciones:

I. A iniciativa de la Unidad en que la persona trabajadora presta sus servicios.

El responsable de la Unidad o superior inmediato enviará un informe detallado al director correspondiente, de los hechos que, a su juicio, pueden ser constitutivos de falta laboral.

El director o persona en quien delegue, caso de que lo estime procedente, trasladará su petición y criterio a la Dirección de la Empresa, juntamente con el informe que le dirigió el responsable de la Unidad o superior inmediato de la persona trabajadora.

La Dirección de la Empresa, por medio de la persona en quien delegue, procederá, en su caso, a la calificación de los hechos, calificando la falta y estableciendo la sanción consiguiente.

II. A iniciativa de la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa podrá, por propia iniciativa, proceder a adoptar medidas disciplinarias para una persona trabajadora de cualquier dirección, comunicándolo a ésta previamente junto con las razones en que se basa.

La calificación de la falta y sanción aplicable será determinada por la Dirección de la Empresa.

La determinación de la necesidad de apertura de expediente contradictorio será potestad de la Dirección de la Empresa, salvo para la determinación de falta y sanción muy grave, en cuyo caso será necesario la incoación previa del mismo.

En los casos en que la falta pudiese ser racionalmente considerada como muy grave, o lo requiera la seguridad de terceros o del servicio, podrá disponerse la suspensión de empleo del expedientado, con carácter preventivo, en tanto se sustancia el expediente disciplinario.

B. Procedimiento sancionador.

Si la calificación de la falta fuera de leve y se considera que debe ser objeto de la sanción de amonestación verbal o escrita, la Dirección de la Empresa procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando a la persona trabajadora afectada y a la Dirección correspondiente la decisión adoptada.

La sanción de las faltas graves y muy graves, así como la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días por falta leve, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

Si la persona trabajadora objeto de la apertura del expediente contradictorio fuese afiliado o afiliada a algún Sindicato, la Empresa deberá notificar la iniciación del mismo a la Sección Sindical correspondiente, para que ésta presente, si lo estima conveniente, un pliego de descargos.

La Dirección de la Empresa informará a las Secciones Sindicales de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros de la representación de las personas trabajadoras se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el artículo 75 (Garantías Sindicales) del presente convenio, y artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO I

**Garantías personales preexistentes**

Las personas trabajadoras que estén percibiendo a fecha de firma del presente convenio alguno de los conceptos que se exponen a continuación los mantendrán como garantía personal preexistente, de acuerdo con lo previsto en el presente anexo, a partir de su entrada en vigor.

Disposición adicional primera. *Compensación comidas.*

Con carácter general, en la Empresa no se devenga una compensación por comidas, distinta a la regulada en el artículo 50 del presente convenio.

No obstante, las personas trabajadoras que estén percibiendo Compensación Comidas a fecha de firma del presente convenio, mantendrán dicho devengo en iguales condiciones a las reguladas en el párrafo segundo del indicado artículo 50 del presente convenio, teniendo la opción –a ejercer por única vez– de pasar a percibir sustitutivamente el Vale Comida, todo ello mientras estén adscritos a Jornada Partida.

El importe de la Compensación Comidas a partir de la entrada en vigor del convenio será:

Año	Importe
2023	12,95
2024	13,24
2025	13,57

Disposición adicional segunda. *Complemento RV GDD.*

Se respetará como condición *ad personam* la continuidad en la percepción del Complemento RV GDD a aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiéndolo a fecha de firma del presente convenio colectivo.

Dicho complemento que tiene carácter consolidado y no absorbible, se incrementará en igual porcentaje que las tablas salariales, y no computa a efectos de la aportación al Seguro de Ahorro colectivo. No obstante, será absorbible, total o parcialmente hasta donde alcance por cualquier otro tipo de retribución variable existente en la Empresa en cada momento, computándose a efectos de cálculo de dicha absorción total o parcial un cumplimiento del 100 % de la nueva retribución variable.

Si, en aplicación de lo regulado en el párrafo anterior, el Complemento RV GDD llegase a ser absorbido (en todo o en parte) como consecuencia de su incompatibilidad con cualquier otro tipo de retribución variable, en el caso de que, con posterioridad, el empleado dejase de estar adscrito a la función por la que podía devengar la retribución variable que motivó la absorción, pasaría nuevamente a percibir el Complemento RV GDD que se le hubiese absorbido.

Por otra parte, al personal que, por encontrarse ejerciendo jornada reducida, tenga reducido proporcionalmente el Complemento RV GDD, en el momento en que retorne a jornada completa se le ajustará el importe del Complemento a la nueva situación.

Disposición adicional tercera. *Plus de Asistencia.*

Las personas trabajadoras que estén percibiendo el Plus de Asistencia a fecha de firma del presente convenio, mantendrán dicho devengo en los días efectivamente trabajados, en días laborables del período vacacional, días de descanso en compensación de horas extraordinarias, en las dos fiestas locales, en maternidad, paternidad y en los días sustitutivos de las fiestas nacionales y autonómicas cuando

éstas coincidan con día laborable; no devengándose, sin embargo, en los días de libre disposición.

El importe del Plus de Asistencia a partir de la entrada en vigor del convenio y durante su vigencia será:

Año	Importe
2023	6,16
2024	6,30
2025	6,45

El Plus de Asistencia se devengará en los días de descanso que resulten como compensación de los festivos que caigan en sábado, no devengándose, sin embargo, en los días de libre disposición.

El devengo del Plus de Asistencia es incompatible con el devengo del Vale Comida regulado en el artículo 50 del presente convenio.

Disposición adicional cuarta. *Dietas.*

Las personas trabajadoras encuadradas en los niveles salariales 1 a 15, que por necesidades del servicio tengan que desplazarse de su localidad de destino o prolongar su jornada laboral y generen derecho a dieta, percibirán las cantidades establecidas a continuación.

Los importes relativos a las Dietas a partir de la entrada en vigor del convenio serán los siguientes:

Tipo de Dieta	Importe
Desayuno.	3,46
Comida o cena.	20,42
Cama.	48,42
Completa.	92,73

Las personas trabajadoras podrán solicitar a través de su línea jerárquica acogerse a los medios de pago que en cada momento tenga establecida la Empresa.

Disposición adicional quinta. *Gastos de bolsillo.*

Las personas trabajadoras encuadradas en los niveles salariales 16 a 28, estarán sujetos al régimen de gastos a justificar, y cuando el desplazamiento tenga una duración superior a cuatro días percibirán además desde el primer día, en concepto de gastos de bolsillo, a partir de la entrada en vigor del convenio y durante su vigencia, la cantidad de 10,35 euros al día.

## ANEXO II

## Tablas salariales

Año 2021

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo profesional				
		Gestión/ soporte	Técnico			
			General	Alta Cualificación		
72.671,77	28			72.671,77		
70.075,89	27			70.075,89		
67.572,88	26			67.572,88		
65.159,08	25			65.159,08		
62.831,55	24			62.831,55		
60.587,21	23		60.587,21	60.587,21		
58.342,87	22		58.342,87	58.342,87		
56.009,46	21		56.009,46	56.009,46		
53.674,78	20		53.674,78	53.674,78		
51.109,05	19	51.109,05	51.109,05	51.109,05		
48.540,95	18	48.540,95	48.540,95	48.540,95		
46.441,10	17	46.441,10	46.441,10	46.441,10		
44.341,11	16	44.341,11	44.341,11	44.341,11		
42.241,11	15	42.241,11	42.241,11	42.241,11		
40.141,12	14	40.141,12	40.141,12	40.141,12		
37.806,58	13	37.806,58	37.806,58	37.806,58		
35.473,16	12	35.473,16	35.473,16	35.473,16		
33.605,48	11	33.605,48	33.605,48	33.605,48		
31.737,65	10	31.737,65	31.737,65	31.737,65		
29.872,49	9	29.872,49	29.872,49	29.872,49		
28.706,34	8	28.706,34				
27.537,81	7	27.537,81				
25.672,50	6	25.672,50				
24.270,54	5	24.270,54			Vale Comida.	9,20
23.337,82	4	23.337,82				
22.403,98	3	22.403,98			Dieta Desayuno.	4,67
21.004,43	2	21.004,43			Dieta Comida.	17,91
19.603,65	1	19.603,65			Dieta Cena.	17,91

Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada conforma el respectivo Nivel Básico.

Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico conforman los respectivos Niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Año 2022

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo profesional				
		Gestión/ soporte	Técnico			
			General	Alta Cualificación		
74.125,21	28			74.125,21		
71.477,41	27			71.477,41		
68.924,33	26			68.924,33		
66.462,26	25			66.462,26		
64.088,18	24			64.088,18		
61.798,96	23		61.798,96	61.798,96		
59.509,73	22		59.509,73	59.509,73		
57.129,64	21		57.129,64	57.129,64		
54.748,27	20		54.748,27	54.748,27		
52.131,24	19	52.131,24	52.131,24	52.131,24		
49.511,77	18	49.511,77	49.511,77	49.511,77		
47.369,92	17	47.369,92	47.369,92	47.369,92		
45.227,93	16	45.227,93	45.227,93	45.227,93		
43.085,94	15	43.085,94	43.085,94	43.085,94		
40.943,94	14	40.943,94	40.943,94	40.943,94		
38.562,71	13	38.562,71	38.562,71	38.562,71		
36.182,63	12	36.182,63	36.182,63	36.182,63		
34.277,59	11	34.277,59	34.277,59	34.277,59		
32.372,40	10	32.372,40	32.372,40	32.372,40		
30.469,94	9	30.469,94	30.469,94	30.469,94		
29.280,46	8	29.280,46				
28.088,56	7	28.088,56				
26.185,95	6	26.185,95				
24.755,96	5	24.755,96			Vale Comida.	9,20
23.804,58	4	23.804,58				
22.852,06	3	22.852,06			Dieta Desayuno.	4,67
21.424,51	2	21.424,51			Dieta Comida.	17,91
19.995,72	1	19.995,72			Dieta Cena.	17,91

Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada conforma el respectivo Nivel Básico.

Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico conforman los respectivos Niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

Año 2023

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo profesional				
		Gestión/ soporte	Técnico			
			General	Alta Cualificación		
75.496,53	28			75.496,53		
72.799,74	27			72.799,74		
70.199,43	26			70.199,43		
67.691,81	25			67.691,81		
65.273,81	24			65.273,81		
62.942,24	23		62.942,24	62.942,24		
60.610,66	22		60.610,66	60.610,66		
58.186,54	21		58.186,54	58.186,54		
55.761,11	20		55.761,11	55.761,11		
53.095,66	19	53.095,66	53.095,66	53.095,66		
50.427,73	18	50.427,73	50.427,73	50.427,73		
48.246,26	17	48.246,26	48.246,26	48.246,26		
46.064,64	16	46.064,64	46.064,64	46.064,64		
43.883,03	15	43.883,03	43.883,03	43.883,03		
41.701,41	14	41.701,41	41.701,41	41.701,41		
39.276,12	13	39.276,12	39.276,12	39.276,12		
36.852,01	12	36.852,01	36.852,01	36.852,01		
34.911,72	11	34.911,72	34.911,72	34.911,72		
32.971,29	10	32.971,29	32.971,29	32.971,29		
31.033,63	9	31.033,63	31.033,63	31.033,63		
29.822,15	8	29.822,15				
28.608,20	7	28.608,20				
26.670,39	6	26.670,39				
25.213,94	5	25.213,94			Vale Comida.	9,56
24.244,96	4	24.244,96				
23.274,82	3	23.274,82			Dieta Desayuno.	4,76
21.820,87	2	21.820,87			Dieta Comida.	18,27
20.365,64	1	20.365,64			Dieta Cena.	18,27

Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada conforma el respectivo Nivel Básico.

Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico conforman los respectivos Niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

(\*) Importes de Vale Comida y Dietas a aplicar tras la entrada en vigor del convenio.

(\*\*) La tabla podrá verse afectada en función de lo dispuesto en el artículo 54- Actualización de las Remuneraciones.

Año 2024

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo profesional				
		Gestión/ soporte	Técnico			
			General	Alta Cualificación		
77.157,45	28			77.157,45		
74.401,34	27			74.401,34		
71.743,82	26			71.743,82		
69.181,03	25			69.181,03		
66.709,84	24			66.709,84		
64.326,97	23		64.326,97	64.326,97		
61.944,09	22		61.944,09	61.944,09		
59.466,65	21		59.466,65	59.466,65		
56.987,86	20		56.987,86	56.987,86		
54.263,77	19	54.263,77	54.263,77	54.263,77		
51.537,14	18	51.537,14	51.537,14	51.537,14		
49.307,68	17	49.307,68	49.307,68	49.307,68		
47.078,07	16	47.078,07	47.078,07	47.078,07		
44.848,45	15	44.848,45	44.848,45	44.848,45		
42.618,84	14	42.618,84	42.618,84	42.618,84		
40.140,20	13	40.140,20	40.140,20	40.140,20		
37.662,75	12	37.662,75	37.662,75	37.662,75		
35.679,78	11	35.679,78	35.679,78	35.679,78		
33.696,66	10	33.696,66	33.696,66	33.696,66		
31.716,37	9	31.716,37	31.716,37	31.716,37		
30.478,24	8	30.478,24				
29.237,58	7	29.237,58				
27.257,14	6	27.257,14				
25.768,65	5	25.768,65			Vale Comida.	9,77
24.778,35	4	24.778,35				
23.786,87	3	23.786,87			Dieta Desayuno.	4,76
22.300,93	2	22.300,93			Dieta Comida.	18,27
20.813,69	1	20.813,69			Dieta Cena.	18,27

Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada conforma el respectivo Nivel Básico.

Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico conforman los respectivos Niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

(\*\*) La tabla podrá verse afectada en función de lo dispuesto en el artículo 54-Actualización de las Remuneraciones.

Año 2025

Tabla salarial (1)	Nivel salarial	Grupo profesional				
		Gestión/ soporte	Técnico			
			General	Alta Cualificación		
79.086,39	28			79.086,39		
76.261,37	27			76.261,37		
73.537,42	26			73.537,42		
70.910,56	25			70.910,56		
68.377,58	24			68.377,58		
65.935,14	23		65.935,14	65.935,14		
63.492,70	22		63.492,70	63.492,70		
60.953,31	21		60.953,31	60.953,31		
58.412,55	20		58.412,55	58.412,55		
55.620,36	19	55.620,36	55.620,36	55.620,36		
52.825,57	18	52.825,57	52.825,57	52.825,57		
50.540,37	17	50.540,37	50.540,37	50.540,37		
48.255,02	16	48.255,02	48.255,02	48.255,02		
45.969,66	15	45.969,66	45.969,66	45.969,66		
43.684,31	14	43.684,31	43.684,31	43.684,31		
41.143,70	13	41.143,70	41.143,70	41.143,70		
38.604,32	12	38.604,32	38.604,32	38.604,32		
36.571,77	11	36.571,77	36.571,77	36.571,77		
34.539,08	10	34.539,08	34.539,08	34.539,08		
32.509,28	9	32.509,28	32.509,28	32.509,28		
31.240,20	8	31.240,20				
29.968,52	7	29.968,52				
27.938,57	6	27.938,57				
26.412,86	5	26.412,86			Vale Comida.	10,01
25.397,81	4	25.397,81				
24.381,54	3	24.381,54			Dieta Desayuno.	4,76
22.858,45	2	22.858,45			Dieta Comida.	18,27
21.334,03	1	21.334,03			Dieta Cena.	18,27

Los tres niveles inferiores de cada Grupo conforman los respectivos Niveles de Entrada.

El nivel inmediatamente superior a los que conforman los Niveles de Entrada conforma el respectivo Nivel Básico.

Los niveles superiores al nivel que conforma el Nivel Básico conforman los respectivos Niveles de Desarrollo.

(1) 12 Mensualidades + 2 Gratificaciones Extraordinarias.

(\*\*) La tabla podrá verse afectada en función de lo dispuesto en el artículo 54- Actualización de las Remuneraciones.

## ANEXO III

## Tabla de clasificación profesional

La tabla de clasificación profesional regulada en el artículo 14 del convenio es la siguiente:

Niveles	Grupos profesionales		
	Gestión/sopORTE	Técnico	
Subgrupo		General	Alta Cualificación
28			
27			
26			
25			
24			
23			
22			
21			
20			Desarrollo.
19			
18		Desarrollo.	
17			
16			
15			
14			
13			
12	Desarrollo.	Básico.	Básico.
11			
10		Entrada.	Entrada.
9			
8			
7			
6			
5			
4	Básico.		
3			
2	Entrada.		
1			

## ANEXO IV

**Tabla de agrupación de funciones con su referencia a la tabla de clasificación profesional**

Puesto Tipo	Gestión/Soporte	Técnico	
		General	Alta Cualificación
Coordinador/a de Procesos.	X		
Coordinador/a Especialista ATR.			X
Gestor/a Aplicaciones.			X
Gestor/a Técnico ATR.	X		
Jefe/a Servicio.		X	
Operador/a.	X		
Técnico/a Soporte.	X		
Técnico/a General ATR.		X	

## ANEXO V

**Sistema de cálculo de horas de ajuste**

*Jornada anual efectiva 1672 h.*

Conceptos	Horas Día	N.º días (*)
Días año.		365
Sábados.		52
Domingos.		52
Total días hábiles sin festivos.		261
Laborables invierno sin viernes.	8,5	133
Laborables verano.	6,5	88
Viernes laborables invierno.	6,5	35
Semanas de Navidad (**).	6,5	5
Vacaciones verano.	6,5	23
Vacaciones invierno.	8,5	3
Días Libre Disposición.	8,5	2
Festivos invierno.	8,5	8
Festivos verano.	6,5	6

(\*) Los días indicados se incluyen como fórmula de cálculo que se mantendrá estable a futuro, aplicándose por igual a todos los empleados

(\*\*) Días laborables entre el 24 de diciembre y 6 de enero.

En los años bisiestos se añadirá un día laborable de invierno, o un viernes laborable de invierno, según corresponda.

Para colectivos con jornada anual efectiva distinta a la regulada en el artículo 32, se adecuará la fórmula indicando la jornada anual efectiva que corresponda y los días laborables de invierno y verano en proporción al período de verano que en cada caso se ostente.

Los días festivos que coincidan en sábado serán compensados con un día laborable libre, dentro del período (invierno o verano) en que se produzca dicha coincidencia.