

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

12485 *Resolución de 4 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de BT Global ICT Business Spain, SLU.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa BT Global ICT Business Spain, SLU (Código de convenio: 90103892012021), que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT que suma la mayoría de los miembros del Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 4 de junio de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III CONVENIO COLECTIVO DE BT GLOBAL ICT BUSINESS SPAIN, SLU

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo responde a la voluntad de ambas partes de dotar a la empresa BT Global ICT Business Spain, SLU (en adelante, «BT» o «la Empresa»), de un marco único de regulación de las condiciones y relaciones laborales de carácter general para todos los centros y lugares de trabajo de las personas trabajadoras en plantilla de BT (en adelante igualmente referidas como «la plantilla»).

En este sentido, el convenio colectivo tiene por objeto la sistematización y articulación en un texto único de las condiciones de trabajo y de los pactos o acuerdos firmados con la representación legal de los trabajadores, así como ajustar las condiciones colectivas de trabajo a la realidad de la Empresa. Se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto del convenio colectivo y legitimación.*

El presente convenio colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto la sistematización y articulación en un único texto de las condiciones de trabajo y los acuerdos o pactos firmados con la representación de las trabajadoras y trabajadores.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texto refundido aprobado mediante Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), de una parte, por los representantes de la Dirección de la empresa BT y, de otra, por la sección sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente convenio colectivo con validez y eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de los elementos aquí regulados.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

2.1 Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras que presten servicios bajo la dependencia y por cuenta de la empresa BT con excepción de:

- a) Las comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Aquellas cuya relación se rige por el RD 13882/85, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- c) Aquellas personas trabajadoras que desempeñen funciones directivas u ocupen puestos ligados a actividades de una especial responsabilidad y confianza. Estas personas son: (i) Miembros del Comité de Dirección (actualmente denominado «Country Host Committee») o personas que por su situación en la organización de BT estén asimiladas en categoría a los mismos; y (ii) personas empleadas con responsabilidad en gestión directiva.

A estos efectos, se entiende por persona trabajadora con responsabilidad en gestión directiva aquella que tiene personas trabajadoras a su cargo y/o desempeña un puesto de responsabilidad relevante en la empresa. En este caso deberá constar la aceptación voluntaria, expresa y escrita de la persona trabajadora, así como la regulación de sus condiciones por escrito pactadas individualmente, que en ningún caso podrán ser inferiores a las establecidas en el presente convenio colectivo en cómputo anual. Acordada con la persona trabajadora con responsabilidad en gestión directiva la no aplicación del convenio colectivo, la situación se mantendrá por periodos iguales a la vigencia del convenio colectivo coincidentes en el tiempo. Si dicha persona que inicialmente, conforme al párrafo anterior, quedó excluida de la aplicación del presente convenio colectivo, comunicase a la Empresa su voluntad de quedar bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo, su decisión surtirá efectos a partir del comienzo del siguiente año fiscal de BT (1 de abril siguiente) siempre que lo haya comunicado con un mínimo de 2 meses de antelación.

2.2 En caso de que una persona trabajadora dejase de ejercer las funciones propias de los puntos (i) o (ii) del apartado c) anterior, con independencia de cómo afectase esta situación a sus condiciones de trabajo, quedará incluida automáticamente en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. Esta aplicación no será automática en el caso de personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del I convenio estuvieran ejerciendo dichas funciones y que podrán optar por continuar fuera del ámbito de aplicación del convenio.

2.3 En caso de que una persona trabajadora accediera a un puesto descrito en el punto (i) del apartado c) anterior, quedará automáticamente excluida del ámbito de aplicación del presente convenio. Si accediera a un puesto descrito en el punto (ii) del apartado c) anterior, deberá constar la aceptación voluntaria y expresa de la exclusión del presente convenio.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todo el territorio estatal y en especial, en todos los centros y lugares de trabajo, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante su vigencia, en los que cualquier persona trabajadora de la empresa BT preste sus servicios.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las actividades que actualmente presta BT o a aquellas otras que pudieran desarrollarse por la Empresa en el futuro.

Artículo 5. *Ámbito temporal y denuncia.*

5.1 El presente III convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos, salvo para lo particularmente establecido así en alguno de sus artículos, el día 01 de abril de 2023 y su duración será hasta el 31 de marzo de 2027.

5.2 La denuncia, en caso de producirse, se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente por escrito, con exposición razonada de las causas, antes de la finalización de su vigencia, y se presentará ante el Organismo competente. En caso de no producirse la denuncia o prórroga por ninguna de las partes, quedará automáticamente prorrogado por periodos de un año.

5.3 Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio colectivo una vez formulada la denuncia, aun cuando no se hubiese agotado su vigencia inicial o prorrogada. Las partes se obligan a negociar de buena fe.

5.4 Denunciado el presente convenio colectivo en los términos establecidos en el punto 5.2 anterior, se mantendrá en vigor su contenido normativo hasta que éste sea sustituido por otro convenio colectivo de empresa de eficacia general, salvo en lo relativo al compromiso de revisión salarial fija recogido en el punto 21.1 del presente convenio que deberán ser negociadas. En cualquier caso, se deberán adaptar las tablas salariales a las recogidas en el convenio Sectorial de aplicación (actualmente el del Comercio del Metal de Madrid), si estas son superiores al convenio de BT.

5.5 Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes durante las negociaciones para un nuevo convenio sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos extra judiciales de solución de conflictos colectivos, como la mediación o el arbitraje, establecidos o que pudieran establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, en el interés de que este medio de solución procure la continuidad del modelo colectivo de relaciones laborales que instaura este convenio colectivo.

5.6 Al margen de lo anterior, por acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras se podrá acordar la prórroga y modificación del convenio colectivo en cualquier momento. En cualquier caso, las partes acuerdan hacer sus mejores esfuerzos por constituir la comisión negociadora 30 días naturales después de la comunicación fehaciente por escrito de la prórroga o denuncia del convenio. En caso de alcanzarse un acuerdo de modificación se cumplirán seguidamente los requisitos de registro, depósito y publicación previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán con carácter estrictamente personal («*ad personam*») las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio colectivo y que, computadas en conjunto y anualmente, excedan de las pactadas y se encuentren expresamente reconocidas por la Empresa a las personas trabajadoras.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su cómputo global.

La nulidad sobrevenida de alguna disposición del presente convenio colectivo no afectará al resto del contenido, pero iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes firmantes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del presente convenio colectivo de eficacia general. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al convenio colectivo.

Artículo 8. *Prelación normativa.*

Las normas de este convenio colectivo se aplicarán con carácter prioritario y preferente en todo lo que no sea contrario a las disposiciones legales. En todo aquello que no esté previsto, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones laborales.

Artículo 9. *Cláusula derogatoria.*

El presente convenio colectivo regirá en sustitución de cualquier acuerdo o pacto colectivo, uso o costumbre que pudiera existir con anterioridad a su entrada en vigor que contradiga lo dispuesto en el presente texto, los cuales quedan expresamente derogados.

Cualquier discrepancia relacionada con la aplicación de este artículo, será resuelta en el seno de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 34 de este convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización práctica del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo corresponden a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que competan legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

Artículo 11. *Ingreso y contratación.*

La Empresa, en el ejercicio de su poder de organización, procederá a contratar a los profesionales que mejor se ajusten a los perfiles necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial, promoviendo la igualdad de género. No obstante, lo anterior, se establece que para la cobertura de vacantes la Empresa, con carácter previo a la incorporación de un tercero, dará preferencia a trabajadores que ya vengan prestando sus servicios en la Empresa y reúnan las condiciones de perfiles profesionales requeridos para el puesto de trabajo objeto de cobertura.

Artículo 12. *Período de prueba.*

Todo nuevo contrato de trabajo estará sujeto a período de prueba que quedará concertado por escrito. Se establece un periodo de prueba de 6 meses para las personas trabajadoras comprendidas en los grupos profesionales 1 y 2, 4 meses para los grupos 3 y 4.1 y de 2 meses para el grupo 4.2.

La suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, interrumpirá el período de prueba, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de los mínimos legales indisponibles que pudieran establecerse.

Cualquier resolución de un contrato de trabajo en período de prueba será comunicada a la Representación de las trabajadoras y trabajadores.

Artículo 13. *Extinción del contrato de trabajo.*

La extinción del contrato de trabajo de las personas trabajadoras se producirá por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, y previo cumplimiento de las formalidades aplicables a las diferentes causas.

El cese por dimisión de la persona trabajadora deberá notificarse por escrito a la Empresa, en todos los casos, con una antelación mínima de cuatro (4) semanas, salvo que en el contrato de trabajo se haya establecido un plazo de preaviso superior, en cuyo caso habrá que estar a lo acordado.

Para los supuestos de extinción del contrato por despido colectivo u objetivo, con independencia de la calificación legal posterior del mismo, la Empresa deberá notificarlo con una antelación mínima de cuatro (4) semanas.

Asimismo, y para los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la Empresa ofrecerá un servicio de recolocación o reorientación profesional («outplacement») de doce meses de duración al personal de plantilla que tenga, a la fecha de comunicación de la extinción del contrato: (a) 50 años o más y (b) un mínimo de 15 años de antigüedad reconocida en BT. En caso de no utilizarse el servicio, en ningún caso, el coste de este será compensado.

Artículo 13 bis. *Contrato de relevo.*

Se acuerda impulsar la utilización del contrato de relevo recogido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que adecúe a lo dispuesto en dicho artículo y previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 13 ter. *Fomento a la jubilación.*

La empresa estudiará fórmulas para facilitar las jubilaciones voluntarias desde la vida activa al retiro laboral. A este efecto, la empresa presentará una primera propuesta para su análisis por la representación de las personas trabajadoras durante el primer semestre de 2025.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

De acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

Con carácter general las personas trabajadoras desarrollarán las tareas propias de su Grupo Profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual formen parte.

Cuando se prevea desempeñar de forma habitual y suficiente funciones propias de más de un Grupo Profesional, la adscripción se realizará en virtud de las funciones de más alta responsabilidad que se prevea desarrollar.

La reseña de los Grupos profesionales, funciones profesionales y sus niveles funcionales que se establecen en este convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tenerlos cubiertos, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las actividades que se desarrollen en la Empresa.

Se identifican 4 divisiones funcionales atendiendo a las principales actividades de la Empresa:

A) De forma directa acomete tareas de la operación CORE.

- Gestión Contrato/Oferta Cliente.
- Servicios Profesionales.
- Gestión Operativa.

B) Da soporte a todo lo anterior.

- Apoyo Corporativo.

Dentro de cada División Funcional se enmarcan Grupos Profesionales que serán descritos atendiendo a funciones y/o tareas que se desempeñan y en las que se valoran aspectos como los conocimientos, complejidad, responsabilidad, iniciativa, autonomía, gestión y formación.

1. Conocimientos y experiencia: Se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

2. Complejidad: Se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

3. Responsabilidad: Se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

4. Iniciativa: Se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

5. Autonomía: Se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

6. Mando: Se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

7. Formación: La titulación será una referencia de las aptitudes requeridas por cada perfil, sin que pueda determinar reconocimiento o exclusión del correspondiente grupo profesional.

Grupo profesional 1:

Criterios generales:

Este grupo engloba funciones de especialistas que supongan la realización de tareas técnicas de alta cualificación, complejas y heterogéneas, con objetivos globales y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, pudiendo realizar labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados.

Reconocido dentro de la unidad de negocio como especialista de nivel sénior en un campo de conocimiento y en el conocimiento de prácticas para mejorar los procesos de trabajo.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional organizan y gestionan actividades/procesos con un elevado componente técnico, siendo estos complejos y específicos en objetivo y contenido. Se enfrentan a variados problemas y de complejidad tal que requieren profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados, así

como el uso de habilidades interpersonales. Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras. Los procedimientos y normas para aplicar no están siempre definidos, debiendo de ser capaces de encontrar soluciones en base a la aplicación de sus conocimientos teóricos y experiencia adquirida.

Titulación de referencia: Universitaria de grado superior adecuada a la función o dilatada experiencia profesional, consolidada en el ejercicio de su profesión.

Con carácter general, formarán parte de este grupo profesional las siguientes funciones:

Gestión Contrato/Oferta Cliente:

- Ventas y gestión de clientes (Sales).
- Gestión de contratos (Business / Contract Management).
- Desarrollo de negocio (Deal Architect).
- Venta especializada (Sales Specialist).
- Diseño de ofertas (Sales Engineers/ Bid Management).

Apoyo Corporativo:

- Gestión de Productos (Product/ Porfolio Management).
- Compras.
- Finanzas.
- Legal.
- Recursos Humanos.
- Gestión de Proyectos.
- Seguridad interna.
- Sistemas internos (IT).

Servicios Profesionales:

- Gestión de Servicio.
- Gestión de Proyecto.
- Consultoría.
- Soporte e Instalación de Soluciones y Servicios.

Gestión Operativa:

- Gestión Proveedores.
- Entrega Servicios:
 - Diseño Técnico.
 - Entrega de servicios.
 - Gestión de Acceso.
- Mantenimiento Servicios (Service Assurance).
- Operaciones ciberseguridad / TI.
- Gestión de Proyectos de cliente.
- Ingeniería de Red.

Grupo profesional 2:

Criterios generales:

Este grupo profesional incluye funciones que suponen tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con

objetivos con adecuado grado de exigencia y autonomía y contenido intelectual. Funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo éstas complejas y específicas en objetivo y contenido.

Las personas empleadas en este grupo profesional se enfrentan a variados problemas y de gran complejidad que exigen profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados. Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional deben tener habilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras. Están sujetas a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero aquellos no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

Titulación de referencia: Universitaria de grado superior o medio relevante para la función o dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión

Típicamente formaran parte de este grupo profesional las siguientes funciones:

Gestión Contrato/Oferta Cliente:

- Ventas y gestión de clientes (Sales).
- Gestión de contratos (Business /Contract Management).
- Desarrollo de negocio (Deal Architect).
- Venta especializada (Sales Specialist).
- Diseño de ofertas (Sales Engineers/ Bid Management).

Apoyo Corporativo:

- Gestión de Productos (Product/ Porfolio Management).
- Marketing.
- Compras.
- Finanzas.
- Legal.
- Recursos Humanos.
- Seguridad interna.
- Sistemas Internos (IT).

Servicios Profesionales:

- Gestión de Servicio.
- Gestión de Proyecto.
- Consultoría.
- Soporte e Instalación de Soluciones y Servicios.

Gestión Operativa:

- Gestión Proveedores.
- Entrega Servicios:
 - Diseño Técnico (CSED).
 - Entrega de servicios.
 - Gestión de Acceso.
- Mantenimiento Servicios (Service Assurance).
- Operaciones TI.
- Gestión de proyectos de clientes.
- Ingeniería de Red.

Grupo profesional 3:

Criterios generales:

Este grupo profesional incluye tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones específicas de carácter técnico que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo recibir ayuda de otro/a u otros/as trabajadores/as.

Engloba actividades de supervisión de equipos de trabajo sujetos a instrucciones y procedimientos concretos, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesitan de formación específica diferente de la específica del puesto.

Requieren conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica. Deben tener suficiencia en la actividad especializada, adquirida a través de una sólida formación y cierta experiencia. Disponen de procedimientos para solventar los distintos problemas que se les presentan, debiendo ellos aplicar la solución más adecuada para cada posibilidad. Se enfrentan a problemas de cierta complejidad, aunque en su mayor parte definidos y situaciones con aspectos novedosos, siendo necesario escoger la solución más adecuada.

Titulación de referencia: Universitaria de grado medio o formación profesional de grado superior adecuada a la función, o experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Típicamente formaran parte de este grupo profesional las siguientes funciones:

Gestión de Clientes:

- Ventas y gestión de clientes (Sales).
- Desarrollo de negocio (Deal Architect).
- Venta especializada (Sales Specialist).
- Diseño de ofertas (Sales Engineers/ Bid Management).
- Graduados.

Apoyo Corporativo:

- Soporte a ventas.
- Gestión de Productos.
- Marketing.
- Finanzas.
- Legal.
- Recursos Humanos.
- Oficina de Transformación, Programas y Recursos - Gestión de Recursos.
- Seguridad.
- Sistemas Internos (IT).
- Graduados.

Servicios Profesionales:

- Gestión de Servicio.
- Gestión de Proyecto.
- Consultoría.
- Soporte e Instalación de Soluciones y Servicios.
- Graduados.

Gestión Operativa:

- Oficina de Transformación, Programas y Recursos - Gestión de proyectos internos (OPP).
- Gestión Proveedores.

- Entrega Servicios.
 - Diseño Técnico (CSED).
 - Entrega de servicios.
 - Gestión de Acceso.
- Mantenimiento Servicios (Service Assurance).
- Operaciones TI.
- Gestión de Proyectos de clientes.
- Ingeniería de Red.
- Graduados.

Grupo profesional 4.1:

Criterios generales:

En este grupo profesional se incluyen tareas y trabajos consistentes en la ejecución de actividades específicas técnicas y/o administrativas muy procedimentadas. Realizan actividades de contenido muy similar, con capacidad para decidir el orden de ejecución y el modo de actuación en la resolución de problemas. Se requieren competencias de interrelación y trato con otras personas. Deben ser capaces de solventar los problemas que les plantea la función, eligiendo la opción más adecuada, a partir de procedimientos y precedentes similares. Se enfrentan a problemas en situaciones semejantes que, para su resolución, requieren de un análisis y elección entre un conjunto de cosas aprendidas.

Titulación de referencia: formación profesional de grado superior o medio adecuado a la función, o preferiblemente experiencia en la función.

Con carácter general, formarán parte de este grupo profesional las siguientes funciones:

Apoyo Corporativo:

- Soporte a funciones, procesos o programas.
- Soporte a ventas.
- Soporte a ofertas, contratos, entrega.
- Soporte a área/ departamento.

Servicios Profesionales:

- Gestión de Servicio.
- Gestión de Proyecto.
- Soporte e Instalación de Soluciones y Servicios.

Gestión Operativa:

- Oficina de Transformación, Programas y Recursos - Gestión de proyectos internos (OPP).
- Gestión Proveedores.
- Entrega Servicios / Gestión de Acceso.
- Mantenimiento Servicios (Service Assurance).
- Operaciones TI.
- Gestión de Proyectos.
- Ingeniería de Red.

Grupo profesional 4.2:

Criterios generales:

Se incluyen en este grupo profesional las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que

normalmente exigen conocimientos: de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Las personas trabajadoras incluidos en este grupo profesional pueden ejercer capacidades discrecionales sobre trabajos rutinarios; no obstante, busca el asesoramiento de miembros de mayor rango cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad. Desempeña un papel de soporte básico en la facilitación de soluciones a problemas en el ámbito de la organización técnica inmediata. Interactúa únicamente con su grupo de trabajo.

El desempeño de sus tareas es rutinario y se desarrollan en unos parámetros perfectamente delimitados por su responsable o procedimiento de trabajo.

Las áreas de trabajo son limitadas al enfoque de sus tareas en el grupo.

Necesita supervisión directa y debe buscar orientación ante cualquier imprevisto en la aplicación de sus funciones.

Titulación de referencia: Formación profesional de grado medio, enseñanza básica o experiencia en la función.

Con carácter general, formarán parte de este grupo profesional las siguientes funciones:

Apoyo Corporativo:

- Soporte a funciones, procesos o programas.

Servicios Profesionales:

- Soporte a servicios, funciones, procesos o proyectos.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 15. *Jornada y horario de trabajo.*

15.1 Régimen general.

15.1.1 Jornada ordinaria de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada de trabajo aplicable a la plantilla de BT será de 1.752 horas, en cómputo anual, de las cuales 1.744 horas serán de trabajo efectivo y 8 horas serán de libre disposición para la persona trabajadora.

A partir del 1 de enero de 2025, el número de horas de libre disposición se incrementará en 8, quedando establecido en un total de 16 horas anuales de libre disposición, pasando a ser a 1.736 horas anuales de trabajo efectivo.

15.1.2 Horario ordinario de trabajo en jornada de invierno.

El horario ordinario aplicable a todos los centros de trabajo de BT será, en jornada de invierno, de lunes a jueves, de 9.00 a.m. a 18.00 p.m., en jornada partida y con un descanso de una hora para comer, y los viernes de 8.00 a.m. a 15.00 p.m. en jornada continua con 15 minutos de descanso, lo que hace un cómputo de 39 horas semanales.

Durante la jornada de invierno existe para la persona trabajadora la posibilidad de flexibilizar su horario, en dos (2) horas a la entrada y salida.

15.1.3 Horario ordinario de trabajo en jornada de verano.

La jornada de verano se establece durante los meses de julio y agosto en horario de 8.00 a.m. a 15.00 a.m., de lunes a viernes. De acuerdo con lo dispuesto anteriormente, la jornada de verano será de 35 horas semanales.

Las personas trabajadoras que disfruten de jornada de verano estarán sujetas al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Respetar el horario de trabajo de la Jornada Continua: de 08:00 h. a 15:00 h., de lunes a viernes con 15 minutos de descanso, estableciéndose dos (2) horas de flexibilidad en el horario de entrada y salida.
- Disfrutar un mínimo de 15 días laborables de sus vacaciones anuales, durante los meses de julio y agosto y/o durante el período navideño.

Para el caso de que, por necesidades del servicio y/o compromisos adquiridos con clientes, la persona trabajadora no pudiera disfrutar de la totalidad de la jornada de verano, será compensada con tres días adicionales de descanso a disfrutar en el plazo máximo de 4 meses.

Si de forma voluntaria, alguna persona decidiese no hacer el horario de verano, no estarán sujetas a la obligación de disfrutar el de los 15 días laborables de sus vacaciones anuales durante julio y agosto y/o durante el período navideño; en estos casos tampoco será aplicable la compensación citada en el punto anterior ni ninguna otra.

15.2 Cómputo de jornada de personas trabajadoras dedicadas o asignadas a proyectos de cliente.

15.2.1 Aquellas personas trabajadoras dedicadas o asignadas a proyectos de cliente que, por las necesidades del servicio, tengan que realizar su trabajo en condiciones distintas a las establecidas con carácter general en este convenio colectivo, ajustarán sus condiciones laborales de tiempo de trabajo a las necesidades del servicio en cuanto a jornada, horario y días festivos, durante el tiempo que la persona trabajadora esté vinculada a dicho servicio. En tales supuestos, la jornada realizada por cada persona trabajadora tendrá la consideración, en todo caso, de jornada ordinaria de trabajo.

15.2.2 Jornada inferior.

Si la jornada de trabajo efectiva realizada en los supuestos previstos en este artículo fuese inferior hasta en un 15 % respecto de la jornada que le correspondería realizar si prestara sus servicios en el centro de trabajo al que esté adscrita, la persona trabajadora disfrutará de la misma sin alteración de su sistema de retribución y sin necesidad de recuperar las horas dejadas de realizar.

En caso de que el número de horas realizadas efectivamente fuese inferior en más de un 15 % respecto a la jornada que le correspondería realizar si prestara sus servicios en el centro de trabajo al que esté adscrita, la Empresa podrá asignar a dicha persona la realización de tareas hasta alcanzar el máximo del 15 % de horas no realizadas.

15.2.3 Jornada superior.

Si la jornada de trabajo efectiva realizada en los supuestos previstos en este artículo fuese superior a la jornada ordinaria máxima prevista en cómputo anual en la Empresa, la persona trabajadora y la Dirección de la Empresa pactarán las condiciones de la regularización de ese exceso de horas realizado, bien en tiempo de descanso, bien como compensación económica, en función de las necesidades organizativas de la Empresa.

En ambos casos, para proceder a la regularización cada hora de exceso se compensará con una hora ordinaria en tiempo de descanso o el valor económico unitario de la hora ordinaria.

En caso de optar por la compensación con tiempo de descanso, si esto no se produjera dentro de los cuatro meses siguientes, la compensación será económica.

Artículo 16. Vacaciones.

1. El personal tiene derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones al año o la parte proporcional de ellas, en caso de no permanecer el año completo en alta en la Empresa.

2. Todas las personas trabajadoras de BT podrán disfrutar de un día adicional de vacaciones por cada tres años de servicio en la Empresa, con un máximo de cuatro (4) días. Cada día adicional se sumará a los días de vacaciones del año siguiente a aquel en el que se cumplan los tres años.

Aquellas personas trabajadoras que título individual estén disfrutando, a la fecha de la entrada en vigor de este convenio colectivo, de 27 o más días de vacaciones, no verán incrementados sus días de vacaciones en base a lo dispuesto en el párrafo anterior.

A estos efectos, se consideran años de servicio en la Empresa, únicamente aquellos periodos de tiempo en que la persona haya estado efectivamente trabajando en una empresa del Grupo BT, esto es, desempeñando una actividad remunerada.

3. El período de devengo de los días de vacaciones se extiende desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

4. El período de disfrute de los días de vacaciones se extiende desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año en que se devengan. Lo anterior, no obstante, en el caso de que concurran circunstancias imprevistas e inevitables que imposibiliten a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez hayan desaparecido tales impedimentos y en los términos previstos, en su caso, mediante acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con los periodos de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el período de disfrute.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el periodo de disfrute a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. A partir del 1 de enero de 2024, salvo para los que ya lo estuvieran disfrutando, los días 24 y 31 de diciembre se disfrutarán como permiso retribuido para todas las personas trabajadoras de la empresa.

Para el caso de que, por necesidades del servicio y/o compromisos adquiridos con clientes, la persona trabajadora no pudiera librar los días 24 y/o 31 de diciembre, será compensada con días/horas adicionales de descanso a disfrutar en el plazo máximo de 3 meses.

No tendrán derecho a la compensación anteriormente indicada las personas trabajadoras que hayan trabajado a turnos algunas horas de esos dos días, pero cuyo turno finalice antes de las 08:00.

6. A petición de la persona trabajadora, se podrá disfrutar anualmente de un máximo de 2 días del total de vacaciones que le correspondan en medias jornadas (50 % de la jornada diaria).

CAPÍTULO V

Condiciones retributivas

Artículo 17. *Principios generales y estructura retributiva.*

El sistema retributivo de BT está formado por los conceptos que se establecen en este capítulo.

La estructura retributiva en la Empresa se compone de salario base bruto anual, de los distintos complementos salariales recogidos en el artículo 19 y, en su caso, de la retribución variable a que tuviera derecho la persona trabajadora.

Artículo 18. *Salario base.*

El salario base es la retribución mínima asignada a cada persona trabajadora según su área funcional y grupo profesional como contraprestación por el desarrollo de las tareas que tiene encomendadas y para la realización de la jornada de trabajo y los períodos de descanso computables como de trabajo.

El salario base bruto mínimo anual de las diferentes áreas funcionales y grupos profesionales es el que se señala en las tablas salariales del anexo 1.

Artículo 19. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las retribuciones de la persona trabajadora que se agregan al salario base, cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción. Se establecen los siguientes complementos salariales:

– Complemento 1 convenio colectivo BT (complemento 1 BT): este complemento retribuye la diferencia entre el Salario Base del grupo profesional en el que la persona trabajadora esté adscrita como consecuencia de la clasificación profesional establecida en el presente convenio y la cuantía que, antes de 30 de abril de 2016 la persona trabajadora venía percibiendo por alguno de los siguientes conceptos (tal y como vienen identificados, antes de esa fecha en el recibo de nómina): salario base, plus de transporte, paga de beneficios, plus de productividad, antigüedad, ex-antigüedad, ex-categoría, plus convenio y plus permanencia, de acuerdo a su categoría profesional y convenio colectivo de aplicación.

– Complemento consolidado: Este complemento retribuye las cuantías que, antes de 30 de abril de 2016, la persona trabajadora venía percibiendo por alguno de los siguientes conceptos retributivos: antigüedad no absorbible, complemento personal de antigüedad, complemento personal consolidado, plus compensatorio y plus de permanencia, de acuerdo con su categoría profesional y convenio colectivo de aplicación.

– Complemento a devengos: bajo el concepto de complemento a devengos la persona trabajadora percibirá la cuantía salarial que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, exceda de las cuantías percibidas bajo los conceptos de salario base, regulado en el artículo 18, y los complementos previstos en el presente artículo.

– Plus de permanencia: la antigüedad de la persona trabajadora se computará desde su ingreso en la Empresa, entendiéndose por tal el comienzo de la prestación efectiva de servicios en una empresa del grupo BT y contabilizándose el periodo en el que la persona trabajadora estuvo contratada en formación o en prácticas con un contrato para la formación y el aprendizaje o con un contrato para la formación dual universitaria y consistirá en cuatrienios hasta un límite máximo de 6, respetándose las situaciones de aquellas personas trabajadoras que antes del 30 de abril de 2016, tuvieran un número superior.

Supondrá un pago mensual para el empleado que genere un cuatrienio y con los límites establecidos en el párrafo anterior, cantidad no absorbible ni compensable, cuyo importe se señala en las tablas salariales del anexo 1.

A los efectos del presente convenio colectivo, se entenderá por salario fijo bruto anual la suma percibida por la persona trabajadora por todos los conceptos retributivos recogidos en los artículos 18, 22 y en el presente artículo.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

El valor de la hora extraordinaria será igual a la hora individual calculada sobre el salario fijo bruto anual de cada persona trabajadora con un recargo del 75 %, salvo las realizadas en domingos o festivos que será del 150 %.

Artículo 21. *Revisión salarial y beneficios.*

21.1 Revisión salarial fija para todas las personas trabajadoras de la compañía.

21.1.1 Las partes firmantes acuerdan una revisión salarial para 2023 en los siguientes términos:

a. Se acuerda adaptar las tablas salariales, a las recogidas en el Convenio del Comercio del Metal de Madrid. Dicha adaptación se hará de manera previa a la revisión salarial y en los conceptos, salario base, pagas extra, y plus de permanencia y será absorbible por los conceptos Complemento I Convenio o, en su defecto, por el Complemento a devengos. Dicha adaptación queda reflejada en el Anexo I al presente convenio denominado «Tablas vigentes hasta el 31 de mayo de 2023».

b. Con fecha de efecto 1 de junio, se acuerda una revisión obligatoria de un 2,3 % sobre todo el salario fijo bruto anual para las personas incorporadas antes del 1 de enero de 2023 y que no hayan recibido un incremento salarial por cualquier motivo entre el 1 de enero y el momento de aplicación de la subida salarial superior al 5 %.

c. Esta revisión obligatoria se verá reflejada asimismo en las tablas salariales mediante la aplicación, con efectos 1 de junio, de un 3,5 % a los conceptos Salarios base, Pagas extras prorrateadas y Complemento I Convenio Colectivo de BT y Plus de Permanencia. Dicha revisión queda reflejada en el Anexo I al presente convenio denominado «Tablas vigentes a partir del 1 de junio de 2023».

d. Las variaciones que pudieran derivarse de la aplicación del 3,5 % de las tablas y el 2,3 % sobre el salario bruto, quedará reflejado en el complemento a devengos.

21.1.2 Las partes firmantes acuerdan una revisión salarial para los años 2024, 2025 y 2026 en los siguientes términos:

a. Se acuerda comparar, las tablas salariales que se recojan en el Anexo I (las vigentes actualmente las que se denominan «Tablas vigentes a partir del 1 de junio de 2023»), y adaptarlas a las recogidas en el Convenio del Metal de Madrid, en caso de que las tablas salariales del Anexo I sean inferiores a las del convenio. Dicha adaptación se hará de manera previa a la revisión salarial y en los conceptos, salario base, pagas extra y plus de permanencia, y será absorbible por los conceptos Complemento I Convenio o, en su defecto, por el Complemento a devengos.

b. Una vez realizada la citada adaptación, el incremento salarial aplicable a los conceptos de salario base, complemento 1 convenio colectivo BT, prorrateo de pagas extraordinarias, plus de permanencia y dietas será como mínimo del 50 % del IPC y, en cualquier caso, de un mínimo de un 1 %.

c. Los incrementos acordados, serán aplicables con efecto del 1 de abril del año que corresponda, sin compensación ni absorción, para toda la plantilla que se encuentre en situación de alta a 31 de marzo del año al que aplique la revisión.

21.2 Bolsa de beneficios.

Para las personas empleadas que a la fecha de firma del presente convenio no disfrutaran de ayuda de comida ni de seguro médico (pagado por la Compañía para sus beneficiarios), y para las nuevas incorporaciones, se establece una bolsa de beneficios de 210 euros anuales.

Se acuerda igualmente incrementar el importe de la bolsa de beneficios para las personas empleadas que a la firma del presente convenio vinieran percibiendo 600 euros anuales, a 660 euros anuales.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes se comprometen a negociar anualmente la revisión de las cuantías de las bolsas de beneficios.

A fin de facilitar la contratación mensual de beneficios flexibles, y con fecha efecto 1 de enero de 2025, las bolsas de beneficios, pasarán a percibirse prorrateadas en 12 mensualidades de la nómina.

21.3 Seguro Médico.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un seguro médico que cubra como beneficiario exclusivamente al personal contratado en plantilla. Se respetará con carácter estrictamente personal («ad personam») y como condición más beneficiosa de origen contractual las situaciones que pudieran existir de cobertura adicional de otros beneficiarios como la pareja, el cónyuge o descendientes en primer grado u otras mejoras en el seguro reconocidas por la Empresa a las personas trabajadoras.

No obstante, añadido a lo anterior, y a partir de 1 abril de 2024, la empresa se hará cargo, hasta que cumplan 25 años, del seguro médico de la/os hija/s de las personas trabajadoras que cumplan con las siguientes condiciones:

- a. La persona trabajadora debe tener contratado el seguro colectivo de la empresa.
- b. El hijo o hija tenga una discapacidad reconocida de, al menos, un 33 %.

Añadido a lo anterior, cumplidos los 25 años, la empresa, en función de las alternativas que la compañía aseguradora proponga, podrá:

- a. Mantener a la hija/o en el colectivo y asumir el pago de la póliza estándar, siempre que la persona trabajadora tenga contratado el seguro médico colectivo.
- b. Abonar en nómina un complemento por el importe equivalente a una póliza estándar, en caso de que la opción anterior no sea aceptada por la compañía aseguradora.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en el mes de julio y otra en el mes de diciembre por un importe equivalente a una mensualidad ordinaria, entendiéndose como tal, el salario base del artículo 18 del presente convenio colectivo.

Lo anterior, no obstante, las gratificaciones extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades.

Artículo 23. *Pago de las retribuciones.*

El salario se pagará mediante transferencia bancaria en los últimos cinco días de cada mes.

Todas las retribuciones que se fijen en el presente convenio colectivo serán brutas y la Empresa practicará las retenciones que, por impuestos y cuotas a la Seguridad Social, establezca la ley.

Artículo 24. *Dietas y viajes.*

En los supuestos de viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que está radicada el centro de trabajo, para los gastos ocasionados se estará a lo dispuesto en la «Política de Viajes y Gastos de BT».

Para el caso de que la persona empleada opte por la opción de dieta o media dieta, frente a la «Política de Viajes y Gastos de BT», se establecen los importes que se señalan en las tablas del anexo 1.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los días de llegada quedarán reducidos a la mitad, cuando el trabajador o trabajadora pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por desplazamiento sobrepasaran el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa tras posterior justificación.

Artículo 25. *Seguro de vida y accidentes.*

La Empresa tiene concertada, a su cargo, una póliza de seguro de vida y accidentes para toda la plantilla, que cubre los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión u oficio, por cualquier causa.

Las personas empleadas tendrán a su disposición en la intranet de la Empresa el resumen de las condiciones particulares de la póliza del referido seguro de vida y accidentes.

CAPÍTULO VI

Movilidad funcional. Movilidad geográfica

Movilidad funcional

Artículo 26. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se realizará de conformidad con el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, sin otras limitaciones que las exigidas por las aptitudes profesionales, funciones, especialidades profesionales, responsabilidades, conocimientos, complejidad, autonomía, dificultad y competencias precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al Grupo Profesional y la idoneidad de la persona empleada para el desarrollo de las nuevas funciones, previa realización, si ello fuera necesario, de los correspondientes procesos de formación y adaptación.

Movilidad geográfica

Artículo 27. *Desplazamiento temporal.*

Por desplazamiento temporal se entiende el que obliga a un cambio de residencia de la persona empleada por un tiempo no superior a un año. Se aplicará el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad geográfica.

Para este desplazamiento temporal, se tendrán en consideración, en la medida de lo posible, las circunstancias personales y el propio desplazamiento. Se compensará económicamente y el importe se determinará caso por caso, acordándolo con la persona trabajadora afectada por la medida, sin perjuicio de la obligatoriedad del movimiento.

En el supuesto que el número de personas trabajadoras afectadas supere el 1 % de la plantilla en un periodo de doce meses, el importe de la compensación económica se acordará en el seno de la Comisión Paritaria.

En todo caso se incluirá ayuda a gastos de viaje, mudanza y alojamiento temporal.

Artículo 28. Traslado.

Se considera traslado el destino no temporal de una persona trabajadora a un centro o lugar de trabajo permanente de la Empresa diferente al que está adscrito, siempre que exija cambio de residencia. Sin perjuicio de la capacidad de la Empresa de requerir la acreditación del cambio de residencia, en caso de discrepancia, estos supuestos se analizarán en el marco de la Comisión Paritaria.

Se entenderá que el traslado lleva asociado cambio de residencia cuando el centro o lugar de trabajo al que sea trasladada la persona trabajadora se encuentre a una distancia superior a 80 kilómetros respecto del centro o lugar de trabajo de origen.

Será de aplicación el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y podrá acordarse por las dos partes, a petición de la persona trabajadora, o de la Empresa, o realizarse con carácter forzoso.

Los traslados quedarán circunscritos a los centros y lugares de trabajo de los que la Empresa disponga en cada momento. Se tendrán en consideración, en la medida de lo posible, las circunstancias personales y el propio desplazamiento. Los traslados forzosos se compensarán económicamente y el importe se determinará caso por caso, acordándolo con la persona trabajadora afectada por la medida, sin perjuicio de la obligatoriedad del movimiento. En caso de discrepancia entre la persona trabajadora y la empresa en cuanto a la compensación económica por el traslado forzoso, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo establecido, la representación de los trabajadores podrá realizar labores de mediación tendentes a facilitar un acuerdo si así lo solicita la persona trabajadora.

En el supuesto que el número de personas trabajadoras afectadas supere el 1 % de la plantilla en un periodo de 12 meses, el importe de la compensación económica se acordará en el seno de la Comisión Paritaria.

En todo caso, en la compensación por traslado forzoso se incluirá ayuda a gastos de viaje, mudanza y alojamiento temporal.

Para una correcta interpretación de esta norma debe distinguirse entre traslado forzoso y voluntario:

– Forzoso: aquel que viene impuesto por la Dirección de la Empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

– Voluntario: aquel solicitado directamente por la persona empleada, ya sea de forma directa por interés personal, ya por concurrir a la cobertura de una vacante cuyo puesto supone el traslado.

Artículo 29. Desplazamientos sin cambio de domicilio.

Se denominará desplazamiento sin cambio de domicilio el realizado por la persona trabajadora para el desarrollo de su prestación laboral para atender a las necesidades del servicio o del cliente.

a) En los supuestos de desplazamientos realizados por las personas trabajadoras que presten servicios en un centro o lugar de trabajo de forma habitual se estará a lo dispuesto en las directrices y normas establecidas en la «Política de viajes y gastos de BT» vigente en cada momento.

b) En los supuestos de desplazamientos, que impliquen cambio de centro o lugar de trabajo habitual, la Empresa abonará la diferencia del precio del traslado desde su domicilio al nuevo centro de trabajo, si es que lo hubiere, tomando como referencia el precio del transporte público.

Se notificará por escrito la duración del desplazamiento y la fecha de su efectividad, con antelación suficiente para poder conciliar la vida profesional y familiar.

CAPÍTULO VII

Permisos y licencias

Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

30.1 Adicionalmente a los permisos establecidos en el artículo 37 ET, y la normativa aplicable, las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Causa	Tiempo adicional al legal	Condiciones
Embarazo.	11 días laborables.	A disfrutar previamente a la fecha prevista del parto.
Adopción o acogimiento internacional.	11 días laborables.	A disfrutar en el momento de la asignación del menor por parte de la Administración competente o en un momento posterior en caso de no coincidir la asignación con la recogida del menor.
Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho y de descendientes directos (incluyendo nieta/os y bisnieta/os).	3 días laborales.	A disfrutar en un periodo de 30 días desde el fallecimiento.
Actividades de voluntariado.	24 horas laborables / año.	A disfrutar del 1 de abril al 31 de marzo de cada año y sin que sea acumulable al siguiente.
Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de primer grado.	2 días laborables.	Si requiere un desplazamiento mínimo de 200 Km por trayecto.
Formación.	24 horas laborables / año.	A disfrutar del 1 de abril al 31 de marzo de cada año y sin que sea acumulable al siguiente.

30.2 Para la concesión y ejercicio de los permisos y licencias regulados en el presente convenio colectivo, las personas trabajadoras deberán presentar a la mayor brevedad que permitan las circunstancias, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y la documentación pertinente que acredite la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten. Para los permisos aplicables a hechos causantes ocurridos al conviviente, será necesario aportar certificado de empadronamiento de la persona conviviente.

30.3 Si el periodo de disfrute del permiso comenzase un día en el que el trabajador hubiera completado más de un 80 % de su jornada, ese día no se tendrá en cuenta a la hora de computar el periodo de duración del permiso.

30.4 Los permisos retribuidos, tanto legales como las mejoras de convenio, referidos a «Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario», podrán disfrutarse, mientras dure el hecho causante, los días que decida la persona trabajadora, sin que sea necesario que sean consecutivos.

Artículo 31. *Permisos no retribuidos.*

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tendrán derecho a disfrutar de un permiso no retribuido (Permiso Óptima). De una duración máxima de 1 mes en un periodo de 3 años, pudiendo solicitarse en periodos mínimos de 1 semana cada uno. No pudiendo volver a solicitarse, una vez disfrutada la duración máxima del permiso, hasta haber transcurrido 3 años desde la solicitud inicial del mismo. Para poder disfrutar de dicho permiso, que no requiere de justificar su causa, no obstante, serán condiciones indispensables i) tener la aprobación del supervisor directo, que dependerá de las necesidades del servicio y siempre que no sea necesario cubrir la plaza ya sea con la plantilla o subcontratación, y ii) no tener

pendientes más de 10 días de disfrute de vacaciones devengados en el año en el que se solicite el permiso.

2. En los supuestos de acogimiento y adopción internacional en los que sea necesario viajar al país de origen del menor previamente a la resolución judicial, la Empresa facilitará a los progenitores la posibilidad de solicitar un permiso no retribuido, por un tiempo máximo de 30 días naturales.

Artículo 32. Complemento por nacimiento y cuidado de menor e incapacidad temporal.

Durante la situación de permiso por nacimiento, adopción y acogimiento, y cuidado de menor o incapacidad temporal toda persona trabajadora percibirá, durante el periodo legal vigente, con cargo a la Empresa la diferencia entre la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100 % de su salario fijo bruto percibido en el mes anterior a producirse la situación de suspensión del contrato.

Artículo 33. Parejas de hecho.

Se reconoce la plena equiparación de los derechos del régimen matrimonial al de las parejas de hecho, siempre y cuando resulte debidamente acreditada la existencia de tal condición, siendo el medio adecuado y necesario para ello la certificación del Registro de Parejas de Hecho correspondiente, acta notarial en la cual así se declare, u otra acreditación legalmente válida.

CAPÍTULO VIII

Comisión paritaria

Artículo 34. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, las partes firmantes del presente convenio se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial), en caso de que se produjeran discrepancias en el seno de la comisión paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 miembros de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, guardándose la proporción de su representatividad en la Empresa según los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales efectuadas y el mismo número en representación de la Empresa que serán designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de la representación sindical y de la Empresa.

3. La Comisión Paritaria se reunirá, con carácter extraordinario, cuando alguna de las partes la convoque y su funcionamiento se articulará en la forma que la misma acuerde. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones. Se levantará acta de cada una de las reuniones.

4. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede social de la Empresa pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello el acuerdo de ambas representaciones.

5. Las personas que compongan la Comisión Paritaria ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del convenio colectivo, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron, así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su

sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

6. La Comisión Paritaria se dotará de un/a presidente/a, designado/a de entre los representantes de la empresa y un/a secretario/a elegido/a de entre los miembros de la representación sindical. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.

7. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio colectivo.
b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio colectivo.
c) Análisis y, en su caso, actualización de los puestos de trabajo y su encuadre en los actuales Grupos Profesionales, siempre que exista reclamación individual previa de una persona trabajadora.

d) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio colectivo.

e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo, tanto de carácter individual como colectivo.

8. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva individualmente, las personas trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos sean relativos a tiempo de trabajo, grupos profesionales, movilidad geográfica y funcional o reclamación de cantidad; a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto, sin que ello menoscabe su derecho a acudir a la vía administrativa o jurisdiccional.

CAPÍTULO IX

Inaplicación de condiciones de trabajo

Artículo 35. *Procedimiento de resolución de discrepancias del procedimiento de no aplicación de condiciones de trabajo recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a no aplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo as turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no alcanzara un acuerdo, las partes se comprometen a recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la Empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Representación de los trabajadores y las trabajadoras y acción sindical

Artículo 36. *Representación de los Trabajadores y Trabajadoras.*

La Representación de los Trabajadores y las Trabajadoras en el seno de la Empresa se instrumenta a través del Comité Inter-centros, los Comités de Empresa, de los Delegados de Personal y de los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el presente convenio colectivo.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la Empresa en todos los procedimientos, comisiones o consultas previstos legalmente o en el presente convenio, corresponderá a las Secciones Sindicales firmantes y no firmantes del presente convenio colectivo siempre que hayan obtenido representación en las últimas elecciones sindicales y al Comité Inter-centros (si constituido) o, en su lugar, los Comités de Empresa legalmente establecidos.

Artículo 37. *Comité Intercentros.*

37.1 Composición.

El Comité Intercentros, que se creará al amparo del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores cuando en la empresa exista una pluralidad de centros de trabajo con comités de empresa o delegados de personal, estará compuesto por un máximo de 7 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según el número de representantes unitarios obtenidos por cada candidatura en las elecciones sindicales de todos los centros de trabajo de la Empresa en todo el ámbito estatal.

37.2 Competencias.

– El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley y el presente convenio colectivo atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su ámbito respectivo y específicamente el de negociar convenios o acuerdos colectivos en el ámbito de la empresa.

– El Comité Intercentros participará en los periodos de consulta que legalmente estén previstos.

– Tendrá la facultad de constituir las distintas comisiones internas que crea convenientes.

– El Comité Intercentros designará los miembros que formarán parte, en su caso, del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, así como los integrantes de las Comisiones que se prevean en el presente convenio colectivo, respetando la misma representatividad de los integrantes del Comité Intercentros.

37.3 Durante un proceso de negociación colectiva la representación de los trabajadores podrá ser asistida por cinco asesores como máximo, según niveles de representatividad de los distintos sindicatos con presencia en el Comité Intercentros o Secciones Sindicales si estas son las que forman parte de la negociación.

37.4 Los integrantes del Comité Intercentros tendrán derecho a asistir a 3 reuniones al año del Comité Intercentros, las horas y los gastos incurridos por la asistencia a las referidas reuniones serán a cargo de la Empresa, previa justificación documental.

Artículo 38. *Acumulación del crédito horario.*

La representación de los trabajadores y trabajadoras de BT que en cada momento legalmente corresponda, podrán acumular su crédito horario en uno o varios de sus miembros.

Artículo 39. *Elecciones sindicales.*

Las elecciones sindicales se celebrarán el mismo día en las distintas unidades electorales existentes en BT. La circunscripción será por centro de trabajo adscrito, excepto en aquellas circunscripciones que tengan menos de 6 personas trabajadoras, en cuyo caso se podrá aplicar el 63.2 ET.

Artículo 40. *Comisiones de Estudio.*

40.1 Se crearán comisiones de estudio que tendrán carácter paritario, y estarán compuestas por 3 miembros de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, guardándose la proporción de su representatividad en la Empresa según los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales efectuadas, y el mismo número en representación de la empresa.

40.2 Las comisiones se constituirán y comenzarán sus actividades después de la firma del presente convenio colectivo, en las siguientes materias:

- Salud laboral.
- Igualdad y Conciliación.
- Formación.

40.3 No obstante lo establecido en el apartado anterior, se podrán crear comisiones de estudio, con la misma composición que la indicada en el apartado 1 del presente artículo en cualquier otra materia que las partes acuerden.

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboralArtículo 41. *Principios generales.*

Tanto la Empresa como las personas trabajadoras de BT vienen obligadas a observar y cumplir las disposiciones y medidas de prevención de la seguridad y salud laboral contenidas en la legislación vigente en cada momento.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo valoran la importancia de la formación como elemento esencial de las acciones preventivas, comprometiéndose por tanto a realizarla de forma eficaz.

Asimismo, se emprenderán acciones y medidas encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción, defensa de la salud y mejora de las condiciones de trabajo.

La Empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento al reconocimiento médico de vigilancia de la salud siempre que (a) se justifique, (b) sea incremental sobre el coste que supone asistir a la oficina y (c) la distancia máxima sea la oficina al centro médico más cercano. En todo caso, se habrá de seguir la Política de Gastos y Viajes de BT.

Artículo 42. *Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal con arreglo a la escala establecida en la normativa vigente, salvo pacto en contrario con la Empresa.

2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral asumirá las funciones que le correspondan según la legislación, y su composición será la que establezca la normativa vigente.

Artículo 43. *Competencias, facultades y garantías.*

Las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud serán los establecidos en la normativa vigente.

CAPÍTULO XII

Igualdad y conciliaciónArtículo 44. *Igualdad y conciliación.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el plan de igualdad vigente en cada momento.

Artículo 45. *Trabajo flexible y a distancia.*

1. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el modelo de trabajo flexible y a distancia vigente en BT, cuyo contenido inicial fue suscrito por ambas partes el 7 de noviembre de 2010.

En todo caso y de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.8 ET, las personas trabajadoras tienen derecho a trabajar a distancia –teletrabajar– durante un máximo de tres días a la semana –o el número equivalente de horas a lo largo de la semana–. Quedan no obstante excluidos de dicho derecho (i) aquellos empleados que prestan servicio en la sede del cliente cuando éste requiere trabajo presencial todos los días de la semana y (ii) aquellos empleados en puestos que, por su propia naturaleza o por las necesidades de servicio en BT, no puedan ocuparse en régimen de trabajo a distancia o teletrabajo.

Tal y como establece el modelo de trabajo flexible acordado, la persona trabajadora podrá organizar su horario de la manera que mejor le interese, siendo no obstante obligatorio prestar servicios al menos seis (6) horas entre las 09:00 y las 18:00 horas de lunes a jueves en jornada de invierno, y cuatro (4) horas entre las 08:00 y las 15:00 todos los viernes y durante toda jornada de verano.

2. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una compensación de gastos por trabajo a distancia o teletrabajo en las cuantías siguientes: (i) 10 euros mensuales para aquellas personas trabajadoras que trabajen a distancia o teletrabajen un día a la semana y (ii) 30 euros mensuales para aquellas que trabajen a distancia o teletrabajen más de un día a la semana.

3. Sujeto a las necesidades y peculiaridades del servicio que se preste, así como a la autorización del responsable directo, con el objetivo de facilitar la conciliación de las personas trabajadoras, se establecen 3 semanas al año en los que el trabajo 100% remoto en territorio nacional está permitido. Además de la autorización del responsable directo, se requiere seguir los procedimientos establecidos al efecto, en cuanto a identificación de períodos de tiempo, identificación del lugar desde el que se prestarán los servicios y declaración responsable de cumplimiento de los requerimientos de conectividad y puesto de trabajo que aseguren la disponibilidad y seguridad y salud de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XIII

Políticas de disponibilidad, guardias, turnicidad y nocturnidad

Artículo 46. *Políticas de disponibilidad, guardias, turnicidad y nocturnidad.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en las políticas de disponibilidad, guardias, turnicidad y nocturnidad, acordadas con la representación de los trabajadores y vigentes en BT.

CAPÍTULO XIV

Política de desconexión digital

Artículo 47. *Política de desconexión digital.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la política de desconexión digital acordadas con la representación de los trabajadores y vigentes en BT.

Artículo 48. *Política de Control Horario.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a las guías de uso disponibles en la intranet de la compañía.

CAPÍTULO XV

Política de formación

Artículo 49. *Política de formación.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la política que cada año se apruebe con el contenido concreto de las acciones formativas a acometer.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras de BT tendrán derecho a un permiso retribuido de dos (2) horas al mes para formación en contenidos proporcionados por o de BT, previo acuerdo con su superior jerárquico sobre las horas concretas de la realización y el contenido de dicha formación. Estas horas podrán acumularse en

periodos superiores al mes, a petición de la persona trabajadora y con la autorización de su superior jerárquico.

Para poder disfrutar de este permiso, las personas trabajadoras deben acreditar tanto la realización de la formación como que ésta guarda conexión con su actividad profesional en el seno de la empresa.

Con la realización de estas acciones formativas se entiende cumplido el derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

Tablas vigentes hasta el 31 de mayo de 2023

Función	Grupo profesional	Salario base anual (incluye 2 pagas extras)	Salario mensual	Prorrateso 2 pagas
Servicios Profesionales.	Grupo 1.	30.219,64	2.158,55	359,76
	Grupo 2.	25.495,13	1.821,08	303,51
	Grupo 3.	22.723,91	1.623,14	270,52
	Grupo 4.1.	20.506,95	1.464,78	244,13
	Grupo 4.2.	18.289,98	1.306,43	217,74
Gestión Operativa.	Grupo 1.	30.219,64	2.158,55	359,76
	Grupo 2.	25.495,13	1.821,08	303,51
	Grupo 3.	22.723,91	1.623,14	270,52
	Grupo 4.1.	18.289,98	1.306,43	217,74
Gestión Contrato / Oferta.	Grupo 1.	30.219,64	2.158,55	359,76
	Grupo 2.	25.495,13	1.821,08	303,51
	Grupo 3.	22.723,91	1.623,14	270,52
	Grupo 4.1.	18.289,98	1.306,43	217,74
Apoyo Corporativo.	Grupo 1.	30.219,64	2.158,55	359,76
	Grupo 2.	25.495,13	1.821,08	303,51
	Grupo 3.	20.506,95	1.464,78	244,13
	Grupo 4.1.	18.289,98	1.306,43	217,74
	Grupo 4.2.	15.573,60	1.112,40	185,40

Valor Cuatrienio: 18,68 euros / mes.

Dieta Completa: 45,53 euros / día.

Media Dieta: 10,96 euros / día.

Tablas vigentes a partir del 1 de junio de 2023

Función	Grupo profesional	Salario base anual (incluye 2 pagas extras)	Salario mensual	Prorrateo 2 pagas
Servicios Profesionales.	Grupo 1.	31.277,32	2.234,09	372,35
	Grupo 2.	26.387,46	1.884,82	314,14
	Grupo 3.	23.519,25	1.679,95	279,99
	Grupo 4.1.	21.224,69	1.516,05	252,67
	Grupo 4.2.	18.930,13	1.352,15	225,36
Gestión Operativa.	Grupo 1.	31.277,32	2.234,09	372,35
	Grupo 2.	26.387,46	1.884,82	314,14
	Grupo 3.	23.519,25	1.679,95	279,99
	Grupo 4.1.	18.930,13	1.352,15	225,36
Gestión Contrato / Oferta.	Grupo 1.	31.277,32	2.234,09	372,35
	Grupo 2.	26.387,46	1.884,82	314,14
	Grupo 3.	23.519,25	1.679,95	279,99
	Grupo 4.1.	18.930,13	1.352,15	225,36
Apoyo Corporativo.	Grupo 1.	31.277,32	2.234,09	372,35
	Grupo 2.	26.387,46	1.884,82	314,14
	Grupo 3.	21.224,69	1.516,05	252,67
	Grupo 4.1.	18.930,13	1.352,15	225,36
	Grupo 4.2.	16.118,68	1.151,33	191,89

Valor Cuatrienio: 19,34 euros / mes.

Dieta Completa: 47,13 euros / día.

Media Dieta: 11,34 euros / día.