

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19985 *Resolución de 23 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, SA.*

Visto el II Convenio colectivo de la empresa Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, SA (código de convenio n.º 90103832012021), que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2024, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los representantes de los sindicatos UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de 16 de septiembre de 2024, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado 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, 23 de septiembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DE REDEIA INFRAESTRUCTURAS DE TELECOMUNICACIÓN, SA

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente convenio colectivo regularán las relaciones de trabajo entre la empresa Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, SA (en adelante, «REINTEL» o «la Empresa») y su personal laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de la Empresa, ubicados en cualquier parte del territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal que preste servicios bajo la dependencia y por cuenta de REINTEL, cualquiera que sea la modalidad de su contratación y su grupo profesional.

No obstante, quedan excluidas del ámbito de aplicación del convenio colectivo las personas empleadas que suscriban voluntariamente la Política de Directivos.

Asimismo, quedarán excluidas del ámbito de aplicación del convenio colectivo aquellas personas empleadas que, de forma voluntaria y reversible, acepten la propuesta de la Dirección de la Empresa de exclusión de convenio. El número de exclusiones de convenio que se realicen de esta forma no podrá exceder de un 9 % del total de la plantilla de la Empresa.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 5 de julio de 2024 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2027.

Al término de su vigencia, el presente convenio se entenderá automáticamente denunciado y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, permanecerá vigente el contenido normativo del mismo.

CAPÍTULO II

Condiciones de aplicación

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones contenidas en el presente convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes.

Las mejoras de este convenio podrán ser absorbidas o compensadas, en su conjunto y en cómputo anual, con los aumentos en las retribuciones, cualquiera que sea su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones legales, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 7. *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 las personas trabajadoras y de las consultas y/o acuerdos que pudieran articularse sobre la misma.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos. Para este objetivo, se entiende necesaria la existencia de una organización ágil y flexible y la colaboración de todo el personal de la Empresa.

Para adaptarse al entorno, la Empresa puede modificar en cualquier momento la distribución de las funciones y actividades asignadas a cada puesto de trabajo, así como

crear nuevos puestos. Esta modificación puede producir cambios en el encuadramiento de las personas empleadas, lo que hace necesario establecer un sistema de clasificación profesional.

Artículo 8. *Sistema de clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional se establece mediante grupos profesionales.

El grupo profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y engloba distintas tareas, funciones y especialidades profesionales que requieren, para su correcto ejercicio, aunque éste se realice en ámbitos operativos diferentes, un grado similar y homogéneo de iniciativa, autonomía, responsabilidad, conocimientos y complejidad.

De acuerdo con lo indicado en los párrafos anteriores, se definen 4 grupos profesionales, cada uno de ellos con las siguientes características:

GRUPO A («G-A»)

Son propias de este grupo profesional, con carácter principal y no exhaustivo y sin perjuicio de la realización de funciones asociadas a grupos inferiores, actividades de desarrollo de políticas, normativa y procedimientos en el área funcional correspondiente, mediante la aplicación de conocimientos técnicos especializados y críticos y/o manteniendo relaciones clave con clientes o proveedores. Sus funciones implican diseño, planificación y seguimiento, así como un elevado grado de iniciativa, e impactan en el negocio por determinar el resultado de su área funcional, por asesorar a otras áreas y por su contribución específica a los resultados de la Empresa. Las personas empleadas encuadradas en este grupo profesional pueden gestionar un equipo de personas bajo su ámbito de responsabilidad.

Para el desempeño adecuado de las actividades correspondientes a este Grupo Profesional se recomienda un nivel de formación equivalente a un Máster Universitario o titulación universitaria superior o, en su defecto, conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

GRUPO B («G-B»)

Son propias de este grupo profesional, con carácter principal y no exhaustivo y sin perjuicio de la realización de funciones asociadas a grupos inferiores, actividades complejas que requieren conocimientos técnicos específicos relacionados con la tecnología necesaria para el mantenimiento de la actividad y el desarrollo de los proyectos y objetivos existentes en la Empresa, así como aquellas actividades de gestión propias de sus respectivas áreas funcionales. Resuelve con autonomía las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque puede precisar la consulta a personal del grupo profesional superior para resolver otras que trascienden su ámbito de actuación o que requieren conocimientos específicos más complejos.

Para el desempeño adecuado de las actividades correspondientes a este Grupo Profesional se recomienda un nivel de formación equivalente a un Grado Universitario o titulación universitaria media o, en su defecto, conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

GRUPO C («G-C»)

Son propias de este grupo profesional, con carácter principal y no exhaustivo y sin perjuicio de la realización de funciones asociadas a grupos inferiores, actividades de atención al cliente e implementación y ejecución de procedimientos, de tipo técnico, dentro de un proceso de su área funcional, con cumplimiento de los niveles de calidad, servicio, coste y plazos establecidos, así como servicios de apoyo en procesos del negocio, con capacidad de revisión de normativas y especificaciones técnicas. Tales

actividades, requieren unos conocimientos profesionales avanzados cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática.

Para el desempeño adecuado de las actividades correspondientes a este Grupo Profesional se recomienda un nivel de formación equivalente a Formación Profesional de Grado Superior o, en su defecto, poseer conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

GRUPO D («G-D»)

Son propias de este grupo profesional, con carácter principal y no exhaustivo, funciones de ejecución de tareas técnicas y/o administrativas específicas, procedimentadas y similares entre sí, de apoyo a grupos profesionales superiores y bajo las indicaciones específicas y supervisión de los mismos, aunque con capacidad para decidir su orden de ejecución. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia.

Para el desempeño adecuado de las actividades correspondientes a este Grupo Profesional se recomienda un nivel de formación equivalente a Formación Profesional de Grado Medio o, en su defecto, poseer conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

Artículo 9. *Niveles de progresión.*

En el marco del sistema de clasificación anterior, las personas empleadas, de acuerdo con su progresión profesional y las necesidades organizativas de la Empresa, tendrán uno de los siguientes niveles:

– Nivel de partida: podrá aplicarse a las personas empleadas de nuevo ingreso en la Empresa o a las personas empleadas que, sin ser de nuevo ingreso, pasen o queden adscritas a un grupo profesional distinto a aquel en el que venían estando encuadradas.

– Nivel objetivo: el acceso a este nivel desde el nivel de partida está supeditado a la contribución y desempeño profesional de la persona empleada en la Empresa. A título referencial, el acceso al mismo podrá producirse transcurridos 6 años desde el ingreso en la Empresa o desde el cambio o adscripción a otro grupo profesional cuando la contribución y desempeño de la persona empleada hayan sido óptimos de forma continuada, año a año, durante todo ese periodo. De ello se desprende que dicho acceso podría llegar a producirse antes si la contribución y desempeño de la persona empleada excede el nivel óptimo de forma continuada, año a año.

CAPÍTULO IV

Formación profesional, promociones y ascensos

Artículo 10. *Planes de formación profesional.*

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en señalar que existe una continua aceleración de la producción de conocimientos y de introducción de cambios en la Empresa y su entorno y que, para cubrir el posible desfase entre los requerimientos de los puestos de trabajo y las capacidades de las personas empleadas, es necesario establecer una estrategia de formación profesional en la Empresa.

Asimismo, la formación profesional debe estar conectada de forma efectiva con la carrera profesional de las personas empleadas.

Es por ello que la Empresa considera de primordial interés la permanente formación y actualización de las personas empleadas, por lo que la formación profesional estará basada en el análisis sistemático de necesidades, en el que se pondrán en conjunto los valores y planes de la Empresa con una orientación dirigida a dar un valor añadido a las personas y a la organización y adaptada a la actividad desempeñada por la Empresa.

En el primer trimestre de cada año, se informará a la representación social de las personas trabajadoras sobre la planificación de la empresa en materia de formación.

Artículo 11. *Contenido de los planes de formación profesional.*

En función del análisis sistemático de necesidades referido en el artículo anterior y sin perjuicio de la flexibilidad de sus contenidos, del momento de impartición y de las personas a las que los mismos vayan dirigidos, los planes de formación incluirán programas relacionados con:

- Adecuación de las capacidades de las personas empleadas a los cambios tecnológicos, organizativos y de procesos.
- Técnicas de gestión.
- Desarrollo profesional.
- Formación académica reglada.
- Formación lingüística.
- Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 12. *Compromisos en materia de formación.*

En una perspectiva más amplia, la formación ha de ser un factor dinamizador que acompañe al desarrollo a largo plazo y permita la prestación de servicios de mayor calidad, que satisfagan las necesidades de los clientes y usuarios, promoviendo la diversificación y profundización de los conocimientos y capacidades de las personas empleadas de forma permanente.

A estos efectos, la Empresa desarrollará una política de formación que garantice la igualdad de oportunidades de las personas empleadas y que tienda a:

- Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de personal en la Empresa.
- Desarrollar y promover el desarrollo del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los convenios Internacionales suscritos por España, referentes a los derechos formativos de las personas trabajadoras.
- Planificar y realizar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en la Empresa o a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por otros organismos competentes.
- Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en la Empresa, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas empleadas.
- Coordinar y hacer seguimiento de la formación práctica de los alumnos que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados por la misma.
- Facilitar, dentro de las posibilidades presupuestarias de cada ejercicio, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o la promoción, a aquellas personas o colectivos que lo requieran y con el objeto de fomentar la política de igualdad de oportunidades en la Empresa.
- Evaluar de manera continua todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación empresarial.
- Promover programas de cooperación educativa con instituciones de este carácter relacionadas con la actividad de la Empresa.

Artículo 13. *Promociones y ascensos.*

La Empresa se compromete a que la formación esté orientada a la progresión profesional de las personas empleadas en condiciones de competitividad con el mercado.

En este sentido, la formación tendrá en cuenta los requerimientos sobre cualificaciones profesionales, presentes y futuros, necesarios para cubrir las necesidades y realizar los planes de la Empresa.

La Empresa ejercerá sus facultades organizativas en la toma de decisiones sobre ascensos y promociones en el trabajo, teniendo en cuenta el desempeño de las personas empleadas en el puesto de trabajo y su formación, y hará explícitos, en el ámbito que, en cada caso, corresponda, los principios a tener en cuenta a este respecto al objeto de que su conocimiento por las personas empleadas actúe como estímulo para su progresión profesional.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Es por ello que, como medida de acción positiva, la Empresa promoverá que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso de personas a un grupo profesional o puesto cuyo género no esté debidamente representado en el mismo.

Con carácter subsidiario respecto de otros elementos, como son, a título de ejemplo, el desempeño o la formación, se ponderará, para los ascensos y/o promociones, los años de servicio en la Empresa de las personas empleadas, sin que ello sea, en ningún caso, de forma aislada y por sí mismo, condición suficiente para el ascenso o promoción correspondiente.

CAPÍTULO V

Ingreso en la Empresa, contrato de trabajo, periodo de prueba y jubilación

Artículo 14. *Ingreso en la empresa y contrato de trabajo.*

La Empresa acordará con la persona empleada de nuevo ingreso, en el contrato de trabajo, su adscripción al grupo profesional correspondiente.

El ingreso se formalizará mediante contrato de trabajo escrito, del que se informará, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en cada momento, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Al objeto de fomentar la movilidad interna, en los procesos de selección a que se refiere el presente convenio, sin perjuicio del contraste con el mercado de trabajo y siempre que las circunstancias del puesto de trabajo de que se trate lo permitan, tendrá preferencia el personal de la Empresa que reúna, a criterio de la Dirección, las condiciones requeridas para el puesto de trabajo objeto de selección.

Artículo 15. *Periodo de prueba.*

Todo contrato de trabajo estará sujeto a un periodo de prueba en los términos máximos y condiciones previstos en la legislación vigente, siempre que así se pacte, expresamente y por escrito, en el contrato de trabajo.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona empleada durante el periodo de prueba, interrumpirán el periodo de prueba, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de los mínimos legales indisponibles que pudieran establecerse.

Las resoluciones de contratos de trabajo durante el periodo de prueba serán comunicadas a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 16. *Jubilación obligatoria.*

Con el fin de garantizar la adecuada renovación y el rejuvenecimiento de la plantilla de la Empresa, se mantiene en el presente convenio la extinción obligatoria del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de la edad que, a efectos de este tipo de cláusula, fije la normativa legal vigente en cada momento, que en 2024 es igual o superior a 68 años, salvo acuerdo individual en contrario entre la Empresa y la persona empleada.

Ello siempre que la persona empleada afectada por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y que dicha extinción se vincule al relevo generacional a través de la contratación indefinida a tiempo completo de nuevas personas trabajadoras. Así, por cada baja que se produzca por jubilación obligatoria, la empresa formalizará un contrato indefinido a tiempo completo.

CAPÍTULO VI

Condiciones de trabajo generales

Artículo 17. *Jornada anual de trabajo.*

La jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, será común a todas las personas empleadas en la Empresa, por lo que cada una de ellas, sea cual fuere la distribución de la misma por las peculiaridades de su puesto de trabajo o régimen al que pertenezca, efectuará la misma jornada real y efectiva, que será de 1698 horas anuales.

La citada jornada anual se distribuirá teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro o lugar de trabajo, considerándose, en todos ellos, como días inhábiles, el 24 y 31 de diciembre.

El calendario de referencia de cada año, sobre el que se realizarán las modificaciones que procedan, será el vigente en el año anterior. Las modificaciones que, en su caso, procedan, serán negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos que establezca la legislación vigente.

Los regímenes especiales (turno cerrado y flexibilidad) se regirán por sus propias normas.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de las horas extraordinarias.

Con carácter general, las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso, en un periodo pactado por la Dirección y la persona empleada, de acuerdo con las necesidades del servicio. No obstante, transcurridos 90 días desde la terminación del servicio que originó la realización de las horas extraordinarias sin que se hubieran compensado con tiempo de descanso, se compensarán económicamente.

En particular, las horas extraordinarias comunes realizadas en días no laborables se compensarán en un 50 % económicamente y en el 50 % restante con tiempo de descanso. Las horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas en días no laborables se compensarán a elección de la persona empleada, bien económicamente o bien con tiempo de descanso. Lo establecido en este párrafo no es aplicable al régimen especial de turno cerrado, que se regirá por sus propias normas.

Cada hora extraordinaria se compensará, ya sea con descanso o económicamente, según proceda de acuerdo con las reglas anteriores, con un incremento del 75 % sobre la hora ordinaria, a excepción de la hora extraordinaria nocturna (esto es, la hora extraordinaria realizada entre las 22:00 y las 6:00 horas), que se compensará, ya sea con descanso o económicamente, con un incremento del 100 % sobre la hora ordinaria.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales se fijan en 26 días laborables, entendiéndose como tales los días de lunes a viernes, y se podrán disfrutar en un máximo de tres periodos durante todo el año, que se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y la persona empleada, respetando siempre las necesidades del servicio.

No se considerarán periodos, aunque sí días de vacaciones, los días sueltos autorizados por la Empresa a cuenta de las mismas, con un máximo de 6 días al año.

La fecha límite para el disfrute de las vacaciones anuales será el 31 de enero del año siguiente al de su devengo, salvo aquellas situaciones legalmente previstas en las que se establezca un periodo de disfrute superior.

En el régimen especial de turno cerrado tendrán la consideración de laborables los días de trabajo efectivo. En este caso, su disfrute se podrá realizar en dos periodos como máximo, salvo acuerdo en contrario entre la Empresa y la persona empleada. El resto de normas sobre vacaciones en este régimen se incluye en el anexo II del presente convenio.

En el régimen especial de flexibilidad las vacaciones se registrarán por lo dispuesto en el artículo 23 del presente convenio.

Artículo 20. *Permisos y licencias.*

1. Sin perjuicio de los mínimos indisponibles que establezca la legislación vigente en cada momento, las personas empleadas, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) 4 días en los casos de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 6 días.

– 5 días en los casos de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 7 días.

– En caso de fallecimiento de cónyuge, padres, pareja de hecho o hijo/hija de la persona empleada el plazo será, en todo caso, de 7 días.

– 5 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 cualquier otra persona, distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera del cuidado efectivo de aquella.

En caso de que la persona empleada necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 7 días.

En los casos de enfermedad grave de familiar, el disfrute del permiso podrá efectuarse en cualquier momento entre las fechas de baja y alta médicas o en periodos de un mínimo de 2 horas al día hasta completar la totalidad del permiso.

c) 10 días fraccionables para atender a parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que estén a cargo de la persona trabajadora y que, sufriendo una enfermedad terminal, requieran de tratamientos paliativos. Este permiso podrá ampliarse hasta 15 naturales más, pero, en este caso, este periodo adicional de 15 días naturales será no retribuido.

d) 2 días por traslado del domicilio habitual, ampliable a 3 días en el caso de que la persona empleada precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, en los términos que establezca la ley en cada momento.

- e) El día por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.
- f) 1 día por el nacimiento de nieto o nieta de la persona empleada.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- h) 21 horas anuales para acompañamiento a consulta médica de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- i) Por el tiempo indispensable para acompañamiento al médico de familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad con una discapacidad reconocida de, al menos, un 66 %.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) El tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, con el correspondiente preaviso y justificación.
- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas empleadas tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o por un periodo de licencia retribuida acumulada de 14 días hábiles.

En el supuesto de que la persona empleada que ejerza este derecho opte por sustituir la hora de ausencia al trabajo por el periodo de licencia retribuida acumulada indicado en el párrafo anterior, podrá disfrutar tal periodo de licencia retribuida de 14 días hábiles ininterrumpidos hasta que el lactante cumpla 12 meses.

La reducción de jornada regulada en el presente apartado es un derecho cuyo ejercicio es intransferible al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores fueran empleados de la Empresa y ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, 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, que comunicará por escrito a las dos personas empleadas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute del permiso regulado en este apartado podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

3. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de trece años –y, en cualquier caso, un año más de la edad límite establecida legalmente– o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, de un 7 % o de un 10 % o de entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho la persona empleada que precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, en los términos que establezca la ley en cada momento.

Asimismo, tendrá el mismo derecho la persona empleada que padezca una enfermedad crónica y grave, siempre y cuando se emita un informe favorable del Servicio Médico de la Empresa.

De común acuerdo entre la persona empleada y la Empresa, para los supuestos de reducciones de jornada del 7 %, del 10 % y del 12,5 % se podrán acumular las horas de reducción en periodos superiores al día.

4. Licencias no retribuidas:

– Hasta un límite de un mes por cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

– Hasta 2 meses para el cuidado de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que este o esta se encuentre a cargo de la persona empleada, sea dependiente económicamente de esta última, y esté afectado o afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente. Este permiso se podrá disfrutar de forma fraccionada mediante periodos mínimos de 15 días.

Este permiso se podrá ampliar, de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona empleada, hasta 1 mes adicional.

– Hasta un límite de 1 mes en supuestos de adopción o acogimiento internacional para la realización en el país de adopción o acogimiento de los trámites previos que dicho país requiera.

– Hasta 4 días al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

5. Permiso parental.

En los términos y condiciones que la legislación vigente establezca, en su caso y en cada momento, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

– Este permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

– Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

– Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

– En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, la Empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 21. *Excedencias.*

Las excedencias se regirán por lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento, debiendo solicitarse el reingreso, en el caso de excedencia voluntaria, con una antelación mínima de un mes, y en el caso de excedencia por cuidado de hijo o de

familiar superior a 1 año, con una antelación mínima de 15 días antes de finalizar la excedencia.

Las personas trabajadoras que tengan consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar una excedencia con reserva del puesto de trabajo de 6 meses. Transcurrido dicho plazo, se podrá ampliar la citada excedencia de mutuo acuerdo entre la Empresa y la persona empleada.

CAPÍTULO VII

Regímenes especiales

Artículo 22. *Definición.*

Para poder desarrollar convenientemente las funciones de la Empresa, es preciso disponer de un marco flexible que permita establecer regímenes especiales adecuados a las tareas que, por sus características, requieran la aplicación de un régimen de trabajo específico.

Es facultad de la Empresa determinar el tipo de régimen que corresponda a cada puesto de trabajo, sin perjuicio de las facultades que, en esta materia, en su caso, pudieran reconocerse a la representación legal de las personas trabajadoras por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 23. *Régimen especial para el personal de mantenimiento territorial del negocio de telecomunicaciones: sistema de flexibilidad.*

El régimen especial de flexibilidad será de aplicación a las personas empleadas que desempeñen funciones de mantenimiento del negocio de telecomunicaciones en el territorio, quedando excluidas, en consecuencia, aquellas personas que desempeñen, con carácter principal, funciones de oficina o desempeñen sus funciones en Servicios Centrales y aquellas personas que estén adscritas al régimen especial de turno cerrado.

Se establece un sistema de flexibilidad de jornada y horario, de forma que las 1.698 horas efectivas de jornada anual se realicen conforme a los siguientes criterios:

1. Horario:

De lunes a domingo, se establece un horario básico de 7 horas diarias, de 8:00 a 15:00 horas, para todas las personas empleadas asignadas a este sistema.

No obstante, por acuerdo entre la Empresa y la representación de las personas trabajadoras, el horario indicado en el párrafo anterior se podrá modificar, en cuanto a la hora de entrada y de salida, adecuándolo a las necesidades específicas del territorio de que se trate, siempre que se respete la duración de esta jornada de 7 horas diarias.

Para completar la jornada anual prevista en el artículo 17 del presente convenio se realizarán las prolongaciones de tarde precisas en bloques de 2 horas diarias en cualquier día en el que se programe trabajo, ya sea este laborable o no.

Para la realización de estas prolongaciones de tarde, la Empresa preavisará a la persona con 24 horas de antelación en el caso de los días laborables y con 72 horas de antelación en el caso de los días no laborables, entendiéndose por tales días no laborables, los sábados, domingos y festivos que se establezcan en el calendario laboral correspondiente. No obstante, la Empresa procurará preparar una planificación indicativa de las tardes en las que se deba prolongar el horario con un horizonte mínimo semanal.

Asimismo, el horario de entrada podrá adelantarse por decisión de la Empresa en una hora. En el caso de que este adelanto de la hora de entrada suponga iniciar la jornada antes de las 7:00 horas, la Empresa abonará la dieta de desayuno a la persona empleada.

En el supuesto de que la Empresa adelante la hora de entrada en una hora, se programará una hora de prolongación de horario de dicho día, con una parada mínima

de 1 hora para la comida. El adelanto de la hora de entrada se hará con cargo a los bloques de 2 horas de tarde o a la bolsa flexible de 20 horas del apartado g) siguiente.

El preaviso de adelanto de entrada se realizará dentro de la última jornada laboral previa a la jornada en la que se produzca tal adelanto, incluyendo las prolongaciones del horario correspondientes.

El tiempo mínimo de interrupción de la jornada para la comida será de 30 minutos para las personas empleadas de este régimen especial, siempre y cuando lo permita la programación de los trabajos y las necesidades del servicio.

2. Trabajo en días no laborables:

Se podrá trabajar hasta un máximo de 13 días no laborables al año.

La empresa comunicará a la persona empleada la necesidad de trabajar en día no laborable, preavisándole en un plazo no inferior a las 72 horas previas al inicio de los trabajos en el día no laborable. En caso de ejecutarse este tipo de trabajos, la Empresa abonará la dieta de comida a la persona empleada.

Sólo se podrá trabajar, bajo este régimen especial de flexibilidad, en los días no laborables, hasta un máximo de dos semanas por mes y con el máximo de los días consecutivos legalmente establecidos.

Salvo en el supuesto de que hubiera trabajos que fuera preciso realizar por causa de fuerza mayor, no se podrá trabajar, bajo este régimen especial de flexibilidad, los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero.

Por cada día no laborable que se trabaje, será obligatorio descansar en un día laborable, y dicho descanso se planificará y regirá por las siguientes reglas:

– Aunque el trabajo previsto para un día no laborable se completase en menos de 7 horas, se computarán 7 horas a efectos de compensación y cómputo de la jornada laboral.

– En el supuesto de que durante una semana se trabaje más de un día no laborable, se planificará el descanso de al menos un día en la semana siguiente, preferentemente agrupado con el descanso de fin de semana correspondiente. El resto del descanso se establecerá cuando lo solicite la persona empleada y siempre que las circunstancias del servicio así lo permitan, debiendo disfrutar el descanso en un plazo máximo de 3 meses tras la realización del trabajo.

– En el supuesto de que durante una semana se trabaje sólo un día no laborable, se planificará el descanso cuando lo solicite la persona empleada, siempre que las circunstancias del servicio así lo permitan, debiendo disfrutar el descanso en un plazo máximo de 3 meses tras la realización del trabajo.

3. Cancelaciones de los trabajos previstos en días no laborables:

Si se cancelan los trabajos previstos para un día no laborable, la persona deberá ser preavisada, no tendrá que acudir al trabajo y, en consecuencia, no tendrá derecho al descanso regulado en el apartado b) anterior.

La Empresa dispondrá hasta las 18:00 horas del penúltimo día laborable anterior al inicio de los trabajos programados en día no laborable para anularlos sin penalización.

Por el contrario, si la cancelación se produce pasado el plazo indicado en el párrafo anterior, la persona empleada será compensada económicamente con el complemento correspondiente a 4 horas de trabajo en día no laborable, sin derecho a descanso y computando el día de trabajo cancelado como programado a los efectos del límite de programación de 13 días no laborables.

En caso de que se produzcan 3 cancelaciones consecutivas a la misma persona empleada de trabajos en día no laborable, se procederá a descontar un día no laborable de los 13 previstos anualmente.

4. Compensación económica:

a) Importes:

La compensación económica por la realización de este régimen especial de flexibilidad para el año 2024 será:

- Para el trabajo en días no laborables: 28,99 euros.
- Para el trabajo en las tardes de días laborables: 20,07 euros.

Dichas cantidades, que no son consolidables, pero sí acumulables al abono de otros pagos por actuación, se actualizarán, a partir del 1 de enero de 2025, cada año de vigencia del convenio, según la fórmula de actualización salarial establecida en el artículo 30.1 de este convenio.

b) Forma de pago:

Para la compensación de las tardes de días laborables se realizará un pago prorrateado y lineal durante los correspondientes meses del año, que resulta de valorar la realización del máximo de prolongaciones de horario de tardes posibles en días laborables, que para el año 2024, se estima en 3.091,50 euros brutos (correspondiente a una estimación de 77 prolongaciones de horario de tarde).

El resto de las cantidades correspondientes a los trabajos efectivamente realizados cada mes en días no laborables y a las diferencias derivadas de realizar prolongaciones de horario de tarde en los días no laborables, se abonarán el mes siguiente al que se hayan realizado las actuaciones correspondientes.

La compensación correspondiente por el trabajo en las prolongaciones de horario de tarde necesarias para completar la jornada anual prevista en el artículo 17, de acuerdo con los criterios establecidos con anterioridad, se percibirá en todo caso, por las personas empleadas de este régimen especial de flexibilidad, incluyendo las situaciones de incapacidad temporal, suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija y accidente de trabajo.

No obstante, a final del año, se ajustará el pago anual, si procede, en los casos que, para realizar la jornada anual, haya sido preciso un número de prolongaciones de horario distinta de la estimada inicialmente para calcular el pago prorrateado antes indicado.

5. Vacaciones anuales:

Las fechas de disfrute de las vacaciones anuales se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y la persona empleada, respetando las necesidades del servicio, de forma que, al menos, 21 días naturales puedan ser disfrutados consecutivamente en el periodo comprendido entre el segundo lunes de junio y el segundo viernes de septiembre, salvo acuerdo en contrario de las partes y respetando la programación establecida. El resto de las vacaciones que correspondan podrán disfrutarse en 2 periodos. No se considerarán periodos, aunque sí vacaciones, los días sueltos autorizados a cuenta de las mismas, con un máximo de tres días al año.

6. Trabajo en horario nocturno.

Las personas empleadas incluidas en este régimen especial de flexibilidad dispondrán, de forma individualizada y anualmente, de 10 bloques de 7 horas de trabajo en horario nocturno (esto es, el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas) en las siguientes condiciones:

- Cada uno de los bloques de trabajo en horario nocturno realizados en día festivo se descontarán del número máximo de días no laborables de trabajo al año (13).

– Para la aplicación de lo dispuesto en este punto, se considerará bloque de trabajo nocturno en día no laborable aquel bloque de 7 horas de trabajo en el que la mitad o más de las 7 horas se realicen en sábado, domingo o festivo.

– La programación de los bloques de trabajo en horario nocturno se establecerá con un preaviso mínimo de 72 horas.

– En caso de tener que cancelar los trabajos previstos en horario nocturno, se admite dicha cancelación, sin penalización alguna, dentro de la jornada laborable del antepenúltimo día (D-1) sin que medie penalización alguna. Transcurrido el plazo indicado en el párrafo anterior, se producirán las siguientes penalizaciones:

- El día de trabajo cancelado, laborable o no laborable, se descontará de los 10 bloques de trabajo en horario nocturno.
- Además, en caso de que el día de trabajo cancelado sea no laborable, dicho día se computará como programado a efectos del límite de programación de trabajo en días no laborables de 13 días.

D-1	D	D+1
Último día para cancelar sin penalización.	Cancelación con penalización.	Donde se contabiliza el bloque nocturno.

– En caso de que los trabajos se adelanten entre las 20:00 y las 22:00, la Empresa abonará la dieta de cena a la persona empleada.

– En caso de que la cancelación se produzca hasta las dos horas antes del inicio previsto de los trabajos, se compensará a la persona empleada con el pago de la mitad del complemento correspondiente, sin derecho a descanso.

– La compensación económica por la realización de cada bloque de 7 horas de trabajo en horario nocturno consistirá en el abono a la persona empleada de un complemento equivalente a:

Tipo de bloque nocturno (*)	Importe – Euros
Bloque nocturno 1.	330,82
Bloque nocturno 2.	521,66

(*) El «bloque nocturno 1» es aquel que desplaza 2 bloques diurnos y el «bloque nocturno 2» es aquel que desplaza 1 bloque diurno o ninguno.

Estos importes, que no son consolidables, pero sí acumulables al abono de otros pagos por actuación, a partir del 1 de enero de 2025, se actualizarán cada año de vigencia del convenio según la fórmula de actualización salarial establecida en el artículo 30.1 de este convenio.

– Con el fin de posibilitar y respetar el descanso mínimo necesario entre jornadas, la Empresa asumirá el saldo deudor de horas debido a incompatibilidades entre jornadas, en el supuesto de que estas se produjeran. De esta manera, los bloques de trabajo en horario nocturno se gestionarán según:

- Cuando el desplazamiento de un bloque de 7 horas diurno a nocturno obligue a eliminar el bloque de 7 horas diurnas del día siguiente, se compensará el bloque nocturno con el complemento de «bloque nocturno 1».

- Cuando el desplazamiento de un bloque de 7 horas diurno a nocturno no obligue a eliminar el bloque de 7 horas diurno del día siguiente, se compensará con el complemento de «bloque nocturno 2».

- Cuando el trabajo de un bloque nocturno de 7 horas no implique desplazamiento de otro de 7 horas diurnas y tampoco la eliminación del bloque de 7 horas diurno del día siguiente, se compensará con el complemento de «bloque nocturno 2» más 7 horas a descansar.

- La programación de los trabajos en horario nocturno se hará teniendo en cuenta el principio de equidad en cuanto al número de personas empleadas por cada territorio.

7. Bolsa flexible de 20 horas:

Se establecen para cada persona empleada incluida en este régimen especial de flexibilidad 20 horas adicionales a lo regulado en el apartado a) anterior, de aplicación flexible con cargo a la jornada anual pactada en el artículo 17.

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Momento de aplicación:

Las horas de flexibilidad se aplicarán al adelanto o continuación del horario, tanto en días laborables como en no laborables, en los que se hubiera programado trabajo.

- Número de horas diarias:

Se utilizarán como prolongaciones de horario de tarde en bloques de 2 horas o adelanto de horario en 1 hora y prolongación de horario de tarde de 1 hora, siempre y cuando no se realicen más de 9 horas diarias.

- Preaviso:

Para prolongación de horario de tarde no será preciso preaviso.

- Compensación:

Las horas realizadas se compensarán con tiempo equivalente de descanso, una por una, de forma que la jornada anual sea la pactada en el artículo 17 del convenio.

El descanso compensatorio se podrá efectuar antes o después del momento en el que se aplique la flexibilidad. El periodo de descanso se disfrutará cuando lo solicite la persona empleada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. En caso de que el descanso se efectúe posteriormente a la aplicación de la flexibilidad de estas horas, el mismo deberá hacerse dentro de los 3 meses posteriores a su realización, siempre que estén dentro del año al que corresponden, estableciéndose como límite para su disfrute el 31 de enero del año siguiente al que se realizaron.

Sin perjuicio de lo anterior, por cara hora de flexibilidad efectivamente trabajada se percibirán las cantidades previstas en el apartado 4 a) del presente artículo.

Las dietas y los desplazamientos motivados por la aplicación de estas horas flexibles correrán a cargo de la empresa siempre que el gasto no estuviera ya compensado. En caso de ejecutarse este tipo de trabajos se abonará al menos la dieta de comida.

Artículo 24. Régimen especial de turno cerrado.

Este régimen supone la cobertura de los puestos de trabajo durante las 24 horas del día, todos los días del año, con el límite de la jornada anual regulada en el artículo 17 del presente convenio y respeto al cómputo general de los días de descanso anuales.

Las rotaciones se establecerán por calendario para los distintos periodos de tiempo o según las necesidades del servicio existentes en cada momento.

Los pagos específicos por actuación asociados al desempeño del trabajo en este régimen especial de turno cerrado se establecen en el artículo 27.1 del presente convenio.

Como anexo II del presente convenio, se incluyen las reglas básicas de funcionamiento de este régimen especial.

Considerando las particularidades de este régimen especial y, principalmente, la turnicidad que este conlleva, a los efectos de que la movilidad de las personas empleadas adscritas al mismo a otros puestos de trabajo fuera de él no se vea desincentivada, se acuerda aplicar, si esta se produce, un decalaje temporal en la pérdida de los complementos de puesto asociados a dicho régimen especial.

De esta forma, con el fin de graduar la adaptación a su nuevo régimen retributivo, con efectos de 1 de enero de 2024, en el supuesto de que una persona empleada adscrita al régimen especial de turno cerrado pasara a ocupar otro puesto de trabajo fuera de este régimen que supusiera la pérdida de los referidos complementos, el importe diferencial medio de dicha pérdida, que se calculará considerando el promedio percibido por la persona empleada en el año natural inmediatamente anterior al cambio, y con un tope máximo de 15.000 euros brutos con respecto de la retribución total del nuevo puesto de trabajo, se irá decrementando a lo largo de 5 años, a partir del cambio de puesto, hasta dejar de percibirse, con la graduación siguiente:

- El primer año, la persona empleada percibirá el 100 % del diferencial.
- El segundo año, la persona empleada percibirá el 80 % del diferencial.
- El tercer año, la persona empleada percibirá el 60 % del diferencial.
- El cuarto año, la persona empleada percibirá el 40 % del diferencial.
- El quinto año, la persona empleada percibirá el 20 % del diferencial.
- A partir del sexto año, la persona empleada ya no percibirá diferencial alguno.

El percibo de dicho importe es incompatible con la prestación de servicios en régimen especial de turno cerrado, por lo que, si la persona empleada volviera a adscribirse a este régimen especial, dejará de percibirse con carácter inmediato. El percibo de dicho importe también será incompatible con el de los complementos de puesto regulados con anterioridad al II Convenio colectivo de la Empresa que, en su caso, se hayan podido consolidar por la persona empleada.

Asimismo, si la persona empleada volviera, en cualquier momento, a cambiarse a otro puesto de trabajo y/o a quedar adscrito a otro régimen, que conlleve el percibo de una retribución superior a la que viniera percibiendo en ese momento, el importe diferencial arriba descrito será compensable y absorbible.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones y mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

Artículo 25. *Principios generales.*

El sistema retributivo de la Empresa está formado por los conceptos que se establecen en este capítulo, siendo los conceptos salariales aplicados hasta la entrada en vigor de este convenio reemplazados por los que en este capítulo se contemplan, más, en su caso, los complementos personales, mejoras voluntarias u otros conceptos que la Empresa pueda establecer voluntariamente, por política interna o de común acuerdo con la persona empleada en el contrato de trabajo.

Artículo 26. *Retribución de cada grupo profesional.*

El salario bruto mínimo anual de cada grupo profesional en los niveles de progresión «Partida» y «Objetivo» es el que se detalla en el anexo I de este convenio.

Artículo 27. *Complementos de puesto de trabajo.*

El personal que ocupe puestos de trabajo que tengan asignado un complemento o compensación percibirá dicho complemento no consolidable en tanto ocupe el mismo y dejará de percibirlo si deja de ocuparlo.

1. Pagos por actuación del régimen especial de turno cerrado:

El personal que sea incluido en el régimen especial de turno cerrado percibirá un complemento por actuación realizada que, en 2024, se corresponderá con las siguientes cantidades:

Actuación realizada	Importe a percibir - Euros/día
Día trabajado a turno.	15,54
Sábado, domingo o festivo trabajado.	86,33
Noche trabajada.	103,60
Día disponible.	69,07
Festivos especiales (1).	262,01

(1) Incluye todos los turnos del 25 de diciembre y los de los días 1 y 6 de enero.

Dichas cantidades, a partir del 1 de enero de 2025, se actualizarán cada año de vigencia del convenio según lo establecido en el artículo 30.1 de este convenio.

Por «día disponible» se entiende la obligación de estar disponible, con los medios que establezca la Empresa y en condiciones de presentarse en el puesto de trabajo en un tiempo máximo de una hora y media.

En la situación de baja por nacimiento y cuidado del menor y accidente de trabajo se dará una ayuda mensual equivalente a la media percibida, por turno cerrado, en los últimos seis meses. En la situación de incapacidad temporal se dará el mismo tratamiento a partir de los 15 días naturales de estar en dicha situación.

2. Compensaciones y complementos del régimen especial de flexibilidad:

El personal que sea incluido en el régimen especial de flexibilidad percibirá las compensaciones y complementos establecidos en el artículo 23 del presente convenio, en los términos y condiciones expresados en dicho precepto.

3. Disponibilidad:

La disponibilidad –diferente a la regulada para el régimen especial de turno cerrado– consiste en estar localizable mediante el teléfono móvil corporativo, en los días o periodos que determine la Empresa (con exclusión de las vacaciones anuales) y, en caso de recibir una llamada, atender las dudas y demandas que se le planteen por teléfono, sin obligación de desplazarse al centro o lugar de trabajo.

Este régimen de disponibilidad será de aplicación a las personas empleadas que, por condiciones y necesidades del trabajo, determine la dirección de la Empresa y conlleva la percepción, por la persona empleada asignada al mismo, de un complemento de 16,87 euros por cada día de disponibilidad. Este importe, a partir del 1 de enero de 2025, se actualizarán cada año de vigencia del convenio según la fórmula de actualización salarial establecida en el artículo 30.1 de este convenio.

Artículo 28. *Mejora de la acción protectora por IT y nacimiento de hijo o hija.*

Durante las situaciones de suspensión del contrato por incapacidad temporal y por nacimiento de hijo o hija toda persona empleada percibirá con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100 % de su retribución.

Artículo 29. Abono de retribuciones.

El salario base se abonará en doce pagas, coincidentes con los meses naturales del año, que incluye el prorrateo de las pagas extraordinarias legales.

Las retribuciones se abonarán mediante transferencia bancaria a la cuenta que, a estos efectos, deberá, toda persona empleada, haber indicado a la Empresa.

Artículo 30. Actualización salarial.

1. Durante el periodo de vigencia del convenio, se aplicarán las siguientes actualizaciones salariales:

– Año 2024: se aplicará un incremento del 3 % fijo consolidable sobre la tabla salarial de 2023.

Dicho porcentaje será de aplicación desde el 1 de enero de 2024.

– Años 2025, 2026 y 2027: a partir del 1 de enero de 2025 y durante el resto de años de vigencia del convenio, es decir hasta el 2027, inclusive, se actualizará la tabla salarial según la siguiente fórmula, ligada a dos variables:

- Grado de cumplimiento del EBITDA presupuestado, correspondiente al año natural inmediatamente anterior al año objeto de actualización (variable «X»); y
- Valor de la tasa de variación interanual del Índice de Precios para el Consumo al cierre del año natural inmediatamente anterior al año objeto de actualización, publicada por el INE (variable «Y»).

El porcentaje de actualización a aplicar sobre la tabla salarial será el resultado de sumar los porcentajes de actualización que correspondan a X e Y, con un tope máximo de actualización total del 2 %, de conformidad con los siguientes baremos:

x) Grado de cumplimiento del EBITDA presupuestado para el año anterior	(% actualización)
Mayor que 102 %.	1,2
Igual o menor que 102 % y mayor que 99 %.	1
Igual o menor que 99 % y mayor que 90 %.	0,8
Igual o menor que 90 % y mayor que 80 %.	0,5
Igual o menor que 80 %.	0

y) Tasa de variación interanual IPC del año anterior	(% actualización)
Mayor que 2 %.	0,8
Igual o menor que 2 % y mayor que 1 %.	0,6
Igual o menor que 1 % y mayor que 0,5 %.	0,4
Igual o menor que 0,5 %.	0,2

La fórmula actualización salarial regulada en este artículo es el mecanismo mínimo de revisión salarial aplicable en la Empresa, lo que no impide que esta última pueda aplicar mecanismos internos de diferenciación del desempeño individual de las personas empleadas que puedan resultar en retribuciones superiores, en cómputo global, a las reguladas en el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales: seguridad, salud laboral e higiene

Artículo 31. *Principios generales.*

La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las acciones y medidas en materia de prevención de riesgos laborales que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud de la persona empleada desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso.

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.

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

Artículo 32. *Delegados o delegadas de prevención.*

Los delegados o delegadas de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Se nombrarán 2 delegados o delegadas de prevención por y entre los representantes de las personas trabajadoras.

Los delegados o delegadas de prevención tendrán un crédito de 40 horas mensuales retribuidas y no acumulables a las que les correspondan como representantes de las personas trabajadoras, para la realización tanto de sus funciones de prevención como de representantes de las personas trabajadoras.

Los delegados o delegadas de prevención deberán informar a la Empresa del resultado de las visitas realizadas, en el ejercicio de sus labores de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 33. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, con competencia para toda la Empresa, como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité estará formado por los dos delegados de prevención y dos representantes nombrados por la dirección de la Empresa. Asistirá también y actuará como secretario o secretaria, con voz pero sin voto, un técnico o técnica de los servicios de prevención de la Empresa.

A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán asistir, con voz pero sin voto, los técnicos y técnicas de prevención de la Empresa no incluidos en la composición del citado comité.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 34. *Acción sindical y representación de las personas trabajadoras.*

La acción sindical y la representación de las personas trabajadoras en la Empresa se regularán por lo dispuesto en el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Artículo 35. *Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.*

Con la entrada en vigor del presente convenio, se constituye la Comisión paritaria de vigilancia e interpretación con la representación de las partes firmantes del convenio. Esta Comisión estará integrada por 6 personas, 3 en representación de las personas trabajadoras, elegidos por y entre los miembros de la representación unitaria de las personas trabajadoras en la Empresa, y 3 en representación de la Empresa.

Esta Comisión tendrá la competencia de resolver los conflictos derivados de la aplicación de este convenio, así como los que acuerden atribuirle las partes de mutuo acuerdo.

Las discrepancias en el seno de la Comisión se resolverán por votación de la mayoría de ambas representaciones, siempre que estén presentes un mínimo de dos personas de cada representación y, en ausencia de mayoría, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Artículo 36. *Comisión del Régimen Especial de Flexibilidad.*

Con la entrada en vigor del presente convenio, se constituye la Comisión del Régimen Especial de Flexibilidad en la que participarán, de forma paritaria, la representación de la Empresa (parte empresarial) y de las personas trabajadoras (parte social), compuesta por 6 miembros, 3 personas designadas por la parte social y 3 personas por la parte empresarial.

La Comisión del Régimen Especial de Flexibilidad será competente para vigilar la aplicación de las siguientes condiciones laborales:

- Régimen especial de flexibilidad.
- Vehículos de renting compartido.

Esta Comisión podrá reunirse en cualquier momento a instancia de cualquiera de las partes, siempre que la parte que inste dicha reunión justifique suficientemente la motivación de tal solicitud.

A los efectos de la función que esta Comisión tiene encomendada, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrá solicitar a la Empresa información para el seguimiento periódico de la correcta aplicación de las reglas del régimen especial de flexibilidad del art 23.

Las discrepancias en el seno de la Comisión se resolverán por votación de la mayoría de ambas representaciones.

Artículo 37. *Igualdad.*

En materia de igualdad entre mujeres y hombres, la Empresa cuenta con un Plan de Igualdad, negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en el que se recogen las medidas pactadas en esta materia.

En cualquier caso, recogiendo el espíritu de dicho Plan de Igualdad, se acuerda que, en la medida de lo posible, la designación de las personas que integren las Comisiones recogidas en el presente convenio colectivo atenderá un criterio de equilibrio entre mujeres y hombres.

Artículo 38. 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.

Artículo 39. Desconexión digital.

La Empresa mantendrá, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, una política interna dirigida a establecer los criterios para garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas empleadas a través de la definición de medidas que desarrollen y protejan este derecho, así como de acciones de sensibilización y supervisión que lo impulsen para su cumplimiento efectivo.

Artículo 40. Resolución de Conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo pactan expresamente el sometimiento al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) destinado a la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo que pudieran producirse, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos establecidos en los artículos 63 y 156 la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, incluidas aquellas discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A la fecha de firma del presente convenio, el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales vigente es VI ASAC, suscrito con fecha 26 de noviembre de 2020, de una parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y, de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y publicado en el BOE del 23 de diciembre de 2020.

ANEXO I**Tablas salariales**

Tabla salarial correspondiente a los niveles de progresión «partida» y «consolidado», para cada grupo profesional.

Año 2024

Grupo Profesional	Nivel de progresión	
	Partida – Importe bruto anual	Objetivo – Importe bruto anual
G-A	32.190,64	50.770,47
G-B	26.897,54	42.668,80
G-C	24.845,12	35.215,26
G-D	21.820,50	27.005,57

ANEXO II

Reglas básicas de funcionamiento del turno cerrado

Objeto.

El presente documento regula, para todo el ámbito de la Empresa y en aquellas materias que no estén recogidas en la legislación aplicable ni en el convenio colectivo vigente, las condiciones asociadas al régimen de trabajo especial a turno cerrado y los principios generales de confección de los calendarios de turno cerrado.

Ámbito de aplicación.

Todo el personal de la Empresa sujeto a un calendario de turno cerrado.

Criterios generales.

Las horas de trabajo, en cómputo anual, serán las establecidas en el convenio colectivo.

La jornada diaria de trabajo de turno cerrado será la que establezca el calendario de turnos correspondiente. La concreción horaria de cada turno podrá ser modificada (horarios de entrada y salida) podrá ser modificada por acuerdo entre la empresa y la Representación de las Personas Trabajadoras.

El turno cerrado exige garantía de permanencia en el servicio. Esta situación exige la permanencia de la persona empleada en el puesto de trabajo mientras no sea relevado y hasta el límite de tiempo que permite la legislación vigente, sin perjuicio de las contraprestaciones a que este hecho dé lugar y con un máximo de dos turnos consecutivos incluido el propio.

Calendarios.

Los calendarios anuales serán elaborados por la Empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio. En los calendarios quedará reflejado:

- El ciclo de rotación –mañana, tarde, noche, disponibilidad, así como el puesto– señalando específicamente aquellos turnos en los que se pueden tomar vacaciones o compensación de horas.
- El régimen de descansos.
- Las personas empleadas que constituyen el equipo del turno.
- La forma y condiciones en que se realizarán las sustituciones.

Para la determinación del ciclo de rotación y régimen de descansos, los empleados que constituyan el equipo de turno cerrado podrán trasladar a la Empresa las sugerencias que entiendan oportunas previamente a que ésta establezca los calendarios.

Los calendarios anuales respetarán el número de horas anuales de trabajo y el número de días de vacaciones establecidas por el convenio colectivo de la Empresa. Cuestiones tales como, entre otras, cambios de las funciones encomendadas al equipo de turno cerrado o la falta de miembros suficientes que dificulten o provoquen ineficiencias en la cobertura del mismo, son motivos suficientes para proceder a un cambio de calendario.

Los cambios de ciclo de rotación deberán ser informados a la Representación de los Personas Trabajadoras.

Dotaciones.

El número de personas que componen el turno será fijado por la Empresa según las necesidades del servicio.

Vacaciones.

Las vacaciones y compensaciones de horas, en su caso, se tomarán sobre los turnos que estén habilitados para ello en el calendario, requiriendo en todo caso la previa autorización específica de la Empresa.

Las compensaciones y vacaciones se tomarán sobre turnos completos, admitiendo una tolerancia de +/- 20 horas respecto de la jornada anual, que compensará al año siguiente.

Los criterios de disfrute de vacaciones serán los establecidos en el convenio colectivo, salvo las limitaciones de número de periodos y de días que éste disponga, las cuales no serán de aplicación para el personal adscrito al régimen de turno cerrado.

Sustituciones.

Las sustituciones de empleados o empleadas necesarias para la cobertura de ausencias de uno o varios componentes del equipo de trabajo que compone un turno serán determinadas por la empresa, tendrán carácter obligatorio y constituyen parte del régimen de trabajo.

Las ausencias al trabajo deben ser comunicadas a la Empresa tan pronto como la persona empleada conozca esta circunstancia.

Las sustituciones pueden considerarse programadas o no programadas:

– Se considerará programadas cuando puedan ser comunicadas personalmente a la persona empleada que deba realizar dicha sustitución.

– En otro caso, se considerarán como sustituciones no programadas. En este supuesto, la sustitución deberá ser realizada por la persona empleada que se encuentre en situación de disponibilidad conforme se define ésta en el convenio colectivo de la Empresa.

Las sustituciones serán gestionadas y autorizadas por la Gerencia Técnica del Negocio de Telecomunicaciones o por las personas en las que ésta delegue.

Las sustituciones se compensarán de acuerdo con los siguientes criterios básicos:

– Las sustituciones se compensarán con tiempo de descanso en los siguientes supuestos:

● Cuando el turno que se sustituye es un turno de día (1) y se cubre con una persona que tenía previamente otro turno ese día.

(1) Si se cambia un turno por otro con igual duración, obviamente, no se genera compensación adicional por descanso.

● Cuando el turno que se sustituye es un turno de noche (2) y se cubre con una persona que tenía previamente turno ese día y el anterior.

(2) Se considera que el turno de noche es el primer turno del día.

● Cuando en el ejercicio se hayan compensado económicamente el número de horas máximo que establece la normativa sobre este particular.

– Las sustituciones se compensarán, a elección de la persona empleada, con tiempo de descanso o económicamente en los siguientes supuestos:

● Cuando el turno que se sustituye es un turno de día y se cubre con una persona que no tenía previamente turno ese día.

● Cuando el turno que se sustituye es un turno de noche y se cubre con una persona que no tenía previamente turno ese día ni el día anterior.

- Si existiera programado previamente un turno el día anterior o el día en curso, las horas objeto de compensación con tiempo de descanso o económicamente serán aquellas que resulten tras haber detraído de las horas realizadas afectadas por el coeficiente de nocturnidad aquellas que dejaron de realizarse correspondientes al turno dl día anterior o el día en curso.

Cambios personales.

La Empresa, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, posibilitará, en la medida de lo posible y siempre que se respeten las necesidades del servicio, los cambios de turno entre personas empleadas.

Los cambios deberán ser solicitados por la persona empleada, previamente y de forma fehaciente, a la Gerencia Técnica el Negocio de Telecomunicaciones o a las personas en quién ésta delegue, y deberán contar con su autorización para que puedan ser efectivos.

Estos cambios se regirán por los siguientes principios:

- Respeto de la normativa y la legislación vigente.
- No supondrán un perjuicio para el servicio.
- No supondrán, en ningún caso, un sobrecoste para la Empresa.
- Serán compatibles con el cumplimiento del plan de formación individual.
- La solicitud de cambio se realizará dentro del horario de coincidencia de oficina salvo cuando existan circunstancias excepcionales.
- Los cambios serán bilaterales.
- En la solicitud del cambio se identificará el solicitante y el acuerdo de la contraparte.
- Una vez autorizado el cambio, cada persona empleada se hace responsable de todos los derechos y obligaciones del nuevo turno.

Horas de formación.

Las horas de formación establecidas por la Empresa que supongan la dedicación de un tiempo superior al contemplado en el calendario previsto de turno serán compensadas con tiempo de descanso.