

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6690 *Resolución de 21 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU (código de Convenio: 90015962012006), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha quedado finalmente subsanado en fecha 10 de marzo de 2025, 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, 21 de marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

V CONVENIO COLECTIVO AXIÓN

2024-2027

PREÁMBULO

El presente convenio ha sido negociado entre la Representación de la Empresa Axión y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, reconociéndose ambas partes capacidad y legitimidad para la negociación y firma del mismo, procediéndose a la aprobación del texto que se desarrolla a continuación.

La finalidad del presente acuerdo es establecer un marco regulador de las condiciones laborales y sociales dentro del respeto a la legislación vigente y a los principios básicos de la Constitución Española, para lo cual las partes valoran positivamente la necesidad de fomentar, entre otros, los valores de la calidad, la orientación al cliente, la innovación, el trabajo en equipo, la profesionalidad, la igualdad, la diversidad, la no discriminación y la generación de un buen clima de trabajo.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbitos de aplicación.*

1.1 **Ámbito Personal.** El ámbito personal del presente acuerdo engloba a la totalidad del personal que preste servicios bajo la dependencia directa de Axión, independientemente de la modalidad contractual concertada. Quedan expresamente excluidos de este convenio los comprendidos en el artículo 1.3, c) del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 **Ámbito territorial.** El presente convenio afecta a todos los centros de trabajo de la empresa Axión legalmente constituidos.

1.3 **Ámbito funcional.** El ámbito funcional se circunscribe a las actividades desarrolladas por Axión, en todos sus centros y lugares de trabajo.

1.4 **Ámbito temporal.** El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 2024, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027, salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio convenio.

El presente convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos sucesivos de un año, siempre que no se denuncie por una de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses con respecto a la fecha de vencimiento del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia del presente convenio con la antelación mínima indicada, este mantendrá su total vigencia, con las excepciones previstas en legislación vigente.

Artículo 2. *Absorción y compensación.*

Las condiciones reguladas en este convenio son absorbibles y compensables en su totalidad en cómputo global, de manera individual, con cuantos aumentos pudieran establecerse después de su aprobación, por disposiciones legales posteriores, con independencia de su rango y ámbito de aplicación.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones acordadas en el presente Convenio Colectivo pretenden constituir un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, la nulidad de alguno de los artículos declarada por la jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, pero dará inicio al proceso negociador oportuno en el que las partes 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 Convenio Colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al Convenio Colectivo.

En cualquier caso, se producirá la nulidad de la totalidad del Convenio Colectivo cuando la mayoría de las partes firmantes consideren que la nulidad parcial decretada sobre alguna de sus materias constituye un obstáculo esencial para el mantenimiento de la vigencia del Convenio Colectivo en su totalidad.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*4.1 **Funciones:**

Corresponde a la Comisión Paritaria entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, de conformidad con lo establecido en los artículos 85 y 82.3 del ET, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos

mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

– Interpretación, aplicación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

– Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos derivados de la aplicación del presente convenio.

– Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales que en la aplicación del presente convenio puedan interponerse por cualquier persona trabajadora.

– El análisis y estudio del funcionamiento del sistema de guardias y retenes, así como la aplicación de la regulación de las horas extras. Queda facultada la comisión paritaria para proponer a la Comisión Negociadora del convenio las modificaciones que estimen necesarias.

– Todas aquellas funciones que expresamente se le atribuyan en el presente convenio.

4.2 Composición:

La Comisión Paritaria estará formada por tres vocales en representación de cada una de las partes negociadoras. Cada parte, tras la entrada en vigor, procederá a designar los vocales correspondientes, que preferiblemente serán elegidos de entre los participantes en la Comisión Negociadora.

4.3 Funcionamiento:

– La actividad de la Comisión se iniciará mediante la solicitud por escrito donde, de manera sucinta, se indique la persona que solicita su actuación, el asunto objeto de debate y la petición material que se espera de la misma. Asimismo, se aportarán todos aquellos documentos y elementos necesarios para resolver sobre el fondo del asunto.

– La solicitud podrá ser realizada a cualquiera de los miembros de la Comisión, el cual deberá ponerla en conocimiento de los restantes miembros de manera inmediata.

– Recibida la solicitud, la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de diez días naturales.

– Los acuerdos de la Comisión serán por mayoría simple.

– La Comisión deberá pronunciarse sobre el fondo del asunto (con acuerdo o desacuerdo) en el plazo de veinte días naturales desde la notificación de la solicitud. Transcurrido dicho plazo el solicitante podrá acudir a los organismos competentes en defensa de sus intereses.

Salvo en el caso de desacuerdo durante el período de consultas sobre inaplicación de convenio donde 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.

El acta de la reunión de la Comisión Paritaria deberá incluir todas las cuestiones tratadas en la misma que de manera directa o indirecta estén relacionadas con el asunto de la convocatoria.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. *Organización del Trabajo.*

La organización del trabajo dentro de las disposiciones legales de carácter general es facultad de la Dirección de la Empresa.

En ese sentido se distinguen dos formas claramente diferenciadas de organización del trabajo según el personal tenga un horario condicionado o flexible.

Entendiéndose como personal con horario condicionado el que por la naturaleza de su actividad dispone de planificación horaria diaria, y como norma estarán sujetos a régimen de guardia o turnos.

Artículo 6. *Contratación, provisión de vacantes, promoción interna, período de prueba, extinción del contrato y contratos formativos.*

El ingreso de personal se realizará siguiendo los trámites de la legislación vigente, previas las pruebas de ingreso que se consideren oportunas, sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra condición contraria a los principios de igualdad y no discriminación.

La Dirección posibilitará el acceso a los puestos de trabajo vacantes que se produzcan a todo el personal de la plantilla.

Todas las personas trabajadoras de nueva incorporación recibirán de forma obligatoria la información y formación sobre prevención de riesgos laborales general de la Empresa y la específica de su ocupación.

6.1 Promoción interna.

La cobertura de las vacantes se realizará de conformidad con el siguiente procedimiento, independientemente de la naturaleza temporal del puesto a cubrir:

Comunicación a todas las personas trabajadoras indicando: grupo, subgrupo, número de puestos libres, requisitos que deben cumplir las personas solicitantes, centro de trabajo, lugar, fecha límite para la presentación de candidaturas y plazo previsto de incorporación.

Una vez llevadas a cabo las pruebas que se consideren pertinentes por la Empresa, se procederá a comunicar el resultado a todas las personas participantes en el proceso.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras deberá ser informada con carácter previo al proceso, así como del resultado final del mismo.

6.2 Período de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba para todo el personal que ingrese a prestar servicios en la Empresa. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá resolverse, por escrito, y a instancias de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso ni concurrencia de causa y sin derecho a indemnización.

La duración del período de prueba tendrá una duración máxima, en función de los supuestos siguientes:

- Subgrupos 3, 4 y 5: seis meses.
- Subgrupos 1 y 2: dos meses.

6.3 Extinción del contrato.

La extinción del contrato laboral se producirá por cualquiera de las causas previstas en la legislación vigente y, previo cumplimiento de las formalidades aplicables a las diferentes causas.

En el caso de que la persona trabajadora decida extinguir de forma voluntaria la prestación de servicios, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa por escrito con una antelación de quince días.

6.4 Contratos formativos.

Las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos formativos tendrán garantizadas una retribución no inferior al 80 % el primer año y al 90 % el segundo año de la retribución de convenio correspondiente a un puesto de trabajo similar o equivalente.

Podrá concertarse un periodo de prueba de un mes en los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Igualmente, las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos formativos tendrán garantizadas una retribución en proporción al tiempo de trabajo efectivo correspondiente a un puesto de trabajo similar o equivalente.

Artículo 7. *Clasificación Profesional.*

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores mediante Grupos Profesionales, incluyendo en cada grupo distintos Subgrupos que distinguen a su vez niveles retributivos.

La finalidad del sistema de clasificación profesional es compatibilizar la realidad dinámica de la Empresa, especialmente en sus necesidades funcionales, con el desarrollo profesional de las personas trabajadoras en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio Colectivo se clasificarán en alguno de los Grupos y Subgrupos profesionales recogidos en el anexo Clasificación, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación definida por el puesto de trabajo que prominentemente ocupen.

Los Subgrupos profesionales recogidos en el anexo Clasificación incluyen los siguientes puestos de trabajo:

- Subgrupo 1: Operarios y auxiliares administrativos.
- Subgrupo 2: Técnicos y administrativos.
- Subgrupo 3: Expertos, Jefes de Base, Jefes de Proyecto, Responsables de Área y Gestores.
- Subgrupo 4: Coordinadores.
- Subgrupo 5: Gerentes.

Estos puestos de trabajo no conforman un número *clausus*, y se actualizarán conforme a la aparición o desaparición de los puestos de trabajo que se generen en la Empresa.

Artículo 8. *Movilidad Funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 9. *Movilidad Geográfica.*

1. Traslados.

Se considera traslado el desplazamiento permanente de la persona trabajadora a un centro de trabajo de la Empresa diferente al que está adscrito y siempre que implique el cambio de residencia. Se considerará necesario el cambio de residencia cuando la distancia entre centros de trabajo supere los 100 Km. de distancia o cambio de provincia.

Tipos de traslado:

- Voluntario:

Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, se estará a lo convenido entre ambas partes.

- Forzoso:

Por decisión de la Dirección de la Empresa.

Podrá efectuarse en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

Procedimiento para la gestión de los traslados:

– Por la Dirección de la Empresa se comunicará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras la necesidad de cubrir una ocupación que requiera un cambio de residencia. Asimismo, se procederá a consultar a las personas trabajadoras indicando ocupación que se pretende cubrir, los requisitos necesarios para la misma, plazo previsto de incorporación y localización geográfica del centro de trabajo.

– Transcurridos diez días desde el lanzamiento de la consulta sin que existan voluntarios, la Dirección de la Empresa adoptará la decisión de traslado forzoso de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

– La decisión de traslado forzoso será comunicada a la persona trabajadora y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad.

– Notificada la decisión del traslado forzoso, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas en el presente convenio o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. La persona trabajadora objeto de traslado forzoso tendrá prioridad de retorno a su centro o lugar de origen.

Indemnizaciones por traslado forzoso:

– Gastos de locomoción (billetes de ida por una sola vez) de la persona trabajadora y familiares convivientes, en transporte público (clase turista) mediante la aportación de las facturas correspondientes. Asimismo, se abonará un desplazamiento (ida y vuelta) en transporte público (clase turista) para la búsqueda de vivienda, mediante la aportación de las facturas correspondientes.

– Gastos de transporte, mobiliario y enseres, se abonará el 100 % del coste de la mudanza así como un seguro por robo, pérdida o desperfectos de hasta 15.000 euros de capital garantizado. Con carácter previo se presentarán tres presupuestos para su autorización. Deberán justificarse posteriormente con la factura correspondiente.

– Gastos sin necesidad de justificación. Se abonará el 20 % del salario ocupación más el complemento individual y personal, durante dos años a contar desde la fecha de efectividad del traslado. Dicho importe anual se abonará en nómina, prorrateado en doce mensualidades cada año.

2. Desplazamientos temporales.

Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Se entiende por gastos de viajes aquellos que se deriven de la realización por cuenta de Axió de actividades laborales fuera del centro de trabajo.

Las personas trabajadoras que para el desempeño de su trabajo realicen habitualmente viajes podrán solicitar un anticipo a cuenta. Dicho anticipo será reembolsado bien a petición de la persona trabajadora o bien a petición de la Empresa. El límite máximo de dicho anticipo se fija en la cantidad de 300,00 euros.

La compensación se efectuará según los parámetros fijados en el anexo Gastos de Viaje y procedimiento interno.

Todas las cantidades fijadas en el anexo gastos de viaje son de naturaleza compensatoria y, en consecuencia, no tendrán la consideración legal de salario, salvo lo dispuesto por la ley. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 10. *Jornada Laboral.*

La jornada de trabajo anual será de 1752 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio.

Para aquellos que por guarda legal tengan una jornada reducida se contemplarán los mismos días de ajuste de jornada que para el resto del personal.

Los horarios aplicables en la Empresa son los que se recogen en el cuadro horario anual aprobado por la Dirección de la Empresa, previo consenso con Representación Legal de las Personas Trabajadoras y siendo publicado en el mes de diciembre del año inmediatamente anterior, adaptándose, en todo caso a las exigencias de las funciones propias de la ocupación para cada puesto de trabajo, a las necesidades de la propia Empresa y a las exigencias del servicio que la Empresa presta.

Si por razones técnicas, económicas, de organización o de producción fuese necesario desarrollar el trabajo en régimen de turnos rotatorios o fijos, las personas trabajadoras prestarán sus servicios en aquel turno que la Empresa considere necesario establecer, previo conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, la Empresa deberá convocarla, con carácter previo para aportar la información y justificación necesaria.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo y final de horario, la persona trabajadora se encuentre desempeñando las tareas propias de su puesto de trabajo. A excepción de las situaciones de salida en guardia, refuerzos inmediatos y retenes, con las siguientes precisiones:

– Con inicio y fin fuera de horario de trabajo: el tiempo de trabajo se computará desde el momento de recibir el aviso de intervención hasta el regreso al domicilio habitual.

– Cuando la activación antecede a la hora de inicio del horario planificado y el fin de la atención de dicha incidencia se solapa con horario de trabajo se computa desde el momento de recibir el aviso de intervención hasta fin de trabajo en sede.

El tiempo destinado a descanso o comida se considerará como no efectivo de trabajo. En jornadas continuadas de más de 6 horas habrá un descanso de 15 minutos que computará como tiempo efectivo de trabajo.

En caso de modificación del artículo 34.1 ET, las partes se comprometen a reunirse y estudiar la adaptación del presente artículo a la legislación vigente.

10.1 Distribución Irregular de la jornada.

En el contexto económico actual, la flexibilidad organizativa se convierte en una herramienta que permite adaptar las necesidades del mercado y lograr una empresa competitiva. Por ello, ambas partes declaran su voluntad de abordar medidas de flexibilidad negociada interna que posibilite las adaptaciones organizativas necesarias en cada momento.

10.2 Flexibilidad en adelanto de jornada.

La dirección de la Empresa podrá adelantar o retrasar la hora de incorporación al trabajo hasta en un máximo de 2 horas 8 días por cada trimestre y 16 días/año por persona trabajadora con horario condicionado en cada uno de los años de vigencia del convenio, respetando en todo caso los descansos, diario y semanal, según la normativa vigente. En el caso de hacer uso de esta disponibilidad se comunicará al trabajador afectado según legislación vigente. Periódicamente se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la utilización de dicha potestad. Esta potestad podrá ser ejercida en la franja de lunes a viernes laborables y de 6:00 a 22:00.

En caso de adelanto de jornada la persona trabajadora percibirá un complemento según anexo compensación.

10.3 Flexibilidad horaria y gestión del tiempo.

Todas las Unidades Organizativas (UO) prestarán la atención adecuada a clientes, proveedores, colaboradores, personas trabajadoras y accionistas, reflejándose en el cuadro horario publicado.

En las Unidades de horario flexible, para la mejor productividad y conciliación de la vida personal, se aplican los principios de confianza y flexibilidad en la gestión del tiempo, asumiendo la responsabilidad profesional de los miembros de la plantilla dentro del esquema de planificación definido por el Responsable de la UO.

La compañía provee las herramientas de planificación, comunicación y acceso a la información necesarias para la movilidad geográfica y la flexibilidad temporal de forma que el esquema de horas anuales pueda ser gestionado por la persona trabajadora de forma flexible de acuerdo con las prioridades, la planificación y coordinación interna de la actividad.

Las horas de descanso en general se disfrutarán por jornadas completas, por establecimiento en horario laboral, o por acuerdo entre las partes.

Las horas de descanso debidas al tiempo computado en salidas en guardia, actividad designada, retenes, refuerzos inmediatos y refuerzos diferidos se descansarán por jornadas completas en los mismos márgenes que las vacaciones.

10.4 Sistema de teletrabajo.

El teletrabajo en Axión se considera una forma flexible de organización de trabajo, que consiste en el desempeño de funciones sin la necesaria presencia física de la persona trabajadora en los locales de la empresa durante una parte significativa de su horario laboral.

La empresa facilitará el sistema de teletrabajo entre aquellas personas que pertenezcan a áreas, unidades, o realicen actividades que, por las características del servicio, son susceptibles de prestar servicios bajo el sistema del teletrabajo.

Se limita a un máximo del 30 % de la jornada en cómputo trimestral, con un máximo de 16 horas a la semana a realizar mediante teletrabajo, previo aviso a su responsable directo y siempre que la realización del teletrabajo no afecte al desempeño. El máximo de horas semanales no será de aplicación en el personal con sistema de trabajo a turnos.

En caso de enfermedad grave o accidente que requieran hospitalización o cuidado efectivo directo de hijos, cónyuge, pareja de hecho, convivientes o ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, se podrá teletrabajar siempre que la actividad lo permita. La organización de esta forma de trabajo se acordará entre ambas partes.

Será requisito necesario preavisar formalmente al responsable directo, al menos, durante la semana inmediatamente anterior al disfrute del teletrabajo, de los periodos concretos en los que se desee teletrabajar.

Artículo 11. *Horas Extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la jornada diaria establecida y se estará a lo reflejado en el artículo 35 del E.T.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas de la siguiente forma:

- Personal con horario flexible: mediante descanso compensatorio.

– Personal con horario condicionado y/o personal afectado por sistema de guardias, retenes y/o refuerzos: mediante descanso o abono en metálico a decisión de la persona trabajadora con los recargos definidos a continuación:

- Compensación en metálico:

- Las horas extraordinarias trabajadas de lunes a viernes en horario de 06.00h a 22.00h tendrán un recargo del 40 %.
- Las horas extraordinarias trabajadas de lunes a viernes en horario de 22.00h a 06.00h tendrán un recargo del 65 %.
- Las horas extraordinarias trabajadas en fines de semana o festivos de 06.00h a 22.00h tendrán un recargo del 75 %.
- Las horas extraordinarias trabajadas en fines de semana o festivos de 22.00h a 06.00 tendrán un recargo del 110 %.

- Compensación en descanso:

- Las horas extraordinarias trabajadas de lunes a viernes de 06.00 a 22.00 tendrán un recargo del 20 %.
- Las horas extraordinarias trabajadas de lunes a viernes en horario de 22.00h a 06.00h el recargo será del 35 %.
- Las horas extraordinarias trabajadas en fines de semana o festivos de 06.00h a 22.00h tendrán un recargo del 35 %.
- Las horas extraordinarias trabajadas en fines de semana o festivos de 22.00h a 06.00 tendrán un recargo del 60 %.

Las horas extraordinarias se abonarán en metálico a mes vencido hasta el límite legal.

Las personas trabajadoras que realicen horas extraordinarias deberán comunicar su intención de compensarlas en metálico o en descanso dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al mes en el que se realicen las horas extraordinarias. En caso de no haber optado por el tipo de compensación esta se compensará con descanso.

No obstante lo anterior, la persona trabajadora podrá notificar a la Empresa el mecanismo de compensación (metálico o descanso) que desee que se le aplique por defecto.

Dada la naturaleza del servicio prestado, todas las horas extras, derivadas de incidencias en el servicio, tendrán carácter obligatorio.

Artículo 12. *Guardias localizables.*

Se entiende por guardia localizable la disponibilidad de la persona trabajadora fuera del horario de trabajo para atender incidencias, así como actuaciones que resulten inaplazables.

La organización de las guardias se efectuará en todas aquellas áreas que por sus especiales características determinen la procedencia de las mismas.

Las guardias se planificarán de forma general por semanas completas, debiendo elaborarse y publicarse el cuadrante, siempre que sea posible con 60 días de antelación a su puesta en funcionamiento, garantizando al menos 30 días de antelación.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la determinación del número de personas y comunicación a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La disponibilidad por guardia localizable será compensada con el complemento disponibilidad guardia diaria sobre la base de una cantidad fija por día efectivo de guardia, así como si procede con días de descanso según tabla compensatoria días guardia anual/días descanso.

La atención de incidencias durante la guardia y fuera de la jornada laboral establecida se compensará como horas extras, según lo establecido en el presente convenio.

Los días de descanso generados por guardia se podrán disfrutar en los mismos márgenes que las vacaciones.

En aquellos casos con alta probabilidad de generar este derecho a descanso en el año en curso, éste se podrá disfrutar de forma anticipada a cuenta de este concepto, en el caso de no cumplir la previsión se descontarán de este mismo concepto generado en los años siguientes.

Artículo 12 bis. *Salida en guardia.*

La atención de incidencias durante la guardia, con inicio fuera del horario laboral, se compensará con arreglo al siguiente esquema:

La activación de incidencia que requiera nueva salida dará lugar a un importe por intervención según anexo compensación. Cuando la activación antecede a la hora de inicio del horario planificado y el fin de la atención de dicha incidencia se solapa con horario de trabajo se computa desde el momento de recibir el aviso de intervención hasta fin de la incidencia.

Artículo 13. *Actividad designada.*

Se entiende por actividad designada el cambio de horario habitual en el caso de concurrir al menos una de las siguientes circunstancias (y siempre que no corresponda a su cuadro horario laboral):

- a) Las horas de trabajo que se realicen en horario nocturno (de 22:00 a 6:00).
- b) Las horas de trabajo que se realicen en sábado, domingo o festivo.

Dichos cambios serán comunicados, con la antelación prevista en la legislación vigente a las personas trabajadoras afectadas.

Como norma general se adelantará la jornada inmediatamente posterior a la notificación del trabajo designado.

Las horas invertidas en el desplazamiento y atención del trabajo tendrán la consideración para cómputo de jornada, descontando en todo caso los tiempos de descanso y comida.

Se compensará del siguiente modo:

- Con un complemento de activación según anexo de compensación.
- Con un complemento por hora trabajada, diferenciándose los casos a y b según anexo compensación.

La jornada mínima computable en actividad designada será de ocho horas (personas trabajadoras con jornada 1752 horas) y siete horas (personas trabajadoras con jornada de 1596 horas), cuando al menos se hayan realizado 4 horas de jornada como actividad designada, y en caso de más de 10 horas trabajadas se computarán 16 horas (14 horas para el personal de jornada de 1596).

El tiempo computado de trabajo se descansará por jornadas completas en los mismos márgenes que las vacaciones.

Artículo 14. *Retenes.*

Se establecerá un sistema de retenes para evitar el desbordamiento del sistema de guardia o por la naturaleza de la intervención precise de personal específico que no se encuentra en la configuración de la guardia semanal.

La llamada se realizará a cualquier persona trabajadora que acudirá con carácter voluntario. De no existir persona voluntaria se llamará a la persona trabajadora incluida en la lista que previamente se haya fijado en cada centro o base, en cuyo caso acudirá salvo causa de fuerza mayor o imposibilidad manifiesta.

El sistema de retenes no tiene el mismo funcionamiento que el sistema de guardias.

Cuando se acuda como retén se compensará con un complemento por salida según anexo compensación y se computarán las horas trabajadas como horas extraordinarias según lo establecido en el presente convenio.

Artículo 15. *Trabajo a turnos.*

Por las características del servicio, existen puestos en la Empresa que deben mantener su presencia de forma ininterrumpida las 24 horas los 7 días de la semana durante todo el año. El trabajo a turnos se regirá por lo establecido en la legislación vigente y en el presente convenio.

Los turnos serán publicados con, al menos, sesenta días de antelación. Se podrá reprogramar la planificación semanal sin recargo, salvo lo establecido en el artículo 15.5 del presente convenio, primando que los cambios se realicen de forma consensuada, en caso contrario corresponde a la Empresa la decisión justificada.

Las personas trabajadoras podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo con el visto bueno del responsable inmediato, siempre que se cumpla la ley vigente en materia de descanso.

15.1 Trabajo nocturno.

En aquellos servicios en que se establezca en su cuadro horario anual actividad de 22:00 a 06:00 cada hora desarrollada en ese período serán abonadas según anexo de compensación.

15.2 Trabajo festivo y fines de semana.

En aquellos servicios en que se establezca en su cuadro horario anual actividad en festivos y fines de semana en horario de 06.00 a 22.00 cada hora desarrollada en ese período serán abonadas según anexo de compensación.

15.3 Trabajo festivo y fines de semana en horario nocturno.

En aquellos servicios en que se establezca en su cuadro horario anual actividad en festivos y fines de semana en horario de 22.00 a 06.00h cada hora desarrollada en ese período serán abonadas según anexo de compensación.

15.4 Reemplazo o refuerzo inmediato.

Se establecerá un sistema de reemplazo o refuerzo inmediato para evitar el desbordamiento del sistema por el que se podrá requerir la incorporación inmediata al puesto de trabajo.

Se llamará a la persona trabajadora incluida en una lista que previamente se haya fijado, en cuyo caso acudirá salvo causa de fuerza mayor o imposibilidad manifiesta.

Cuando se acuda como reemplazo o refuerzo inmediato se compensará con un complemento por salida según anexo compensación y se computarán las horas trabajadas como horas extraordinarias según lo establecido en el presente convenio.

15.5 Reemplazo o refuerzo diferido.

Se establecerá un sistema de refuerzo diferido para los supuestos de incorporación a turno de noche, festivo o fin de semana con aviso inferior a los 14 días y superior a 48 horas. Igualmente, se aplicará este recargo para las modificaciones con menos de 14 días y superior a 48 horas en la replanificación que implique activación en días planificados como de descanso, sin que en ningún caso esta replanificación en día descanso suponga un menoscabo en el descanso mínimo legal establecido en la normativa vigente.

Se aplicará también el reemplazo o refuerzo diferido para los casos de replanificación de turno que impliquen modificación entre mañana y tarde, notificados con menos de cinco días y más de 48 horas.

Se llamará a la persona trabajadora incluida en una lista que previamente se haya fijado, en cuyo caso acudirá salvo causa de fuerza mayor o imposibilidad manifiesta. Si hubiera persona voluntaria para atender el refuerzo o reemplazo se acudirá prioritariamente a ella.

Cuando se acuda como Reemplazo o Refuerzo diferido se computarán las horas trabajadas según lo establecido en el presente convenio y se abonará cada hora según anexo Compensación.

El tiempo computado de trabajo se descansará por jornadas completas en los mismos márgenes que las vacaciones.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de veinticuatro días laborables. Dadas las especiales características de la Empresa, las vacaciones se repartirán a lo largo del año de acuerdo a un plan anual. Dicha planificación, que atenderá primordialmente al criterio de rotación, deberá estar elaborada y publicada en el primer trimestre de cada año.

El devengo de las vacaciones es anual, prorrateándose por meses los periodos de trabajo inferiores al año.

Las vacaciones no pueden ser compensadas en metálico y deberán disfrutarse durante el año natural o, en casos excepcionales, durante el primer trimestre del año siguiente.

La retribución durante las vacaciones se realizará a razón de salario ocupación más el complemento individual y personal día.

En caso de que dos o más personas trabajadoras deseen disfrutar vacaciones en el mismo período y el responsable determine que no pueden coincidir, se intentará el acuerdo entre ellos y de no ser posible se procederá a sorteo, salvo que una de ellas se encuentre en su año de incorporación en cuyo caso se atenderá a la mayor antigüedad.

Artículo 17. *Festivos.*

Tendrán la consideración de días festivos los establecidos en cada uno de los centros de trabajo o en su defecto los determinados en el lugar habitual de trabajo. Además, a partir del año 2025 tendrán la consideración de festivos los días 24 y 31 de diciembre.

17.1 Festivos Especiales.

Tendrán la consideración de Festivos Especiales los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero y la jornada realizada entre las 15.00h y las 24.00h de los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero.

Artículo 18. *Permisos.*

18.1 Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se recoge en el anexo permisos retribuidos y en la redacción siguiente.

El abono de los días de permiso retribuido será del salario ocupación más el complemento individual y personal día.

A los efectos de cómputo de la jornada laboral a turnos, cuando hagan uso de los días a los que tengan derecho según lo establecido en este convenio para permisos retribuidos, se considerará que el permiso retribuido de una jornada equivale a una jornada de trabajo realizada limitándose a 8 horas turno según planificación del momento de comunicación.

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

– Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El disfrute de este permiso se podrá llevar a cabo de manera no consecutiva y siempre mientras permanezca el hecho causante (incluido el reposo domiciliario).

– Dos días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

– Un día hábil por traslado del domicilio habitual. Tres días cuando el cambio de residencia implique cambio de provincia.

– Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

– Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

– 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.

– En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

– La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.

– Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de

hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

18.2 Permisos no retribuidos.

18.2.1 Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos/as o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:

Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora que justifique la hospitalización o enfermedad grave mencionada.

La persona trabajadora interesada deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

Este permiso será como máximo de ocho días naturales/años adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la Empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

18.2.2 Por motivos personales.

Podrá solicitar este permiso aquella persona trabajadora que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la Empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de quince días.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la Empresa estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.

Este permiso será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses.

Tendrán que transcurrir un mínimo de 12 meses entre la finalización de un permiso no retribuido por motivos personales y la solicitud de otro permiso no retribuido por motivos personales.

Artículo 19. *Reducción de jornada por guarda legal.*

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la Empresa para la concreción horaria del personal de horario condicionado se atenderá al acuerdo entre persona trabajadora y Empresa, y en caso de no lograr acuerdo se atenderá a la legislación vigente.

1. Salvo causa de fuerza mayor, se deberá preavisar a la Empresa con una antelación no inferior a treinta días, indicando la fecha de inicio y fin del período de reducción de jornada.

2. En caso de no preavisar con la antelación indicada se retrasará la fecha de inicio en tantos días como faltaren para cumplir el plazo de preaviso mínimo establecido.

FORMACIÓN

Artículo 20. *Plan de Formación.*

La Dirección elaborará un Plan de formación que responderá a las necesidades de adaptación al puesto de trabajo, adecuación a las innovaciones tecnológicas y potenciación de la calificación profesional, posibilitando la ampliación de conocimientos técnicos, habilidades y destreza, todo ello encaminado a la mejora de los niveles de productividad y desempeño, tanto de la plantilla como de la Empresa.

Los objetivos del plan de formación son:

- Mejora de la rentabilidad.
- Mejora de la productividad.
- Reducción del tiempo de respuesta en averías.
- Reducción de los tiempos de ejecución de las tareas administrativas.
- Potenciación del uso de las tecnologías de la información.
- Mejora en la calidad en todas las actuaciones de la empresa.
- Implementación de la política de prevención de riesgos laborales.

Líneas básicas de la formación.

- La formación debe estar integrada en la estrategia global de la empresa.
- La formación constituye un proceso permanente y adaptado a las necesidades cambiantes de la empresa.
 - La formación debe contribuir eficazmente al desarrollo profesional de las personas en orden a aumentar la rentabilidad de la empresa y mantener un alto nivel de conocimientos.
 - La formación es un medio para conseguir los objetivos de la Empresa, nunca un fin en sí mismo.

La Empresa elaborará un Plan de Formación que considerará a toda la plantilla con periodicidad estimada abril-marzo y será presentado a la Representación legal de las Personas Trabajadoras indicando las actividades formativas, las fechas estimadas de celebración, carácter obligatorio o voluntario y tipo de formación.

Las acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Todas las acciones formativas desarrolladas durante la jornada de trabajo serán obligatorias. La formación obligatoria se desarrollará dentro de la jornada ordinaria establecida en la Empresa. Siempre que las circunstancias lo permitan, se admitirá la participación en las acciones formativas de personal adicional interesado y que no estén entre los destinatarios de la acción formativa.

Compromiso de permanencia. Si la acción formativa por persona supera de coste los 800,00 euros, se deberá firmar un compromiso de permanencia durante un año. Si la acción formativa superase de coste los 2.000,00 euros, se deberá firmar un compromiso de permanencia durante dos años. El incumplimiento del pacto de permanencia dará lugar a la devolución del coste de matrícula incrementado en un 15 % en concepto de daños y perjuicios.

Para la elaboración del plan formativo, se valorará a todo el personal de Axión, adecuándose a las necesidades de desempeño de la plantilla y evitando que se generen bolsas de exclusión.

Artículo 20 bis. *Promoción y formación profesional en el trabajo.*

La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad

de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Estos derechos se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personal de uno y otro sexo.

SISTEMA DE COMPENSACIÓN

Artículo 21. *Aplicación del sistema.*

La aplicación del sistema se realizará tratando de adaptarse de manera individual a cada persona trabajadora.

El abono de la retribución fija se realizará en doce pagas mensuales, a excepción del personal que la viniera recibiendo en 14 pagas mensuales a la fecha de la firma del presente convenio, que mantendrá el sistema de 14 pagas con la posibilidad de pasar a 12 pagas mediante solicitud antes del 31 de diciembre.

Flexibilidad en el abono de la retribución en especie. A opción de cada persona trabajadora se podrá determinar el mantenimiento de la percepción de las retribuciones en especie o la inclusión del coste empresa en la nómina.

Todos los importes se encuentran recogidos en el anexo compensación.

La cantidad que la Empresa, en su caso, abone libre y voluntariamente por encima de lo establecido en norma aplicable, tendrá a todos los efectos la consideración de complemento personal voluntario. Dicho complemento personal voluntario compensará y absorberá en conjunto y cómputo anual todo tipo de aumentos o mejoras que cualquiera que sea su origen o naturaleza, puedan establecerse en el futuro por disposición legal o convencional de general o particular aplicación.

Todas las retribuciones serán satisfechas en el plazo establecido. La forma de pago del salario será mediante transferencia bancaria, sin tiempo libre o abono del mismo para el cobro.

Todos los impuestos que graven los rendimientos de trabajo, así como la cotización obrera a la Seguridad Social serán de cargo la persona trabajadora y le serán retenidas y descontadas en su recibo de salarios, en la forma establecida por la legislación vigente.

RETRIBUCIÓN FIJA

Artículo 22. *Conceptos retributivos.*

Salario ocupación.

Mediante el salario ocupación se retribuye la forma de desarrollar el trabajo y la persona que lo realiza, así como la ocupación efectivamente desarrollada por la persona trabajadora.

Grados profesionales. Para cada Subgrupo se establece una banda retributiva, distinguiéndose dentro de cada uno varios niveles en función del desempeño y desarrollo profesional.

– Nivel «01» a «02» de la banda retributiva. Se aplicará como norma general al personal de nuevo ingreso.

– Evolución del nivel «01» al «02»: transcurridos dos años de permanencia en la empresa.

– Evolución del nivel «02» al «03»: transcurridos dos años de permanencia en el nivel «02».

– Nivel «03» de la banda de retribución. Se aplicará al personal con un desempeño normal de las funciones y experiencia en la ocupación.

– Niveles de evolución: Corresponde a los niveles desde el «04» al «09», es el nivel al que se podrá acceder a través de acciones de desarrollo profesional.

Determinación del nivel: El nivel salarial se determina según diversos criterios:

- El acuerdo con la persona trabajadora en el momento de su contratación.
- El planteado como objetivo dentro de los planes de evolución y desarrollo fijados individualmente, donde se determinarán los resultados que deberá alcanzar o la formación y capacitación para desempeñar nuevas tareas o proyectos que deberá superar con éxito.
- A petición del responsable de la unidad organizativa.
- Todos los cambios de nivel deberán ser aprobados con carácter previo por la Dirección de la Empresa.

Complemento Individual.

Será el resultado de la adecuación de la retribución fija y regularización del complemento de guardias realizada como consecuencia de la entrada en vigor del primer convenio colectivo de Axión. Tiene carácter consolidable y no absorbible.

Complemento personal.

Compensará y absorberá en conjunto y cómputo anual todo tipo de aumentos o mejoras que, cualquiera que sea su origen o naturaleza, puedan establecerse en el futuro por norma legal o pacto general o particular aplicación.

El importe es fijado individualmente para cada persona trabajadora.

Complementos no consolidables. Según anexo compensación.

Artículo 22 bis. *Actualización salarial.*

– 2024: Se aplicará un incremento según el IPC real a diciembre del año 2023 sobre la base del salario bruto fijo a 31 de diciembre de 2023 de todo el personal incluido en el convenio, desde el 1 de enero de 2024. En ningún caso la actualización salarial podrá superar el 3,5 %. En caso de IPC negativo no se efectuará actualización salarial.

La tabla de salarios ocupación se verá incrementada en el mismo porcentaje que la actualización salarial.

Los citados incrementos solo resultarán de aplicación al personal incorporado con fecha anterior al 30 de junio de 2023.

– 2025: Se aplicará un incremento según el IPC real a diciembre del año 2024 sobre la base del salario bruto fijo a 31 de diciembre de 2024 de todo el personal incluido en el convenio, desde el 1 de enero de 2025. En ningún caso la actualización salarial podrá superar el 3,5 %. En caso de IPC negativo no se efectuará actualización salarial.

La tabla de salarios ocupación se verá incrementada en el mismo porcentaje que la actualización salarial.

Los citados incrementos solo resultarán de aplicación al personal incorporado con fecha anterior al 30 de junio de 2024.

– 2026: Se aplicará un incremento según el IPC real a diciembre del año 2025 sobre la base del salario bruto fijo a 31 de diciembre de 2025 de todo el personal incluido en el convenio, desde el 1 de enero de 2026. En ningún caso la actualización salarial podrá superar el 3,5 %. En caso de IPC negativo no se efectuará actualización salarial.

La tabla de salarios ocupación se verá incrementada en el mismo porcentaje que la actualización salarial.

Los citados incrementos solo resultarán de aplicación al personal incorporado con fecha anterior al 30 de junio de 2025.

– 2027: Se aplicará un incremento según el IPC real a diciembre del año 2026 sobre la base del salario bruto fijo a 31 de diciembre de 2026 de todo el personal incluido en el convenio, desde el 1 de enero de 2026. En ningún caso la actualización salarial podrá superar el 3,5 %. En caso de IPC negativo no se efectuará actualización salarial.

La tabla de salarios ocupación se verá incrementada en el mismo porcentaje que la actualización salarial.

Los citados incrementos solo resultarán de aplicación al personal incorporado con fecha anterior al 30 de junio de 2026.

Artículo 23. *Forma de abono.*

La retribución fija se abonará dentro del mes en curso, preferentemente los días veintisiete de cada mes o día hábil inmediatamente siguiente. Los conceptos variables (complementos no consolidables) se abonarán a mes vencido.

La opción por catorce pagos determina la existencia de dos pagas extras de importe equivalente a una mensualidad y que son las siguientes:

- Paga de Junio: se devenga desde el uno de enero al treinta de junio, abonándose junto con la nómina del mes de junio.
- Paga de Navidad: se devenga desde el uno de julio al treinta y uno de diciembre, abonándose junto con la nómina del mes de noviembre.

El personal de Operaciones adscrito a trabajo a turnos recibirá los complementos por hora, mediante abono de complemento uniforme (no consolidable) de 200 euros/mes (excepto en bajas superiores a 20 días a fecha cierre de nómina) con regularización real en el mes de diciembre.

Dicho importe será actualizable en función de planificación, previa comunicación a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

El sistema de pago será el mismo para todo el personal adscrito a trabajo a turnos en Operaciones.

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Artículo 24. *Complemento variable individual.*

El complemento variable se calcula atendiendo al nivel de desempeño y cumplimiento de las funciones profesionales de cada persona trabajadora, en el año evaluado, teniendo en cuenta elementos tales como cumplimiento de objetivos, rendimiento, productividad, iniciativa, sugerencias sobre mejora de procedimientos, actitud ante el trabajo y los/las compañeros/as, disposición con respecto de las necesidades de la empresa, conducta, nivel de absentismo, etc. Este complemento no es consolidable.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la determinación y valoración de estos criterios, así como la cuantificación de este incentivo que oscilará entre el 0% y el porcentaje que se establece en el anexo compensación para cada subgrupo de la retribución fija anual bruta del año evaluado, cantidad que será proporcional al tiempo trabajado en el año. A este efecto se considerará cada suspensión temporal superior a un mes, de forma continuada como tiempo no trabajado, excepto permiso de nacimiento.

Su determinación y cálculo se regirá por lo establecido en el procedimiento aprobado al efecto, debiéndose comunicar tal procedimiento a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de forma previa.

Posteriormente, se formalizará con cada persona trabajadora un documento de objetivos, como base de la evaluación futura, así como una estimación de necesidades formativas individuales.

La valoración global se enviará de forma individual a cada persona evaluada al final del proceso, desglosando tanto los aspectos positivos como negativos, a fin de mejorar el rendimiento y la productividad del año siguiente.

Artículo 25. *Abono de la retribución variable.*

La retribución variable se abonará en un único pago junto con la nómina del tercer mes siguiente al cierre del ejercicio, prorrateándose por meses el tiempo de permanencia inferior al año. En caso de cambio de período se acordará previamente con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras cómo se efectúa la transición.

Para la percepción de la retribución variable la persona trabajadora tiene que estar en activo a fecha de último día de cierre del ejercicio del año evaluado. No se devengarán cantidades por este concepto proporcionales a los meses de permanencia en la Empresa para aquellos que causen baja en la Empresa antes de dicha fecha.

RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Artículo 26. *Seguro de vida y accidente.*

La póliza de seguro cubrirá los capitales y riesgos siguientes:

- Riesgos: Fallecimiento, incapacidad absoluta y permanente, y muerte por accidente.
- Capital: El importe se encuentra establecido en el anexo compensación.
- Beneficiarios: Los designados por la persona trabajadora, previa notificación expresa a la Compañía de Seguros a través de la Empresa, en defecto de designación se consideran beneficiarios el cónyuge viudo, los hijos del matrimonio a partes iguales, los padres del asegurado y los herederos legales.

El seguro entrará en vigor a los seis meses desde la incorporación a la empresa. La actualización se realizará con efectos del uno de abril de cada año, o a los quince días de la aprobación de cualquier modificación (bien por aumento de capitales o bien por modificación de subgrupo).

Artículo 27. *Vale de comida.*

Las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en jornada partida (con salida del trabajo a partir de las 18:00h) tendrán derecho a un vale de comida cuyo importe se regula en el anexo compensación. El devengo se realizará desde la fecha de la incorporación.

Se actualizan los importes de vale comida y dietas, con efectos desde 1 de enero de 2025:

Concepto	2025 – Euros
Almuerzo.	17,50
Cena.	21,50
Vale comida.	9,00

Se actualizarán los importes de vale comida y dietas, con efectos desde 1 de enero de 2026:

Concepto	2026 y 2027 – Euros
Almuerzo.	18,50
Cena.	22,50
Vale comida.	9,50

En caso de no ser suficiente la dieta, previa presentación de factura, se abonará hasta un máximo de 25 euros en concepto de dieta de almuerzo o cena.

Artículo 28. *Seguro médico.*

La empresa concertará con una compañía de seguros la asistencia médica privada, siendo asegurada la persona trabajadora y beneficiarios los/las hijos/as menores de 16 años.

No obstante, se podrá solicitar la incorporación del cónyuge e hijos mayores:

- En caso del cónyuge, la empresa asume el 50 % de la prima y la persona trabajadora asumirá el 50 % restante.
- En caso de hijos mayores, la persona trabajadora deberá abonar la prima correspondiente (coste empresa).

El seguro será de aplicación a las personas trabajadoras con más de un año de permanencia continuada en la empresa.

Artículo 29. *Forma de abono.*

A petición de cada persona trabajadora, se podrá optar por recibir la retribución en especie tal y como se encuentra definida en esta sección o podrá optar por su compensación en metálico. La opción por la percepción en metálico deberá realizarse antes del mes de noviembre del año inmediatamente anterior y tendrá una vigencia de un año, pudiéndose modificar esta opción de año en año.

El importe de la percepción en metálico será el coste Empresa que Axión deba abonar en cada momento al proveedor de servicios, incluidos todos los gastos, cotizaciones a la seguridad social, los impuestos y demás tributos que deban repercutirse.

Estas cantidades tendrán las retenciones que corresponda según la legislación vigente. Asimismo, estas cantidades no se consolidarán y tampoco serán tenidas en cuenta para el cálculo del incremento salarial o de la retribución variable, ni formarán parte de la retribución fija.

Artículo 30. *Cheque guardería.*

Se acuerda poner en marcha la solución de cheques guardería para las personas trabajadoras con hijos/as entre 0-3 años, de forma que a petición la persona trabajadora que cumpla los requisitos se podrá optar por recibir parte de la retribución dineraria fija mediante cheque guardería.

Esta opción deberá comunicarse con dos meses de antelación al momento de su efectividad. Se requiere la acreditación fehaciente al fin convenido y durante los meses de asistencia del menor a la guardería.

El importe mensual respetará en todo momento la legislación vigente.

RETRIBUCIÓN INDIRECTA

Artículo 31. *Complemento Incapacidad Temporal.*

1. En los casos de I.T. derivada de accidente, enfermedad profesional y permiso por nacimiento, la Empresa complementará, desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario ocupación, complemento individual y personal.

2. En los casos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad que abona la Seguridad Social se complementará en los siguientes porcentajes

y supuestos establecidos en la tabla siguiente del salario ocupación, complemento individual y personal:

N.º de bajas por año natural	Duración (en días) de la baja - Porcentaje		
	<25	≥25	≥150
	1. ^a	100	95
2. ^a	95	90	85
3. ^a o más	Sin complemento.		

A efectos de cómputo de jornada en período de IT en cualquiera de los casos que contempla la legislación, se tendrá en consideración la planificación del momento de comunicación para cargo al cómputo anual de jornadas (con límite de 8 horas día y 40 horas semanales). En caso de superar el período planificado, se computarán las jornadas de 8 horas de lunes a viernes en días laborables.

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 32. *Principios generales.*

1. La seguridad laboral es cosa de todos/as. Todos/as debemos velar por el cumplimiento de las normas en esta materia.
2. Las personas trabajadoras son los verdaderos actores en prevención.
3. Todos los accidentes pueden y deben evitarse.
4. Todo accidente e incidente ha de ser investigado. Toda acción peligrosa o práctica insegura ha de ser inspeccionada y corregida.
5. Axión promoverá la formación, información, participación y consulta de su plantilla.
6. La seguridad se integrará en las fases de concepción, construcción y producción.
7. La prevención debe evolucionar al mismo nivel que nuestro conocimiento en las tecnologías existentes.
8. Toda persona trabajadora con independencia de su ocupación, está obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral y en concreto a lo siguiente:

8.1 Empleo correcto y permanentemente durante su actividad laboral de las medidas relacionadas con las protecciones colectivas y los equipos de protección individual previstos, para la eliminación de un riesgo o para su minimización.

8.2 Cumplimiento en todo momento los criterios preventivos recomendados en cuanto a la utilización y manipulación de maquinarias, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, según la información y formación facilitada por la Empresa.

9. Las condiciones climatológicas adversas serán un factor a tener en cuenta a la hora de la planificación y realización de los trabajos.

Artículo 33. *Órganos en materia de prevención.*

1. Los órganos en materia de prevención en Axión son los siguientes:
 - Delegados de Prevención. Sus funciones y competencias vienen descritas en la legislación vigente.
 - Comité de Seguridad y Salud laboral. Sus funciones y competencias vienen descritas en la legislación vigente.

2. Servicio de Prevención. Sus funciones y competencias vienen descritas en la legislación vigente. El Comité de Seguridad y Salud emitirá informe con carácter previo sobre cualquier modificación que afecte a dicho servicio o el cambio de servicio de prevención.

3. Recurso Preventivo: Según legislación vigente.

Artículo 34. *Vigilancia de la Salud.*

Vigilancia de la salud en función de los riesgos. En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se ofrecerán los siguientes tipos de reconocimiento médicos:

– Inicial. Para las nuevas incorporaciones o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

– Una evaluación de la salud del personal que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a las personas trabajadoras.

– Periódico. Con periodicidad anual.

La vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando ¡la persona trabajadora preste su consentimiento, excepto en los casos en los que sea exigible por el tipo de actividad que desarrolla.

Las medidas de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 35.

En materia de representación y reunión se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

En circunstancias especiales, previa comunicación y justificación los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras podrán utilizar horas del crédito horario del mes inmediatamente siguiente.

Para la comunicación con sus representados/as, Representante Legales de las Personas Trabajadoras dispondrán de cuenta de correo electrónico con capacidad suficiente. La seguridad informática será previamente acordada con la Representante Legales de las Personas Trabajadoras.

Los medios puestos a disposición sólo podrán ser utilizados para el fin previsto, es decir, para la información y comunicación interna con las personas trabajadoras y para la comunicación externa con las centrales sindicales u organismos públicos. Queda expresamente excluida la posibilidad de enviar correos masivos externos.

Se facilitará el acceso a la red y documentación de la empresa, dotando a los representantes de las conexiones y equipos necesarios.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa asumirá hasta un máximo de 750€/año por gastos derivados de los desplazamientos fuera de su zona de actuación, del conjunto de la Representante Legales de las Personas Trabajadoras, para asistencia a actos de mediación y arbitraje ante organismos oficiales.

SISTEMA DISCIPLINARIO

Artículo 36. *Sistema disciplinario.*

La facultad disciplinaria se ejercerá por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido por la Legislación vigente y por lo dispuesto en el presente Convenio.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.

1. Faltar al trabajo un día en el periodo de treinta días sin causa justificada.
2. No notificar en las veinticuatro horas primeras, la baja correspondiente, cuando la falta al trabajo sea por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberse hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo; si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los/as compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender a clientes, proveedores o compañeros con la corrección y diligencia debidas.
7. Discusión con los/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

Falta grave.

1. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando a consecuencia de la misma causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
2. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que puedan afectar a la Seguridad Social y, a prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
4. La desobediencia en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañero/a de trabajo, se considerará falta muy grave.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. La imprudencia durante el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros/as o peligros de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Realización sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o bienes de la Empresa, sin la previa autorización.
8. La reiteración o reincidencia en falta leve dentro del período de seis meses, que haya sido sancionada.

Falta muy grave.

1. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de treinta días.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la Empresa.
4. Los delitos de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delitos que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente; se entenderá siempre que existe esta falta cuando un/a trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas hechas para prolongar la baja por accidente.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El incumplimiento del deber de sigilo profesional en el desempeño de su trabajo, que impide revelar a persona ajena de la empresa dato o información alguna relativa a su prestación de servicios sin la previa autorización de la Dirección de la Empresa.
9. Violar el secreto de la correspondencia o el de documentación de la Empresa, incluyéndose en este apartado el uso de datos de carácter personal sin autorización expresa o el incumplimiento de las normas de seguridad en materia de datos personales o documentación etiquetada de confidencial.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
12. Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
13. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
14. La reiteración y la reincidencia en faltas graves, siempre que se cometan dentro del último año y hayan sido sancionadas.
15. El acoso sexual y moral, que revestirá especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica y se sirviera de ella el acosador/a.
16. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

– Por faltas leves:

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

– Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Despido.

– Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Procedimiento para la imposición de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa imponer las sanciones en los términos estipulados en la legislación y en el presente acuerdo.

Las faltas y sanciones una vez firme serán anotadas en el expediente de la persona trabajadora, produciéndose su cancelación transcurridos seis meses para las leves, un año para las graves y dieciocho meses para las muy graves, desde su total cumplimiento o prescripción.

Prescripción.

Las faltas prescribirán, en los plazos que se recogen a continuación, contados a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses desde su comisión:

- Leves: diez días.
- Graves: veinte días.
- Muy graves: sesenta días.

Las sanciones prescribirán a los diez días las impuestas por faltas leves, veinte días las impuestas por faltas graves y sesenta días las impuestas por faltas muy graves.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y moral o abuso de autoridad.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia del hecho ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso o abuso de autoridad denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representante Legales de las Personas Trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso o abuso de autoridad en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

Así mismo la constatación de denuncia falsa dará lugar entre otras medidas a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso o abuso de autoridad será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

DESCONEXIÓN DIGITAL

Artículo 37. *Desconexión digital.*

El derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras les otorga la facultad de no tener que conectarse a ningún dispositivo profesional o software de la empresa durante sus períodos de descanso o vacaciones, así como no contestar o responder a llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos, videoconferencias o cualquier otra forma de comunicación digital fuera de su horario laboral, garantizando que las personas trabajadoras disfruten efectivamente de sus tiempos de descanso y vacaciones, respetándose su intimidad personal y familiar, así como su privacidad digital una vez fuera del horario laboral, permitiéndoles desconectarse los dispositivos digitales que actualmente permiten la conexión 24/7 entre Empresa y persona trabajadora.

En este sentido, la Empresa garantiza el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral, asumiendo para ello el rango más amplio de la jornada ordinaria, esto es, desde las 07:30 hasta las 19:00 horas, teniendo en cuenta que la gestión adecuada a clientes, proveedores, colaboradores, personas trabajadoras y accionistas queda preferiblemente situada en la franja horaria entre las 09:00h y las 18:00h, según el manual de Gestión del Tiempo vigente.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto (de 07:30 a 19:00h), el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno y en la medida de lo posible las que se lleven a cabo con terceros, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, licencias, descansos, festivos, fines de semana (desde viernes a las 19:00h hasta lunes a las 07:30 h), incapacidades, excedencias, etc., exceptuando las necesarias para el desempeño de determinadas funciones técnicas (intervenciones, asistencias trabajos programados, etc.).

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Se reconoce el derecho a la desconexión digital independientemente del lugar desde el que se realice la prestación de servicios.

Disposición adicional primera. *Publicidad del convenio.*

Tras la firma por ambas partes, registro y publicación en el BOE, se comunicará y facilitará copia del convenio a cada persona trabajadora mediante su publicación en la Intranet de la Empresa.

Disposición adicional segunda.

A los efectos del presente convenio las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

Disposición transitoria primera.

Durante la vigencia del convenio se respetarán las condiciones laborales y sociales que antes de su entrada en vigor resultasen más beneficiosas para las personas trabajadoras. Estas condiciones se mantendrán a título individual y podrán ser modificadas de existir acuerdo entre la empresa y persona trabajadora.

Disposición transitoria segunda.

El 1 de abril de 2025 se procederá a una actualización salarial del 3 % sobre la base del salario bruto a fijo a 31 de diciembre de 2024 de todo el personal incluido en el convenio.

La tabla de salarios ocupación se verá incrementada en el mismo porcentaje y con misma fecha de efectos señalada en el párrafo anterior.

Esta actualización salarial no es compensable ni absorbible con la Actualización Salarial a la que se refiere el artículo 22 bis.

Los citados incrementos solo resultarán de aplicación al personal incorporado con fecha anterior al 31 de julio de 2024.

Disposición transitoria tercera.

Lo establecido en el artículo 11 para las horas extraordinarias entrará en vigor con fecha de efectos 1 de enero de 2025. Para el año 2024 se seguirá el sistema establecido en el IV Convenio Colectivo Axión.

Disposición derogatoria.

El presente acuerdo deroga cuantas normas, pactos y comunicaciones se opongan al mismo.

ANEXO

Permisos retribuidos

Tipo	Persona que genera la ausencia	Tiempo	Requisito necesario	Observaciones	Justificante
Matrimonio o inscripción de pareja de hecho.	Persona trabajadora.	15 días naturales.	Preaviso.	No se tendrá derecho si antes se ha disfrutado por constitución de pareja de hecho con la misma persona. Se computa desde el primer día hábil en caso de inicio del permiso en fin de semana, salvo acuerdo distinto entre empresa y trabajador.	Fotocopia del libro de familia/ certificado oficial de inscripción de la pareja de hecho.
Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	Cónyuge, pareja de hecho parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, o conviviente en el mismo domicilio.	5 días hábiles.	Preaviso.	Incluye accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Los días de disfrute serán laborables y no necesariamente consecutivos ni desde la fecha de ocurrencia. Se podrán disfrutar por horas o jornadas completas.	Certificado Médico/ Acreditación del Parentesco en su caso.

Tipo	Persona que genera la ausencia	Tiempo	Requisito necesario	Observaciones	Justificante
Fallecimiento.	Cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.	2 días/4 días con desplazamiento.	Preaviso. Familiares por afinidad, de parejas legalmente constituidas.		Acta de Defunción/Acreditación del Parentesco en su caso.
Cambio domicilio habitual.	Persona trabajadora.	1 día/3 días por Traslado a diferente provincia.	Preaviso. Comunicación del nuevo domicilio a DPR.	Certificado de empadronamiento en los 10 días posteriores al disfrute.	Certificado de empadronamiento/ Contrato de Compraventa o alquiler/Factura de luz.
Deber inexcusable público y personal.	Persona trabajadora.	Tiempo indispensable.	Preaviso.	Régimen Electoral General/ Desempeño de las Funciones de Jurado/Asistencia a Tribunales.	Certificado Mesa Electoral/ Certificado del Juzgado.
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Persona trabajadora.	Tiempo indispensable.	Preaviso.	Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.	Justificante de asistencia.
Cuidado del lactante.	Hijo/a menor de 9 meses.	Una hora de ausencia, que podrá realizar bien adelantando la hora de salida o retrasando la hora de entrada.	Preaviso por escrito.	Podrá acordarse su acumulación tras acuerdo con Empresa.	Para dos progenitores de la misma Empresa se estará a lo establecido en el 45.1d) ET.
Concurrir a exámenes.	Persona trabajadora.	Por el tiempo necesario.	Cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título.	Para concurrir a exámenes.	Certificado de asistencia.
Causa de fuerza mayor.	Persona Trabajadora.	4 días/año.	Comunicación al responsable.	Se podrán disfrutar por horas o jornadas completas.	
Promoción y formación profesional en el trabajo.	Persona trabajadora.	20 horas/año.	Preaviso.	Se podrán acumular por un periodo de hasta 5 años.	

	Grupo A				
	Subgrupo 1	Subgrupo 2	Subgrupo 3	Subgrupo 4	Subgrupo 5
Misión.	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.	Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.	Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.	Tareas que implicarán responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.	Tareas que implicarán responsabilidad de mando de un departamento, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.
Formación.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio o superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio o superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio o superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

ANEXO

Compensación gastos de viaje

Concepto	Importes	Justificante	Notas
Vehículo propio.	0,35 €/km.	No.	Previa autorización.
Taxis.	Tarifa legal.	Factura.	Desplazamiento a estaciones y aeropuertos, tanto desde el domicilio particular como desde el centro de trabajo o de regreso a los mismos.
Dieta Almuerzo.	Según convenio.	No.	Cuando se retorna al centro de trabajo o domicilio después de las 16:00h. En desplazamientos fuera del territorio nacional se abonará el importe de la factura, con un límite de 50 euros
Dieta Cena.	Según convenio.	No.	Cuando se retorna al centro de trabajo o domicilio después de las 22:30h. En desplazamientos fuera del territorio nacional se abonará el importe de la factura, con un límite de 50 euros.
Alojamiento (incluido desayuno).	Agencia.	Factura.	Se contratará con desayuno incluido, en caso de no estar incluido se abonará máximo 6 euros previa presentación factura.

Retribución variable					
	Subgrupo 1	Subgrupo 2	Subgrupo 3	Subgrupo 4	Subgrupo 5
Individual.	5%	5%	8%	10 %	10 %

Concepto	Subgrupo 1 Euros	Subgrupo 2 Euros	Subgrupo 3 Euros	Subgrupo 4 Euros	Subgrupo 5 Euros
Seguro de vida.	25.000,00	25.000,00	34.941,48	34.941,48	34.941,48
Vale de comida.	Según convenio.				

Tabla de compensación días de guardia/días de descanso	
N.º de días año de guardia	N.º días de descanso
≥84	1
≥105	2
≥133	3
≥182	12

Complementos no consolidables 2024	H. Condicionado		H. Flexible	
	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3
Disponibilidad guardia diaria.	10,92	10,92	10,92	10,92
Salida en Guardia.	13,10	13,10	13,10	13,10
Recargo por hora trabajada por Salida en Guardia.	5,47	6,55	5,47	6,55
Recargo por hora trabajada superada la 9. ^a hora trabajada.	4,37	5,47	–	–
Recargo por adelanto de jornada.	13,10	13,10		

Complementos no consolidables 2022	H. Condicionado		H. Flexible	
	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3
Recargo por hora trabajada actividad designada a).	4,91	6,01	4,91	6,01
Recargo por hora trabajada actividad designada b).	6,01	7,10	6,01	7,10
Disponibilidad voluntaria.	7,65	7,65	–	–
Activación actividad designada.	7,65	7,65	7,65	7,65
Salida en Retén L-V.	87,36	87,36	87,36	87,36
Salida en Retén FS y Festivo.	120,12	120,12	120,12	120,12
Recargo por hora trabajada en Retén.	5,47	6,55	5,47	6,55
Recargo por hora trabajada en supuesto 15-1.	1,10	1,10	–	–
Recargo por hora trabajada en supuesto 15-2.	1,64	1,64	–	–
Incorporación por Reemplazo o Refuerzo inmediato L-V.	87,36	87,36	–	–
Incorporación por Reemplazo o Refuerzo inmediato FS y Festivo.	120,12	120,12	–	–
Recargo hora trabajada en Reemplazo o Refuerzo diferido.	4,37	5,47	–	–
Recargo hora trabajada en Reemplazo o Refuerzo inmediato.	5,47	6,55	–	–
Recargo hora trabajada de 6:00 a 22:00.	0,00	0,00	–	–
Recargo hora trabajada de 22:00 a 6:00.	3,82	4,91	3,82	4,91
Recargo hora trabajada en Fin Semana o Festivo.	6,01	7,10	6,01	7,10

Complementos no consolidables 2022	H. Condicionado		H. Flexible	
	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3
Recargo hora trabajada en Festivo Especial.	5,47	6,55	5,47	6,55
Recargo por 1.ª Jornada que supera límite 5d/m + 10 horas.	54,60	54,60	–	–
Recargo por 2.ª Jornada que supera límite 5d/m + 10 horas.	65,52	65,52	–	–

Para el año 2025.

Complementos no consolidables 2025	H. Condicionado		H. Flexible	
	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3
Disponibilidad guardia diaria.	11,47	11,47	11,47	11,47
Salida en Guardia.	13,76	13,76	13,76	13,76
Recargo por adelanto de jornada.	13,76	13,76		

Complementos no consolidables 2025 y 2026	H. Condicionado		H. Flexible	
	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3
Recargo por hora trabajada actividad designada a).	5,16	6,31	5,16	6,31
Recargo por hora trabajada actividad designada b).	6,31	7,46	6,31	7,46
Activación actividad designada.	8,03	8,03	8,03	8,03
Salida en Retén L-V.	91,73	91,73	91,73	91,73
Salida en Retén FS y Festivo.	126,13	126,13	126,13	126,13
Recargo por hora trabajada en supuesto 15-1.	5,17	6,31	–	–
Recargo por hora trabajada en supuesto 15-2.	8,03	9,18	–	–
Recargo por hora trabajada en supuesto 15-3	12,04	14,33	-	-
Incorporación por Reemplazo o Refuerzo inmediato L-V.	91,73	91,73	–	–
Incorporación por Reemplazo o Refuerzo inmediato FS y Festivo.	126,13	126,13	–	–
Recargo hora trabajada en Reemplazo o Refuerzo diferido.	4,59	5,74	–	–
Recargo hora trabajada en Festivo Especial.	5,74	6,88	5,74	6,88

Para el año 2026 la tabla prevista para el año 2025 se incrementará en los mismos términos que la actualización salarial prevista para el año 2026 según el artículo 22 bis.

Para el año 2027 la tabla prevista para el año 2026 se incrementará en los mismos términos que la actualización salarial prevista para el año 2027 según el artículo 22 bis.