

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 6845** *Resolución de 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Avatel Telecom, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Avatel Telecom, SA (Código de convenio: 90104582012024), que fue suscrito en fecha 4 de diciembre de 2023, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los representantes de los trabajadores de las organizaciones sindicales de UGT, FETICO y CCOO, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 13 de febrero de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado 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, 22 de marzo de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

### ANEXO

#### Convenio colectivo empresa Avatel Telecom, SA

##### CAPÍTULO I

##### Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo será de aplicación obligatoria en las relaciones laborales entre la empresa Avatel Telecom, SA (en adelante «la empresa» o «la compañía»), y todo el personal con vinculación laboral a aquella que preste sus servicios en la actualidad, o en lo sucesivo, en los centros de trabajo de la empresa dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Vigencia del convenio.*

La duración del presente convenio se extenderá desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 2024.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio. Concluida su vigencia, y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo, será de aplicación en todo su contenido.

#### Artículo 3. *Concurrencia de convenios colectivos.*

El presente convenio colectivo, que forma un todo orgánico y completo.

En lo no previsto en el convenio colectivo se aplicará el Estatuto de los Trabajadores.

A la finalización de su vigencia y, en tanto no entre en vigor el nuevo convenio colectivo acordado, mantendrá su vigencia la totalidad de su contenido.

#### Artículo 4. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio compensan en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la empresa en virtud de cualquier convenio o pacto de origen o carácter colectivo, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio. Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier causa, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

#### Artículo 5. *Garantías personales.*

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

#### Artículo 6. *Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio.*

1. En los quince días siguientes a la fecha de la publicación del presente convenio en el BOE, se constituirá una comisión con la denominación del epígrafe de este artículo, compuesta paritariamente de seis miembros por la empresa y seis miembros por la representación sindical en proporción a la representación que ostentan a la firma del presente convenio, con carácter permanente; cada parte podrá contar con la asistencia de una persona asesora en las reuniones que se celebren, cuyo coste será sufragado por cada parte interesada.

2. Esta comisión asumirá las funciones de interpretación, estudio y vigilancia de lo pactado, seguimiento y desarrollo de cuantos temas integren este instrumento jurídico y sus anexos, y durante la totalidad de la vigencia. En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

3. Para quedar constituida válidamente la Comisión Paritaria serán necesaria la presencia como mínimo de todos los representantes de cada parte. Los acuerdos habrán de adoptarse por unanimidad de los asistentes, siendo dichos acuerdos vinculantes para la compañía y los trabajadores.

4. La comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de siete días, desde la fecha de solicitud registrada de la misma, en la que deberá constar el orden del día correspondiente. Se levantarán acta de los acuerdos tomados, a los efectos legalmente establecidos.

5. Eventualmente, a esta comisión podrán asistir aquellas personas que, en razón de su cargo o de representación laboral, se considere conveniente por la comisión, en razón a los temas que deban ser tratados.

6. Se facilitará a los miembros de esta comisión, en un plazo máximo de siete días, cuantos datos requieran por el procedimiento formal para esclarecer cualquier asunto relativo al presente convenio, así como la información necesaria para el desempeño de sus funciones.

7. Se entenderá como requisito previo para acudir a cualquier vía de conflicto colectivo administrativa o jurisdiccional el haber intentado previamente solución al conflicto en el seno de la comisión paritaria del convenio, para lo cual la parte interesada deberá requerir la convocatoria de reunión en la que se levantará la correspondiente acta con el resultado de la petición. En caso de no celebrarse la reunión en plazo de siete días desde que se comunique la convocatoria por la parte interesada y por causa no imputable a ella, dicha parte quedará libre de acudir a la vía administrativa o judicial correspondiente.

#### Artículo 7. *Efectos económicos retroactivos de la tabla salarial.*

Desde la publicación del presente convenio en el BOE, entrará en vigor las tablas salariales, anexo I del presente convenio con efectos retroactivos al 1 de enero de 2024.

### CAPÍTULO II

#### Régimen de trabajo

##### Artículo 8. *Jornada.*

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.752 horas anuales. Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero la jornada habitual finalizará a las 14,00 horas en los puestos en los que así sea posible y siempre y cuando estos días sean laborables.

Al objeto de ajustar las horas anuales de prestación de servicio con las horas definidas en convenio, según la normativa aplicable a la conciliación de la vida laboral y familiar, la empresa adaptará las fechas y el horario de manera que las horas efectivas de trabajo sean las definidas en convenio, para ello se ofrecerán días de vacaciones según acuerdo entre las partes. La presente compensación de horas podrá ser limitada mediante acuerdo entre RLT y la empresa.

Habrá flexibilidad horaria de media hora respecto a la hora de entrada y salida, en aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita.

Las jornadas que excedan más de seis horas continuadas, tendrán derecho a un descanso de quince minutos.

##### Artículo 9. *Prestación de servicios en noches y festivos.*

a) Plus de Nocturnidad. Aquellos trabajadores cuya naturaleza de contrato se realicen en jornada completa en período nocturno, de 22,00 a 07,00 horas, percibirán un complemento salarial como Plus de Nocturnidad equivalente al 15 % del salario base de su categoría.

b) Hora Nocturna. Aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, que deban trabajar entre las 22,00 horas y las 07,00 horas del día siguiente, siempre y cuando éste no sea su horario habitual, percibirán por cada hora efectiva de trabajo y bajo la nomenclatura de Hora Nocturna, un 100 % del valor de la hora ordinaria conforme al salario bruto de su categoría.

c) Hora Festiva. Aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, que deban trabajar un día festivo, siempre y cuando este no sea su horario habitual, percibirán por cada hora efectiva de trabajo y bajo la nomenclatura de Hora Festiva, un 85 % del valor de la hora ordinaria conforme al salario base bruto de su categoría.

##### Artículo 10. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a veintitrés días laborables de vacaciones que deberán ser disfrutados como regla general de enero a diciembre del año en curso. Se establece como fecha máxima para el disfrute de las vacaciones el último día del mes de febrero del año siguiente a su devengo, salvo excepciones autorizadas por el

responsable del solicitante. El personal que ingrese durante el año tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones que haya devengado.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador y será preferentemente repartido entre los períodos de Semana Santa, julio, agosto y Navidad, salvo que la naturaleza de la actividad de la empresa y las circunstancias de esta aconsejen otra fecha o que voluntariamente los trabajadores así lo soliciten.

#### Artículo 11. *Licencias retribuidas.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de matrimonio diecisiete días naturales, que podrán ser acumulables al período de vacaciones. Se extienden los derechos reconocidos por razón de matrimonio a las parejas de hecho legalmente reconocidas. Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en cada Comunidad Autónoma.

b) Por matrimonio de padres, hermanos e hijos: Un día laboral. Si es fuera de provincia dos días laborales.

c) Por el tiempo necesario 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 hayan de realizarse dentro de su jornada laboral.

d) Cinco días laborables por enfermedad o accidente grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de 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

d bis) Cuatro días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Estos días, en caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización, se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante.

f) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

g) 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.

h) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo si éste es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional, incluyendo el examen para la obtención del carnet de conducir.

i) Por la disposición del crédito de horas mensuales atribuido a los legales representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación.

j) Visitas médicas: El tiempo imprescindible cuando se trate de visitas al médico especialista, limitándose a veinticuatro horas anuales para visitas a médicos de cabecera. Salvo caso de urgencia, el trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas. El personal con hijos con discapacidad tendrá derecho al permiso contemplado en este apartado sin que opere la limitación en el número de horas.

En todos los casos el trabajador deberá aportar a la empresa justificante de la visita realizada.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante cuatro horas en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

l) Un día de asuntos propios, que no podrá ser disfrutado lunes o viernes, ni previos o posteriores a días festivos.

m) Permiso previo al nacimiento y cuidado del menor: Las trabajadoras podrán solicitar un permiso retribuido con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista de parto, y con la confirmación de su correspondiente médico-ginecólogo.

#### Artículo 12. *Licencias no retribuidas.*

##### 1. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

##### 2. Excedencias para atender el cuidado de menores y familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia para el cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de adopción internacional el derecho nace en el momento de la notificación de la embajada. La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadoras/es de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

La duración de este tipo de excedencia podrá alcanzar un período no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

También tendrán derecho a un período de excedencia que no podrá ser superior a tres años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Cuando exista un nuevo familiar causante de derecho a un nuevo período de excedencia el inicio de la misma pondrá fin al que se venga disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se

extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Las excedencias por reguladas en este artículo se han de solicitar siempre por escrito, con treinta días naturales de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. La empresa ha de contestar, también por escrito, en el plazo de los diez días siguientes.

#### Artículo 13. *Permiso de lactancia.*

Para la lactancia de menores de nueve meses, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tienen derecho a una pausa o reducción de jornada de una hora de trabajo diaria durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en dos fracciones.

La persona trabajadora, por su voluntad, solicitará formalmente por escrito con quince días naturales de anterioridad al momento de su reincorporación después del período del permiso por nacimiento y cuidado del menor, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de quince días naturales con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta del permiso por nacimiento y cuidado del menor. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora por cada hijo y en el supuesto de que se opte por la acumulación del permiso, éste será de veintidós días naturales. En todo caso la duración el permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar 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.

#### Artículo 14. *Reducción de jornada por guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado un menor de doce años, o una persona con discapacidad que no ejerza una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral como máximo de la mitad, con una disminución correspondiente de sus retribuciones. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas 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.

El mismo derecho se reconoce a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que no desempeñe ninguna actividad retribuida y que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

A fin de evitar futuras controversias se pactan una serie de criterios y medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

del trabajador/a y la cobertura de las necesidades productivas y organizativas de las empresas que son:

1.<sup>º</sup> Preaviso por parte del trabajador/a a la empresa. El/la trabajador/a que comunique su intención de reducir jornada por guarda legal comunicará tal circunstancia a la empresa por escrito como mínimo con quince días naturales de antelación a la fecha de inicio de la misma, salvo fuerza mayor, con indicación precisa del horario en que se propone concretar en su jornada ordinaria diaria y la fecha de finalización del período de reducción de jornada.

2.<sup>º</sup> La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria. En el caso de que la jornada ordinaria del trabajador/a se encuentre determinado dentro de un régimen de turnos deberá solicitar la reducción de jornada en base a los citados turnos.

3.<sup>º</sup> Resolución motivada de la empresa sobre el horario solicitado. Si en el centro de trabajo no hubiese ninguna otra reducción de jornada por guarda legal en el mismo turno de trabajo del horario solicitado se concederá la petición. En el caso contrario, la contestación de la empresa justificará el problema que se origina en función de los horarios de apertura y/o de los/as trabajadores/as en el centro, así como la carga de la venta por franjas horarias.

4.<sup>º</sup> Alternativas para la concesión del horario solicitado. En ningún caso, podrá trasladarse al trabajador/a como respuesta directa a su petición de concreción horaria por guarda legal. No obstante, cuando a juicio de la empresa concurren causas organizativas en los términos expuestos en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la empresa podrá proponer la concesión del horario solicitado en otro centro. En el caso de que el/la trabajador/a acepte el cambio de centro por este supuesto, tendrá derecho a no ser trasladado/a a otro centro mientras disfrute de la reducción de jornada en los términos solicitados y con el horario establecido durante el tiempo que dure tal situación y tendrá prioridad de permanencia en el mismo en caso de movilidad por causas objetivas.

#### Artículo 15. Horas extraordinarias.

Es la intención de la Empresa reducir al mínimo indispensable, hasta su desaparición, la realización de las horas extraordinarias, de forma que siempre que sea posible se compensarán por tiempos equivalentes de descanso, en caso de no poder ser compensadas, su remuneración de determinará de la siguiente forma:

- a) Hora extraordinaria necesaria para pedidos o períodos punta de producción o que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: se abonará por hora efectiva prestada, tendrá un valor 85 % sobre el salario bruto de la categoría.
- b) Hora extraordinaria festiva: se abonará por hora efectiva prestada en domingo o festivo, tendrá un valor del 100 % sobre el salario bruto de la categoría.
- c) Hora extraordinaria nocturna: se abonará por hora efectiva prestada en horario de 22,00 horas a 07,00 horas, tendrá un valor del 100 % sobre el salario bruto de la categoría.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones económicas

#### Artículo 16. Salario base.

El salario base/grupo para todos los trabajadores afectados por el presente convenio será el que refleja para su categoría profesional la Columna de Salario Grupo de las tablas salariales del anexo I.

**Artículo 17. *Estructura salarial.***

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales vigentes habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Dicha retribución será percibida por los trabajadores en 12 mensualidades, las pagas extraordinarias se encuentran prorrateadas mes a mes en su nómina correspondiente. Se establece un nivel salarial mínimo por cada grupo profesional, de tal modo que ningún empleado/a perteneciente al grupo profesional podrá tener un salario bruto fijo anual inferior a este nivel.

De acuerdo al artículo 26.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores la estructura salarial consignada en el presente artículo y en las tablas anexas al convenio, podrá ser modificada al efecto de que el trabajador perciba hasta un 30 % del salario en retribución flexible, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

**Artículo 17 bis. *Antigüedad.***

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistente en el abono de trienios en la cuantía de un 5 % del salario base correspondiente a la categoría profesional en el que esté clasificado, que no serán compensables ni absorbibles.

**Artículo 18. *Guardia de disponibilidad.***

Aquellos técnicos superiores que por necesidades del servicio deban encontrarse disponibles al efecto de solucionar cualquier incidencia fuera de su horario habitual, percibirá como Guardia de Disponibilidad 250 euros brutos mensuales por semana de guardia. En caso de concurrencia durante el periodo de guardia haya uno o varios días festivos, habrá un suplemento de 40 euros brutos por día festivo. En este sentido, los domingos no se tendrán en cuenta como día festivo.

En este sentido, se entiende como Técnico Superior aquellas personas que reúnan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Experiencia demostrada en plataformas y arquitecturas técnicas complejas.
- Operación, administración y gestión de plataformas técnicas que den servicios a nivel nacional.
- Gestión de problemas e incidencias técnicas, así como su escalado a los niveles 3 de soporte (proveedores).
- Interacción transversal con departamentos técnicos para desarrollo de soluciones o resolución de problemas.
- Disponibilidad 24 × 7.
- Conocimientos generales técnicos en redes IP y seguridad.

La percepción del mencionado plus se determina por semanas de lunes a domingo, con la limitación de que un mismo trabajador no podrá realizar más de una guardia al mes, salvo casos de fuerza mayor.

Aquellos trabajadores, que, sin ser técnicos superiores, presten servicios dentro de un departamento el cual tenga por obligación la necesidad de que al menos uno de sus integrantes se encuentre disponible al efecto de solucionar cualquier incidencia fuera de su horario habitual y siempre que sea necesario el desplazamiento para solucionar la incidencia, percibirá como Guardia Disponibilidad 150 euros brutos mensuales.

La percepción del mencionado plus se determina por semanas de lunes a domingo, siempre de forma voluntaria por parte del trabajador, sin tener obligación a ello, dependiendo siempre de lo establecido en el contrato o anexos al mismo, en cuyo caso

el trabajador no podrá negarse, con la limitación de que un mismo trabajador no podrá realizar más de una guardia al mes, salvo casos de fuerza mayor. En caso de concurrencia durante el periodo de guardia haya uno o varios días festivos, habrá un suplemento de 40 euros brutos por día festivo.

En este sentido, los domingos no se tendrán en cuenta como día festivo.

#### Artículo 19. *Plus carencia de incentivos.*

Todo personal que no trabaje con sistemas de incentivos, sea a la producción, sea por méritos valorados u otros análogos, percibirán la cantidad fija especificada en tablas cada mes de alta en la empresa, prorrataéndose para aquellos trabajadores que inicien o finalicen durante el mes efectivo. Este Plus no será tenido en cuenta a la hora de calcular las pagas extraordinarias.

#### Artículo 20. *Kilometraje.*

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio deban desplazarse utilizando su propio vehículo percibirán 0,29 euros por kilómetro.

#### Artículo 21. *Dietas.*

Quienes, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a más de 45 kilómetros de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta en base a las siguientes cuantías, a menos que ya tengan uso y disfrute una tarjeta comida destinada para ello:

1. Media dieta, 17,35 euros. Se incluirán aquellos trabajadores que pernocten su domicilio habitual.
2. Dietas completas, 45 euros. Se incluirán aquellos trabajadores que no pernocten en su domicilio habitual.

### CAPÍTULO IV

#### Ingresos y ceses

#### Artículo 22. *Período de prueba.*

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

#### Artículo 23. *Duración del periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados, ni de un mes para el resto de personal, excepto para el personal no cualificado, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato de formación en alternancia o por un contrato formativo para la obtención de práctica profesional, el tiempo contratado computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

En caso de Incapacidad Temporal del trabajador el Periodo de Prueba quedará en suspenso, continuando nuevamente a partir del alta del trabajador.

**Artículo 24. Ascensos y promociones.**

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

- A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa.
- B) Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

En cualquier caso, la decisión corresponderá al empresario, sin perjuicio de que se cumplan estas condiciones objetivas. Acompañada a la decisión de ascenso la empresa podrá poner en período de prueba al trabajador.

**Artículo 25. Derechos y obligaciones.**

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la empresa las mismas funciones bajo cualquier modalidad contractual.

**Artículo 26. Resolución o desistimiento del contrato.**

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes. El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo. La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

**Artículo 27. Interrupción del período de prueba.**

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

**Artículo 28. Ceses voluntarios.**

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Grupo profesional 3, 4, 5, 6, 7 y 8: quince días naturales. Grupo profesional 1 y 2: un mes. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación que le pueda corresponder, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

**Artículo 29. Contratación.****1. Contrato de formación en alternancia.**

Se estará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

No existirá periodo de prueba para aquellos trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad de contratación.

La duración del contrato no podrá ser inferior a tres meses, el plazo máximo por el que podrá ser concertado el Contrato Formativo será de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. La retribución será la fijada legalmente.

**2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.**

Se estará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de prueba para los trabajadores contratados bajo esta modalidad será de un mes.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, el plazo máximo por el que podrá ser concertado el Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional será de un año.

Las retribuciones de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, será como mínimo el 85 % del salario del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La empresa deberá poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores los acuerdos de cooperación educativa o formativa.

**3. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.**

Se estará a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, de acuerdo a la siguiente definición:

1. Incremento ocasional, imprevisible y toda aquella oscilación que (aun siendo actividad normal) genera un desajuste temporal (incluye a aquellos que derivan de vacaciones anuales):

- a. Duración máxima: No podrá exceder de seis meses.
- b. Cabe una única prórroga acordada, siempre que no se exceda el límite máximo.

2. Incremento ocasional, previsible y con una duración reducida/limitada:

a. Duración máxima: Noventa días por año natural, independientemente de los trabajadores que sean necesarios en cada uno de dichos días para atender las concretas situaciones que justifican la contratación, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

b. Estos noventa días no se podrán utilizar de forma continuada.

c. La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores de la previsión anual del uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de las contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual/ordinaria de la empresa.

4. Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora.

Se estará a lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Se realizará un contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

#### 5. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, y de conformidad con lo previsto en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo la prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

En los contratos a tiempo parcial con jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, se podrá pactar, en cualquier momento de la vigencia del contrato, la realización de horas complementarias. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias reflejadas en el contrato a tiempo parcial.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador o trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el presente artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el párrafo primero de este artículo.

La distribución y forma de realización de horas complementarias, se llevará a cabo según lo pactado en el acuerdo de horas complementarias firmado entre empresa y persona trabajadora. La empresa comunicará al trabajador o trabajadora la realización de las horas complementarias con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Las personas contratadas bajo la modalidad de Contrato Formativo no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

## CAPÍTULO V

### Grupos profesionales

#### Artículo 30. Criterios generales.

Los trabajadores/as se clasificarán en grupos profesionales, hasta tener una específica que será estudiada y preparada en el ámbito de la comisión paritaria, en atención a las funciones que se desarrollan de conformidad con las diferentes categorías de los artículos siguientes, que se deberá negociar y aprobar en el seno de la Comisión Negociadora del convenio para su incorporación, en el caso de alcanzarse acuerdo, al convenio colectivo.

Las partes acuerdan simplificar dicha clasificación profesional, extinguendo o equiparando categorías profesionales que pudieran ser englobadas en otras similares en cuanto a clasificación funcional y económica.

No obstante, se pacta que los trabajadores puedan realizar puntualmente funciones correspondientes a categorías inferiores sin perjuicio de que la retribución nunca podrá ser inferior a la que tenga garantizada en atención a su categoría profesional establecida en contrato. De igual forma, la ejecución puntual de trabajos correspondientes a una categoría superior incluso superando lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto, no implicará derecho a obtener mediante ascenso dicha categoría superior con carácter definitivo sin perjuicio del cobro del salario correspondiente a las funciones que realmente realice. En todo caso, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo el empresario comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

#### Requisitos de promoción:

1. La clasificación profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. La clasificación se realiza en grupos profesionales y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle las personas trabajadoras.
3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.
4. Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

- a. Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- b. Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- c. Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- d. Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión.
- e. Mando. Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.
- f. Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

#### *Grupo I. Dirección de Área*

1. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

2. Formación: Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

3. Categorías: Comprenden este grupo, entre otras, las categorías de Dirección general, Gerencia, Dirección Técnica y de Proyectos, Dirección de Administración y Dirección Comercial.

#### *Grupo II. Dirección de departamento*

1. Criterios generales: Bajo la supervisión y jerarquía orgánica de los órganos y responsables de dirección, ostentan la jefatura y supervisión de las distintas áreas organizativas de la empresa, ejerciendo responsabilidades de mando en atención a los objetivos marcados por la dirección con un alto grado de exigencia, autonomía y contenido intelectual.

Realizar actividades complejas de carácter técnico relacionadas con la tecnología, la planta y la red necesarias para el diseño y desarrollo de los proyectos o fases de proyectos de planta o red, así como aquellas actividades de carácter técnico administrativo en procesos de soporte y/o apoyo a las funciones del negocio y supervisar

las actividades, normativas, especificaciones técnicas y las necesidades del cliente con el fin de asegurar la correcta realización dentro de los niveles de calidad, servicio, coste y plazos establecidos.

2. Formación: Pertenece a ese grupo los trabajadores cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria, o con conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional en la misma.

3. Categorías: Se encuadran en esta categoría los trabajadores que desarrollen las funciones de jefe de área técnica, jefe de proyectos e ingeniería, jefe de administración, jefe de área comercial y marketing, jefe de compras, jefe de comunicación corporativa y estrategia y jefe de recursos humanos y formación. Se podrá acceder a estas categorías mediante promoción interna desde el grupo de encargados de área.

#### *Grupo III. Gerentes de unidad de negocio y responsables de departamento*

1. Criterios generales: Realizar la supervisión directa de la actividad de un grupo, con responsabilidad de mando sobre el mismo, y coordinar en un marco de instrucciones precisas técnicas y de gestión, realizando funciones de coordinación, integración y supervisión de las actividades/tareas ejecutadas por el conjunto de sus colaboradores, sin perjuicio de su participación personal en la ejecución del trabajo.

Engloba funciones de asesoramiento técnico para su ejecución, de distribución del trabajo, de seguimiento e instrucción del personal a su cargo, supervisando y gestionando los trabajos de mayor complejidad dentro del ámbito de actuación correspondiente.

2. Formación: Técnico superior en Formación Profesional o titulación superior, o conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional.

3. Categorías: Se encuadran esta categoría los antiguos jefes de departamento encargados de las áreas técnicas de despliegue, infraestructura, averías, fusión, ingeniería y desarrollo.

#### *Grupo IV. Técnicos y soporte operativo*

1. Criterios generales: Tareas técnicas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones técnicas de instalación de cable, ejecución de trabajos de construcción de redes realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, trabajos de instalación y puesta en marcha a clientes finales de los servicios prestados por la empresa, incluyendo configuración informática, así como las labores de soporte operativo que incluyen conductores y almacén, todo ello con alto grado de supervisión y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

3. Categorías: En el ámbito de las instalaciones, se engloban en este grupo los puestos y categorías profesionales de instalador, técnicos de instalaciones y averías, diferenciando entre aquellos que, por sus conocimientos y experiencia asumen funciones de instalación avanzada, así como de coordinación de cuadrillas de los técnicos e instaladores con conocimientos medios y básicos, así como aprendices. Por su parte, se engloban también en este grupo el responsable y trabajadores adscritos al almacén.

#### *Grupo V. Oficina técnica*

1. Criterios generales: Diseño de proyectos de ingeniería y software, tareas técnicas de oficina que no llevan necesariamente, aunque sí accesoriamente la ejecución de trabajos de campo, relacionadas con tales proyectos tanto para la implantación por parte de la empresa como para su entrega a terceros, dirección y

ejecución de proyectos, supervisión y control de su ejecución, bajo la supervisión del responsable de dirección de área técnica y de los jefes de proyectos, ingeniería y desarrollo.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

3. Categorías: Se engloban en esta categoría a título enunciativo los trabajadores pertenecientes al área de oficina técnica y de proyectos, tanto los que prestan servicio en el área de diseño e ingeniería de proyectos de despliegue de redes como los que prestan servicio como técnicos informáticos de configuración de software y atención de averías desde la oficina, diferenciando entre aquellos que, por sus conocimientos y experiencia asumen funciones de oficina técnica avanzada de aquellos que tienen conocimientos medios y básicos, así como aprendices.

#### *Grupo VI. Administración y gestión*

1. Criterios generales: Realizar bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación la ejecución de trabajos de carácter operativo relacionadas con la administración general de la empresa y de tareas administrativas diversas, incluida contabilidad y facturación. Resolver problemas que se le planteen en su ámbito de actuación con autonomía necesaria a través del análisis y elección entre un conjunto de alternativas siguiendo los procedimientos establecidos.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

3. Categorías: Se engloban en esta categoría los puestos profesionales a título meramente enunciativo, Oficial de 1.<sup>a</sup> administrativo, Oficial de 2.<sup>a</sup> administrativo y Auxiliar administrativo.

#### *Grupo VII. Marketing y ventas*

1. Criterios generales: Realizar bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación la ejecución de trabajos de carácter operativo relacionadas con el departamento comercial y de marketing de la empresa, tales como venta, atención al cliente y comercialización de productos, servicios y contenidos tanto de forma directa como a través de herramientas digitales, así como las actividades de soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas en las que se encuadran. Así mismo, la ejecución de tareas relacionadas con el departamento de comunicación de la empresa.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

3. Categorías: Se engloban en esta categoría los puestos profesionales a título meramente enunciativo de Supervisor, comercial, Atención al cliente (dependiente), Auxiliar de atención al cliente (dependiente).

#### *Grupo VIII. Personal subalterno*

1. Criterios generales: Ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

3. Categorías: Se engloban en esta categoría los puestos profesionales a título meramente enunciativo conductores y personal de limpieza.

## CAPÍTULO VI

**Desplazamientos, dietas y centros de trabajo itinerantes****Artículo 31. Desplazamiento.**

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de doce meses en un periodo de tres años, a población distinta a la de su residencia habitual abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos. La empresa correrá con los gastos de pernoctación del trabajador.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad judicial previa demanda del trabajador desplazado, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que será de inmediato cumplimiento para ambas partes.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a seis meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con treinta días naturales, como mínimo, de antelación, si la incorporación a obra se prevé por tiempo inferior a seis meses, el preaviso será de treinta días naturales, salvo en los casos motivados por la necesidad de efectuar reparaciones urgentes, que se preavisará con el tiempo máximo posible.

Cuando por circunstancias económicas justificadas u organizativas, con el fin de evitar la pérdida de empleo, las empresas tengan la necesidad de destinar a algún miembro de la plantilla de un centro de trabajo a otro, éstas, podrán llevarlo a cabo siempre, cumpliendo las siguientes circunstancias:

1.º El cambio de centro de trabajo, no podrá exceder de 30 km desde el centro de trabajo de origen.

2.º Se respetarán las condiciones de trabajo, anteriores al cambio de centro de trabajo como son el horario de trabajo, los turnos, categorías profesionales, etc.

3.º Se preavisará con una antelación mínima de siete días laborables, así como la correspondiente comunicación a la representación de la plantilla, salvo en los supuestos en que la distancia del centro actual de trabajo al nuevo centro de destino no exceda de 25 km, en cuyo caso, este preaviso será de tres días laborables.

4.º Se facilitará, en la medida de lo posible, la reubicación del trabajador en otro puesto de similares características que no comporte desplazamiento para el trabajador.

**Artículo 32. Centros de trabajo itinerantes.**

Aquellos trabajadores que han sido contratados específicamente para la prestación de sus servicios en obras dentro del territorio nacional, con las ocupación de montaje, tendido de líneas, tendido de cables, redes telefónicas, etc., en las cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter transitorio, móvil o itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras no se aplicarán lo determinado en el artículos 31 del presente convenio.

Se hará constar en el contrato de trabajo o anexos posteriores cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en centros de trabajo móviles o itinerantes.

Cuando los trabajadores sean contratados específicamente para cubrir puestos de trabajo itinerantes, correrán por cuenta de la empresa los desplazamientos, el alojamiento y la manutención.

Si el trabajador acordara con la empresa hacerse cargo del alojamiento, los desplazamientos o la manutención, tendrá derecho a percibir, al menos, las cantidades establecidas para dichos conceptos en los artículos 20 y 21 del presente convenio.

## CAPÍTULO VII

## Cláusula de descuelgue

Artículo 33. *Cláusula de descuelgue.*

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los comités de empresa o Representación Legal de los Trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

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

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación unitaria o sindical de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 82.3 del ET.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación se someterán preceptivamente a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación del presente convenio. La Comisión Mixta Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en el acuerdo de solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC), conforme a lo dispuesto en el VI ASAC (BOE de 23 de diciembre 2020), Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo que dispone el registro y publicación de dicho acuerdo.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## CAPÍTULO VIII

## Régimen disciplinario

Artículo 34. *Tipificación de las faltas.*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia, trascendencia y reincidencia en la actividad normal de la empresa en leves, graves y

muy graves de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a diez minutos e inferior a treinta minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a diez minutos e inferior a treinta minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

c) La mera desobediencia a los superiores jerárquicos de quien dependa el trabajador en cualquier materia que sea propia del servicio, excepto cuando se justifique tal desobediencia por causar daño material u/o personal al propio trabajador, empresa o terceros.

d) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

e) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

f) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

g) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente convenio.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos e inferior a treinta minutos o dos faltas injustificadas superiores a treinta minutos, en un período de treinta días.

b) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a treinta minutos e inferior a cuarenta y cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causará un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

c) La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

d) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

- e) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- f) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente convenio general referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- g) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntuabilidad.
- h) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- i) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.
- k) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente convenio.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de cinco faltas injustificadas de puntuabilidad en la asistencia al trabajo, superiores a diez minutos e inferior a treinta minutos, cometidas en un período de tres meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por tres días o más en un período de treinta días, o de más de cinco días en un período de tres meses.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a una hora, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causará un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- e) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento de este.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- g) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- h) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- i) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- j) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente convenio general referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- k) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

- I) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- m) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente convenio.
- n) Cualquier abuso de autoridad que implique daño a un trabajador derivado del aprovechamiento de la situación jerárquica como responsable.

#### Artículo 35. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
  - Despido.

#### Artículo 36. *Procedimiento sancionador.*

En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

En el caso de sanciones muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa entrega de pliego de descargos, al cual el interesado podrá formular aquellas alegaciones que estimase oportunas en un plazo de cuatro días hábiles a contar desde la notificación del referido pliego. Una vez recibidas las alegaciones la empresa emitirá la sanción, si corresponiere, en el plazo máximo de una semana. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de estos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, la persona afectada no podrá ser trasladada a un centro de trabajo que diste más de 30 km del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

#### Artículo 37. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

## CAPÍTULO IX

## Conciliación e igualdad

Artículo 38. *Política de igualdad.*

Las partes firmantes del convenio están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una Comisión de Igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y a las personas trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Las partes firmantes del convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para ello elaborará un Plan de Igualdad de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Estos planes de igualdad, que deberán negociarse con la representación legal creando una comisión de igualdad paritaria, con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, será la comisión paritaria la que resuelva. Los planes de igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, se encuentran:

- Se estudiarán medidas para un mayor acceso de las mujeres a todas las profesiones, de cara a un equilibrio profesional e ir eliminando la segregación ocupacional.
- Se utilizarán los informes estadísticos sobre el sector como instrumento para detectar posibles situaciones de desequilibrio. Se elaborará un programa de acciones positivas ajustadas a la situación laboral de cada empresa.
- El Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el acceso al trabajo.
- Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo.

En este sentido a los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo, se les facilitarán, entre otros, los siguientes derechos:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.

- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o aplicación del horario flexible.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo si ello fuera posible, con reserva del puesto de trabajo por un periodo de seis meses.
- Derecho a la suspensión y excedencia de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, durante seis meses, salvo que se prorrogase la suspensión por resolución judicial.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Para acceder a estos derechos las trabajadoras deberán tener acreditada judicial o administrativamente la consideración de violencia de género y comunicarlo de manera fehaciente a la dirección de la empresa.

En el caso de trabajador haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista será necesaria el previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme.

#### Artículo 39. *Apoyo al nacimiento y cuidado del menor.*

La empresa se compromete a prestar apoyo al nacimiento y cuidado del menor, los trabajadores que se encuentren de alta en la empresa en el momento de nacimiento del menor, además de los derechos ya reconocidos, percibirán una cesta de productos básicos entregada en nombre de la empresa. En el caso de que ambos progenitores sean empleados de la empresa solo se percibirá la cesta por uno de ellos.

#### Artículo 39 bis. *Ayuda al menor.*

Se abonará una ayuda a las personas trabajadoras por cada hijo/año en edades comprendidas entre los 0 y 3 años por valor de 200 euros al año.

Estas cantidades serán abonadas en una sola vez entre los meses de agosto y octubre. Para percibir estas ayudas será necesaria la presentación de un documento acreditativo. Para cualquier otro caso se estudiará individualmente la situación excepcional que pudiera existir.

#### Artículo 40. *Desconexión digital.*

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La empresa garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación fuese cual fuese el medio utilizado una vez finalizada su jornada laboral. Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la compañía y perciban por ello un complemento de disponibilidad.

#### Artículo 41. *Complemento por enfermedad. (Incapacidad laboral).*

La empresa complementará las prestaciones que reciben sus trabajadores en situación de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 % de la base de cotización a partir del 4.º día inclusive en los casos de enfermedad común. En la base de cotización se encuentra incluida la prorrata de pagas extras. En los supuestos de riesgo en el embarazo, enfermedad profesional o accidente de trabajo, cuando se produzca una contingencia de baja médica que dé lugar a situación de I. T., se completará hasta el 100 % de la base de reguladora desde el momento que se produzca esta contingencia.

**Artículo 42. Seguro por incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte.**

La empresa se compromete a suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de dieciocho mil euros (18.000 euros) durante la vigencia del convenio.

La inclusión en las correspondientes pólizas de la contingencia de Invalidez Total y la inclusión de la nueva cobertura por enfermedad profesional, deberán ser efectivas en todo caso desde la publicación en el BOE del presente convenio.

El seguro será suscrito por parte de la empresa y proporcionará el certificado de estar al corriente de su suscripción a los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 43. Seguro de vida.**

La empresa se compromete a suscribir un seguro de vida que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, por un capital de veinte mil euros (20.000 euros), durante la vigencia del convenio.

El seguro será suscrito por parte de la empresa y proporcionará el certificado de estar al corriente de su suscripción a los representantes legales de los trabajadores.

El seguro de vida expuesto tendrá las especificaciones y excepciones que se determinen en las cláusulas específicas. Los seguros mencionados en el artículo 42 y en el presente serán acumulativos de acuerdo con las cláusulas contractuales.

## CAPÍTULO X

### Derechos de representación y reunión de los trabajadores

**Artículo 44. Afiliación sindical.**

Según lo establecido en los artículos 4.1 apartado b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los trabajadores podrán sindicarse libremente, y por ello no sufrirán discriminación y trato diferenciado.

En función de lo dispuesto en el artículo 8.1 apartados a), b) y c) y el artículo 8.2 apartado a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dentro del ámbito de la Empresa o del Centro de Trabajo al que en cada momento puedan estar adscritos, los trabajadores afiliados a un sindicato podrán:

1. Celebrar reuniones, fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad laboral, previa notificación a la Dirección.
2. Distribuir información sindical.
3. Recaudar cuotas.
4. Recibir la información que le remita su sindicato.

La Empresa no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedirle o perjudicarle de cualquier forma por dicha causa o por el correcto ejercicio de su actividad sindical.

**Artículo 45. Garantías sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el E.T. y la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

#### Artículo 46. *Horas sindicales.*

La representación legal de los trabajadores de la empresa dispondrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.e) del ET, de un crédito mensual de horas sindicales por cada uno de sus miembros. El uso de horas sindicales deberá ser notificado por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, con una antelación máxima de veinticuatro horas a la fecha de disfrute. En la medida de lo posible, las horas sindicales no podrán ser disfrutadas los lunes o viernes, ni previos o posteriores a días festivos.

#### Artículo 47. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cantidad y el número de cuenta a la que debe de transferir, salvo que el sindicato correspondiente ya haya proporcionado la referida cuenta. La empresa efectuará las antedichas detacciones, salvo indicaciones en contrario.

#### Artículo 48. *Prácticas antisindicales.*

La Dirección de la Empresa manifiesta estar en la mejor disposición y respeto a la actividad sindical, facilitando su acción para alcanzar un clima laboral óptimo. Por lo que, en los supuestos que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de prácticas o actitudes antisindicales, la Empresa se sujetará y remite a lo establecido en el título V de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículos 12 y 13) y demás disposiciones legales en vigor en esta materia.

### CAPÍTULO XI

#### **Seguridad y salud laboral**

#### Artículo 49. *Salud laboral. Principios generales.*

1. Tanto la empresa como los trabajadores/as vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre Seguridad y Salud Laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa en cuestión.

2. En cumplimiento de ello, se promoverá creación de la figura del Delegado de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud. De la misma forma, por las empresas se realizará, como acción continuada, la Evaluación de Riesgos y el Plan de Prevención, conforme a las pautas que se indican en el presente capítulo.

3. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el comité de empresa o en su caso los representantes de los trabajadores podrán representar a los trabajadores.

**Artículo 50. Servicios de prevención.**

1. En aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de los Servicios de Prevención, la organización de la empresa recurrirá a un Servicio de Prevención propio, ajeno o mixto.

Al objeto de asegurar el que todos los empleados/as cuenten con la formación necesaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las actividades a desarrollar, los citados Servicios de Prevención en coordinación con los de Formación de la empresa desarrollarán e impartirán la formación necesaria en orden a limitar la accidentabilidad laboral.

2. El Servicio de Prevención de la empresa dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios.

**Artículo 51. Vigilancia de la salud en función de los riesgos.**

1. En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se realizarán los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

- Reconocimiento médico inicial después de la incorporación al puesto.
- Reconocimiento médico tras ausencia prolongada por motivos de salud.
- Reconocimiento médico a trabajadores sensibles.
- Reconocimientos médicos periódicos anuales.

La vigilancia de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos presten su consentimiento.

**Artículo 52. Formación en materia de prevención de riesgos.**

La empresa promoverá la formación del personal en materia de prevención de riesgos laborales, velando por una adecuada formación de cada persona trabajadora, así como de los delegados de prevención.

**Artículo 53. Ropa y equipos de protección individual.**

Los servicios de prevención determinarán, tras la evaluación específica de actividad, los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, y precisará para cada uno de estos puestos el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo que deberá proporcionarse gratuitamente a los trabajadores.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Dirección de la empresa, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por esta.

Dependiendo de cada puesto de trabajo la empresa pondrá a disposición de los trabajadores ropa y equipamiento que al menos comprenderá:

Técnicos:

- Un chaleco de verano y chaqueta de invierno.
- Dos pantalones.
- Cinco polos.
- Botas de seguridad.

Comerciales y atención al cliente:

- Tres polos de verano.
- Tres camisas.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo dará lugar a su sustitución, en todo caso de manera anual se repondrán los equipamientos que fueran necesarios a solicitud del trabajador afectado.

## ANEXO I

## Tabla salarial 2024

Niveles		Salario Base × 14 (€)	P.C.I × 12
1	Grupo I. Dirección de área.	1.907,11	118,56
2	Grupo II. Dirección de departamento.	1.743,85	118,56
3	Grupo III. Gerentes de unidad de negocio y responsables de departamento.	1.418,24	118,56
	Grupo IV. Técnicos y soporte operativo.		
	Técnico superior.	1.743,85	118,56
	Técnico.	1.414,38	118,56
	Jefe de obra.	1.503,56	118,56
4	Encargado de obra.	1.414,38	118,56
	Oficial de 1. <sup>a</sup> .	1.408,23	118,56
	Oficial de 2. <sup>a</sup> .	1.357,37	118,56
	Oficial de 3. <sup>a</sup> .	1.320,11	118,56
	Peón.	1.256,57	122,68
	Mozo de almacén.	1.098,73	122,68
	Grupo V. Oficina técnica.		
5	Titulado superior.	1.743,85	118,56
	Titulado grado medio.	1.336,90	118,56
	Grupo VI. Administración y gestión.		
6	Oficial de 1. <sup>a</sup> administrativo.	1.743,85	118,56
	Oficial de 2. <sup>a</sup> administrativo.	1.318,51	118,56
	Auxiliar administrativo.	1.147,04	118,56
	Grupo VII. Marketing y ventas.		
	Supervisor/Coordinador.	1.318,51	118,56
7	Comercial.	1040,40	34,68
	Atención al cliente (dependiente).	1040,40	34,68
	Auxiliar de atención al cliente (dependiente).	1040,40	31,21
	Grupo VIII. Personal subalterno.		
8	Personal de limpieza.	1040,40	31,21
	Conductor.	1040,40	31,21