

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2114 *Resolución de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Inet Inst, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Inet Inst, SL (Código de convenio n.º 90103932012021), que fue suscrito en fecha 4 de septiembre de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de dicha empresa, en representación de la misma, y de otra, por los designados por los Comités de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 13 de enero 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 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, 27 de enero de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL INET INST, SL

CAPÍTULO I

Sección 1.ª *Ámbito de aplicación*

TÍTULO PRELIMINAR

Normas estructurales

Artículo preliminar 1. *Determinación de las partes.*

Son partes signatarias del presente II Convenio Colectivo Estatal de Inet Inst, SL (en adelante, «INET» o la Empresa), de una parte, los interlocutores designados por la Empresa, en representación empresarial y, de otra parte, 13 representantes de los centros de trabajo de la Empresa (Comités de empresa y Delegados de Personal), en calidad de representación sindical.

Ambas representaciones, de las personas trabajadoras y Empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

Artículo preliminar 2. *Eficacia.*

El presente convenio tendrá carácter de obligado cumplimiento en las relaciones laborales para todas las personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio se aplicará en todos los centros de trabajo de Inet Inst, SL.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en España, aun cuando el domicilio social de la Empresa a que pertenezcan radique fuera del mismo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

3.1 Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todas las personas trabajadoras que presten servicios por cuenta ajena en los términos previstos en el artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores.

3.2 En el caso de las relaciones especiales de Alta Dirección sujetas al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta Dirección, las partes podrán acordar en el contrato la aplicación parcial o íntegra del presente convenio quedando su aplicación a los términos pactados entre las partes.

Sección 2.ª Cláusulas de garantía

Artículo 4. *Entrada en vigor y duración.*

El presente convenio entra en vigor el día 1 de enero del año 2024 y su duración, que será de 4 años, finalizará el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

5.1 A partir del día 31 de diciembre de 2027, el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en tanto no inicie su vigencia el convenio que lo sustituya.

5.2 Una vez efectuada la denuncia y constituida la Comisión Negociadora en los términos previstos en el artículo.89.2 del Estatuto de los Trabajadores, se iniciarán las negociaciones para la revisión o un nuevo convenio. Las partes procurarán que se desarrollen con la oportuna cadencia a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Sección 3.ª Respeto a lo convenido

Artículo 6. *Respeto a lo convenido.*

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente convenio serán consideradas un todo orgánico e indivisible, si la Autoridad Laboral estimase que algunos de los pactos de este convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Sección 4.^a Comisión Paritaria

Artículo 7. *Constitución.*

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo establecido en el presente convenio colectivo.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que ésta pueda emitir dictamen o actuar en la forma establecida en el presente convenio.

Se procurará que para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dé audiencia a las partes interesadas.

Artículo 8. *Composición.*

La Comisión Paritaria del convenio estará compuesta por:

- Por parte social participarán un máximo de 3 miembros.
- El número de personas designadas por parte de la empresa vendrá determinado por la cantidad de miembros de la parte social.

Las diferentes partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores o asesoras, que tendrán voz, pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas. Su número no será superior al de integrantes de la Comisión por cada parte.

Artículo 9. *Domicilio.*

9.1 La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en el centro de trabajo de Cornellá del Llobregat, no obstante, puede reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de esta.

9.2 Celebrará cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes.

9.3 Las personas trabajadoras y la Empresa podrán dirigir sus comunicaciones a las siguientes vías:

- Presencialmente mediante escrito con acuse de recibo, a la secretaría del Comité o a Recursos Humanos.
- Por email, a Recursos Humanos y a cualquier RLPT.

Artículo 10. *Competencias.*

Son competencias específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

10.1 Interpretación del convenio. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de esta, de modo que cada una de estas pueda recabar la información que estime oportuna.

10.2 Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

10.3 Intervenir en aquellas materias y para aquellas competencias que se especifican expresamente en este convenio.

10.4 Facultad de adaptación, o en su caso, modificación del presente convenio Colectivo.

10.5 Promover el análisis de situación económica, informes de aplicación del convenio, y todas aquellas acciones que las partes consideren oportunas al objeto de tener un mayor conocimiento de la Empresa y su evolución.

10.6 Conocer de los conflictos sobre encuadramiento de grupo profesional, y los que no queden resueltos en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán de común

acuerdo a los trámites de conciliación, mediación y en su caso, arbitraje del TL de cada comunidad autónoma que corresponda.

10.7 Intervenir en los procedimientos establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

De mantenerse el desacuerdo, las partes podrán recurrir a los trámites de conciliación, mediación y en su caso arbitraje del Tribunal Laboral que corresponda para solventar las discrepancias surgidas.

Artículo 11. *Procedimiento.*

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de extraordinarios.

La Comisión Paritaria deberá resolver en reunión y en un plazo máximo de quince días laborables.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste, de conformidad con lo establecido en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con las competencias de la misma, las partes solicitantes podrán someterlas a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso, de común acuerdo al arbitraje del Tribunal Laboral que corresponda.

Artículo 12. *Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.*

12.1 Las condiciones económicas del convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todos los centros y personas trabajadoras incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

12.2 Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, cuando concurren las causas en las materias establecidas con carácter general en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

12.3 En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

12.4 En los supuestos de inaplicación salarial, el acuerdo deberá determinar la retribución a percibir por las personas trabajadoras de la Empresa, estableciendo, en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio. En cualquier caso, la duración de la inaplicación salarial se pactaría su recuperación en lo que se acuerde en el punto 12.2.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Sección 1.ª Facultades y obligaciones de la Dirección

Artículo 13. *Norma general.*

13.1 La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, Dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después sean las personas destinatarias de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todas las personas trabajadoras afectadas y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: Dirección y personas trabajadoras.

La representación legal de las personas trabajadoras velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 14. *Facultades de la Dirección.*

14.1 Son facultades de la Dirección de la Empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este convenio:

a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de las personas trabajadoras. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán por representantes de la Dirección de la Empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras.

b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la Empresa.

c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la Empresa o de cualquiera de sus departamentos.

d) Fijar el número de tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva de las personas trabajadoras.

e) Establecer los índices de calidad admisibles en el proceso de producción.

f) Establecer las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de los vehículos, herramientas y utillajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 33.d).

h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de los equipos, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, y rendimiento, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de producción, cambio de proyectos, máquinas o condiciones técnicas de los mismos.

j) Mantener los sistemas de trabajo los cuáles resultarán de aplicación aun cuando las personas trabajadoras no estuvieran de acuerdo con los mismos.

En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo respecto a la cantidad de tiempo, o a la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, o la persona formada en el servicio con mayor antigüedad, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oída la representación de las personas trabajadoras.

Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de acuerdo, se someterá ante el TL de la comunidad autónoma que corresponda, el arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la Dirección de Empresa y las RLPT, o en su defecto, al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral que corresponda.

- k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oída la representación de las personas trabajadoras.
- l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos.
- m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Artículo 15. *Obligaciones de la Dirección de la Empresa.*

a) Informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de que se le reserven a la Empresa las facultades de la Dirección en la materia recogidas en el art.14.

b) Limitar hasta un máximo de 6 meses naturales los períodos de ensayo en los supuestos de cambio o introducción de nuevos sistemas de organización o cómputo, contándose dicho período por departamento, sección o servicio determinado.

A todos los efectos, la Empresa garantizará a las personas trabajadoras afectadas, como mínimo la remuneración media percibida durante los 3 meses anteriores al cambio del sistema o cómputo.

Transcurrido el período de ensayo establecido para los cambios de los sistemas de organización o cómputo, en caso de desacuerdo con las RLPT, se podrá presentar ante el TL que corresponda según comunidad autónoma, una propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre el establecimiento de primas o incentivos.

c) Poner a disposición de las personas trabajadoras la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como los métodos operativos de las actividades a realizar y las tarifas vigentes para las mismas.

d) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio utilizados para valorar los rendimientos.

e) Estimular toda iniciativa encaminada a la mejora de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre la Dirección de Empresa y las personas trabajadoras.

Sección 2.ª Sistema y métodos de trabajo

Artículo 16. *Norma general.*

16.1 La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la Empresa, proyectos, taller o grupos profesionales de las mismas corresponde a la Dirección.

16.2 La Empresa podrá adoptar un sistema de incentivos, de modo que, en cómputo global del servicio, el variable no será superior al 30 % del salario total anual para todos aquellos grupos profesionales distintos al Grupo 1.

Artículo 17. *Momentos.*

17.1 La organización del trabajo se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

- a) Racionalización de las tareas.
- b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
- c) Adaptación de la persona trabajadora al puesto, según sus aptitudes.

17.2 Se prestará atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de las personas trabajadoras, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Artículo 18. *Racionalización.*

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los 4 objetivos siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- b) Análisis de rendimientos.
- c) Normalización de tareas.
- d) Fijación de la plantilla de las personas trabajadoras.

Artículo 19. *Simplificación.*

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la Dirección de la Empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan el estado de la técnica y la iniciativa de las personas trabajadoras, previa información a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 20. *Análisis de rendimientos.*

20.1 La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será potestad de la Dirección de la Empresa previa información y consulta. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, la representación legal de las personas trabajadoras, podrán acudir al TL correspondiente de cada comunidad autónoma, paralizando hasta un máximo de 1 mes la experimentación del método implantado.

20.2 La fijación de un rendimiento máximo tendrá por objeto limitar la aportación de las personas trabajadoras, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia una persona capacitada y conocedora del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 21. *Normalización de tareas.*

Es facultad privativa de la Dirección de Empresa la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas o instalaciones que deberá atender cada persona trabajadora.

Artículo 22. *Plantillas.*

La determinación de la plantilla de la Empresa se hará por la Dirección de conformidad con sus necesidades, y sin que la persona trabajadora se encuentre obligada a superar el rendimiento máximo.

Artículo 23. *Valoración de puestos.*

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimientos.
- b) Iniciativa.
- c) Autonomía.
- d) Responsabilidad.
- e) Mando.
- f) Complejidad.

Artículo 24. *Adaptación a los puestos de trabajo.*

La adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

a) Selección de las personas trabajadoras, se realizará utilizándose por la Dirección de Empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga. Se priorizará la oferta interna, en perfiles de igual valía, sobre la externa para cubrir nuevas posiciones.

b) La adaptación de la persona trabajadora al puesto de trabajo que le asigne la Dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

- Formación adecuada.
- Experiencia necesaria.
- Acomodación al puesto de trabajo.
- Interés suficiente.
- Calidad del material utilizado.
- Cambios en los factores de medioambiente.
- Eficacia de las herramientas.
- Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 25. *Revisión de tiempos.*

Cuando no se cumplan habitualmente rendimientos iguales o superiores a la media establecida según servicio, se valorará por la Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, la posibilidad que se obedezca a una de las siguientes causas:

- a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
- b) Cambio de sistema en el método de trabajo, medios o procedimientos.
- c) Que se produzcan situaciones que deriven de conceptos tales como penosidad, toxicidad, fuerza mayor u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.
- d) Por modificación de los métodos, medios o procedimientos.
- e) Por la concurrencia manifiesta e indubitada de error de cálculo o medición.
- f) Si en el servicio se hubiese producido un cambio en el número de las personas trabajadoras, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

Si concurriera cualquiera de los supuestos antes mencionados, la revisión hubiera originado una disminución en los incentivos percibidos, conjuntamente la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras identificarán las causas y se establecerán las medidas oportunas para su corrección.

Artículo 26. *Rendimiento normal, habitual y máximo.*

Se considera rendimiento normal el establecido como mínimo en la escala/baremo o carga de trabajo de cada servicio.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada persona trabajadora en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su servicio y en un período de tiempo significativo, quedando aproximadamente en la media de escala/baremo o carga de trabajo de cada servicio.

Rendimiento máximo es el que se obtiene por cada persona trabajadora en cada puesto de trabajo y en un periodo de tiempo significativo superando la media de la escala/baremo o carga de trabajo de cada servicio, siempre que sea un rendimiento que

no perjudique la integridad de una persona normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impida un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. En cualquier caso, se estudiará siempre el balanceo de cargas y deberes en estos casos para obtener un rendimiento habitual.

Sección 3.ª Clasificación profesional

Artículo 27. Norma general.

27.1 La estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo de Inet Inst, SL, basada en grupos profesionales respeta el principio de igual trabajo a igual valor y consta de 6 grupos, en los que se dividen funcionalmente cada una de las personas trabajadoras, quienes deberán ser adscritas a un grupo profesional, y a una determinada división funcional, debiéndose asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde estén encuadradas las personas trabajadoras sólo será posible, si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por un tiempo nunca superior a 6 meses para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte de la Dirección de Empresa, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. La Dirección deberá comunicar fehacientemente con carácter previo a esta situación a la representación legal de las personas trabajadoras, según establece el artículo 39.2 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de las personas trabajadoras en el respectivo grupo profesional y división funcional se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

27.2 La Dirección de Empresa podrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.a), fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

27.3 La previsión de los grupos profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del convenio no supondrá para la Empresa la obligación de cubrir cada uno de los grupos con personal.

27.4 Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo 1, que incluye la parrilla de encuadramiento y la descripción de funciones.

27.5 El acto de clasificación de la persona trabajadora en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la Empresa.

CAPÍTULO III

Sección 1.ª Contratación y empleo

Artículo 28. Contratación.

Las partes firmantes del presente convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo. Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la Empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Independientemente de la modalidad de contratación, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo

trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Asimismo, se tendrá en cuenta la participación de todas las personas trabajadoras en los procesos formativos de la Empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el presente convenio colectivo que le es de aplicación. La Empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contratos temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Se informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la contratación que se lleve a cabo por parte de la Empresa, entregándose una copia básica de los contratos.

Artículo 29. *Modalidades.*

Se estará a lo establecido, mientras dure su vigencia, al XVII convenio colectivo estatal de Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio: 99001355011983 – BOE 6 de marzo de 2018), con las especificaciones que se detallan a continuación:

Contratos formativos: El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2 artículo 11 del estatuto de los trabajadores, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3 artículo 11 del estatuto de los trabajadores en conformidad con el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Contrato de trabajo duración determinada: El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora en conformidad con el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de lo previsto en este artículo, 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, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales, será de una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar 12 días de salario por cada año de servicio. En aquellos casos que se establezca por ley una indemnización diferente, se aplicará la más favorable para la persona trabajadora. Las personas trabajadoras contratadas a través de ETT, contratados por causa eventual con duración superior a 3 meses no podrán superar el 8% de la plantilla en cómputo anual, y ello con el fin de garantizar la protección de las personas trabajadoras cedidos por ETT, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y evitar posibles abusos.

Contrato fijo-discontinuo: Se considera contrato de trabajo fijo-discontinuo aquel que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la Empresa, en conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Jubilación parcial: Se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia.

Empresas de trabajo temporal. –Según lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, modificado por el artículo 8 de la Ley 29/1999 de 16 de julio, y mientras dure su vigencia, la Dirección de la Empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en

su caso, de la persona trabajadora puesta a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

Sección 2.^a Período de prueba y ceses

Artículo 30. *Periodo 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 la persona trabajadora está sujeta a un período de prueba, si así consta por escrito.

Sin perjuicio de lo anterior, si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como Período de prueba. Si al término del contrato de prácticas la persona contratada continuase en la Empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

30.1 Duración. El ingreso de las personas trabajadoras podrá sujetarse a un período de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1 y 2: hasta 6 meses.
- Grupo 3 hasta 3 meses.
- Grupo 4 y 5 hasta 2 meses.
- Grupo 6: hasta 1 mes.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a 15 días.

30.2 Derechos y obligaciones. Durante el período de prueba, la persona trabajadora 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 la persona contratada hubiera desarrollado con anterioridad en la misma Empresa funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

30.3 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.

La Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba al momento de este hecho.

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.

30.4 Interrupción del período de prueba. Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, guarda con fines de adopción, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora, interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

Artículo 31. Ceses.

31.1 Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con 15 días naturales de antelación, con la excepción de:

- Los Grupos 1 y 2: que estarán sujetos a un preaviso mínimo de 2 meses.
- El Grupo 3: que estará sujeto a un preaviso mínimo de 1 mes.

31.2 El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

31.3 Habiendo cumplido con la obligación de preaviso, la Dirección de Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Dirección de Empresa llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora incumplió su obligación de preaviso.

Sección 3.^a Movilidad

Artículo 32. Ascensos.

32.1 Aquellos puestos de trabajo que impliquen autoridad o mando serán puesto a concurso por oferta interna entre las personas trabajadoras que deseen ascender dentro de la empresa.

32.2 La promoción profesional deberá cumplir todos los criterios establecidos en el Plan de Igualdad.

En todo caso, las promociones y los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona, así como las necesidades objetivas y organizativas de la Empresa. Siendo decisión de la Dirección de la Empresa la designación de la persona trabajadora al puesto de trabajo.

La profesionalidad puede adquirirse básicamente por 2 vías: la formación como medio de adquisición de las competencias teórico-prácticas para el ejercicio de una profesión determinada; y la experiencia, como ejercicio de las competencias requeridas que dota a la persona trabajadora de la capacidad práctica para resolver correctamente con seguridad, calidad, eficacia y eficiencia necesarias las actividades profesionales.

Artículo 33. *Movilidad Funcional.*

33.1 La movilidad funcional de las personas trabajadoras podrá obedecer a las siguientes causas:

a) Petición de la persona trabajadora interesada, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario a la persona trabajadora de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección, oídos los oportunos informes de los servicios médicos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación de las personas trabajadoras según los casos, procederá a la movilidad funcional de la persona interesada a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas se regirán dentro del obligado

respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional de las personas trabajadoras. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden de mayor a menor antigüedad en el laboratorio, almacén, servicio o Empresa, respectivamente.

33.2 En estos supuestos se respetará el salario del grupo profesional ostentado por persona trabajadora afectada por la movilidad funcional, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que se rijan para el nuevo puesto.

Artículo 34. *Movilidad geográfica: traslados y permuta.*

La movilidad geográfica de personas trabajadoras que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la Empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad Empresarial. Las personas que forman parte de la RLPT tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este capítulo. Dentro de la movilidad geográfica se distingue, entre traslados y desplazamientos.

Traslados. Se considerará como traslado la adscripción de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la Empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios, siempre que implique cambio de domicilio para este, según artículo 40 del ET.

34.1 Traslado individual. Los traslados, que impliquen cambio de domicilio para el trabajador podrán efectuarse: por solicitud de la persona interesada con acuerdo entre la Empresa y el trabajador, permuta, reagrupación familiar, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de la Empresa que lo justifiquen, y en caso de violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

34.2 Por mutuo acuerdo a solicitud del interesado. Si el traslado se efectúa a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, o por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

34.3 Permuta. Las personas trabajadoras con destino en localidades o centros de trabajo distintos pertenecientes a la Empresa, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino, siendo las condiciones de la permuta las que se acuerden por escrito entre las partes afectadas.

34.4 Por reagrupamiento familiar. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la Empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes existentes o que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

34.5 Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de la Empresa. La Empresa informará, por escrito, al trabajador, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación a la personas trabajadoras o personas trabajadoras afectadas por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas que se establezcan. Durante los diez primeros días laborables, en el cómputo del plazo de notificación de la decisión de traslado, se podrán presentar personas trabajadoras voluntarias para cubrir el nuevo puesto, pudiendo la Empresa

aceptar estas solicitudes sin que ello suponga un incumplimiento del referido plazo de notificación, de al menos 30 días.

34.6 Por violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo. Las personas, que por tener la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. A efectos de la aplicación del presente artículo, y al objeto de la protección efectiva de la persona trabajadora en su condición de presunta víctima de violencia de género, esta situación deberá estar acreditada y ser conocida de forma fehaciente por la Dirección de la Empresa.

34.7 Traslado colectivo. Se entiende como traslado colectivo, según el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores aquel que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco personas trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de personas trabajadoras, previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

34.8 Procedimiento general. El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a la RLPT, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. Las partes podrán dotarse de un plazo de tiempo destinado al análisis de la documentación aportada. A continuación, se iniciará un período de consultas de 15 días, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión Empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. La decisión de traslado deberá ser notificada, por escrito, por la Empresa a las personas trabajadoras afectadas, así como a la RLPT, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Este plazo podrá ser ampliable por acuerdo entre las partes.

34.9 Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos. La Empresa y la RLPT podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas. Este procedimiento deberá producirse en el plazo máximo de 15 días, a contar desde que se produzca el acuerdo de acogerse a la mediación o al arbitraje. Si se llegara a un acuerdo, el mismo equivaldría a un acuerdo alcanzado en período de consultas con los mismos efectos y condiciones.

34.10 Conceptos compensatorios. En los casos de traslados individuales por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las compensaciones económicas, que puedan proceder, serán las establecidas por las partes, debiendo cubrir los costes de la mudanza si esta se produjera, además de un Bonus Compensatorio de 3.200 euros.

Artículo 35. *Desplazamientos.*

35.1 Concepto y requisitos. Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

En caso de desplazamiento inferior a tres meses, la Empresa deberá preavisar, por escrito, a la persona trabajadora con 7 días laborables de antelación como mínimo. En el caso de que fuera superior a tres meses, el preaviso sería de 15 días laborables, como mínimo. En ambos casos se hará constar las condiciones y duración prevista.

Las personas trabajadoras desplazadas percibirán la dieta establecida por convenio. Las personas trabajadoras desplazadas tendrán derecho a un permiso retribuido de cuatro días laborables, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa. Si como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora tuviera unas condiciones en el lugar de destino inferiores que las que tenía en el lugar de origen, en materia de horario, jornada y gastos, no contempladas en los párrafos anteriores, las diferencias tendrán que ser compensadas por la Empresa.

35.2 Desplazamiento transnacional de personas trabajadoras. Cuando la Empresa desplace temporalmente a sus personas trabajadoras a territorio extranjero, deberán garantizar a éstas las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se le desplace. Todo ello sin perjuicio de la aplicación a las mismas de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo.

En caso de incapacidad temporal, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle según la legislación de origen. La Dirección de la Empresa podrá repatriar a la persona trabajadora si, transcurrido un período de 30 días, la persona trabajadora permaneciera en situación de IT. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La Dirección de la Empresa no procederá a la repatriación de la persona trabajadora aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para la persona trabajadora, a juicio del facultativo correspondiente.

35.3 Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino. Las personas trabajadoras sujetas a movilidad geográfica quedarán vinculadas a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias.

La persona trabajadora mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro. En cualquier caso, se garantizará a la persona trasladada todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, la Empresa se obliga a concertar un seguro médico que cubra la totalidad de los gastos/adelantos necesarios para asegurar la atención sanitaria en el país de destino. Asimismo, la Empresa concertará un seguro de repatriación para casos de fallecimiento de la persona trabajadora a cargo de la Empresa.

35.4 Las personas trabajadoras desplazadas tendrán derecho al viaje de ida y vuelta para pasar el fin de semana o los días no laborales en su domicilio habitual, asumiendo la Empresa los gastos de viaje a su domicilio. En ese caso, durante los días que regrese a su domicilio no se abonarán dietas y no se interrumpirá el cómputo de días de desplazamiento a efectos de tipo de dieta aplicable.

35.5 Cuando la persona trabajadora tenga que sufragar los gastos de manutención y alojamiento por desplazamiento puntual, se abonará la dieta correspondiente, de acuerdo con los importes establecidos, previo al inicio de viaje y por el valor de una semana, siendo el primer día hábil de la siguiente el último día para percibir la nueva semana. A la llegada se procederá a la regularización de los excesos suplidos.

35.6 Se establece un complemento por desplazamiento puntual de 10 euros brutos diarios, siempre que supere los 15 días naturales consecutivos.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Sección 1.ª Compensación, garantía personal y absorción

Artículo 36. *Compensación.*

36.1 En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este convenio.

36.2 Las retribuciones que se establecen en el presente convenio tienen carácter de mínimas.

La Empresa durante la vigencia de este convenio podrá compensar y/o absorber los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del convenio o por cualquier otra norma legal sustitutiva.

36.3 El exceso que pudiera producirse, computadas sobre la base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concedidas.

36.4 No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos de producción, ni el plus vinculación, ni el complemento servicio. Solamente en el caso de que el SMI fuera superior al Salario Base, se procederá a la actualización del mismo. Dicha actualización no podrá ser compensada absorbiéndola del complemento de Plus Convenio ni del complemento de servicios de servicio Centrales.

El complemento regularización convenio no será absorbible salvo con la excepción regulada en el artículo 43.4. del presente convenio.

Artículo 37. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, y no podrán ser absorbidas ni compensadas.

siempre que éstas respondan a una retribución por transacción de derechos y/o condiciones más beneficiosas o que retribuyan con un plus un concepto concreto y específico que la persona tenga que cumplirlo para cobrarlo aquellos en su totalidad, superen el nivel total del presente convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 38. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total del presente convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Sección 2.ª Retribución mínima

Artículo 39. *Norma general.*

Las retribuciones que se pactan en este convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación de las personas trabajadoras al puesto de trabajo.

Artículo 40. *Retribución salarial.*

40.1 A partir del 1 de enero del 2025 y hasta el 31 de Diciembre del 2027, las tablas de los anexos 2 y 3 del convenio, así como las pagas extraordinarias, los complementos «ad personam», complemento de servicio de servicios centrales y las cuantías del capital asegurado por muerte o invalidez por accidente regulado en artículo 67 del presente convenio, se incrementan anualmente con el mismo porcentaje que se incremente las tablas salariales.

40.2 Plus Vinculación. En este convenio de Empresa se acuerda sustituir el concepto salarial de antigüedad regulado en artículo 25 del XVII convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio: 99001355011983 – BOE 6 de marzo de 2018), por un nuevo concepto salarial de pago único anual que se denomina Plus Vinculación.

Este Plus Vinculación premiará con un pago anual única de 300 euros brutos a las personas trabajadoras, según la siguiente escala:

Año ingreso	Meritación	Año cobro
	31-dic	300 €
2020	2024	2025
2021	2024	2025
2022	2025	2026
2023	2026	2027
2024	2027	2028
2025	2028	2029
2026	2029	2030
2027	2030	2031

Este Plus Vinculación que sustituirá al anterior, premiará con un pago anual de 500 euros brutos a las personas trabajadoras que desde el 1 de enero de 2018 cumplan 5 años de permanencia en la Empresa, siendo por tanto merecedoras de este plus las personas trabajadoras que permanezcan en la Empresa a 31 de diciembre de 2022, las que ingresaron en la Empresa posteriormente a 31 de diciembre de 2017, lo percibirán cuando cumplan los 5 años de permanencia durante el mes de junio del año siguiente a la meritación y contados a partir del año de ingreso, según la siguiente escala:

Año ingreso	Meritación	Año cobro
	31-dic	500 €
Antes 2018	2022	2023
2018	2023	2024
2019	2024	2025
2020	2025	2026
2021	2026	2027
2022	2027	2028
2023	2028	2029
2024	2029	2030
2025	2030	2031

Año ingreso	Meritación	Año cobro
	31-dic	500 €
2026	2031	2032
2027	2032	2033

Este Plus se percibirá en dos modalidades una de 500 euros brutos anuales a partir de los cinco años y otra que sustituirá la anterior, de 1.000 euros brutos anuales a partir de los 10 años. El pago se efectuará en la mensualidad de junio del año siguiente a la meritación. La escala de este segundo tramo de 1.000 euros brutos se efectuará según la siguiente escala: Año de ingreso.

Año ingreso	Meritación	Año cobro
	31-dic	1.000 €
Antes 2018	2027	2028
2018	2028	2029
2019	2029	2030
2020	2030	2031
2021	2031	2032
2022	2032	2033
2023	2033	2034
2024	2034	2035
2025	2035	2036
2026	2036	2037
2027	2037	2038

El Plus Vinculación no se podrá compensar ni absorber por ningún concepto salarial.

Artículo 41. *Revisión salarial.*

La revisión salarial será la que corresponda para cada grupo profesional en los anexos 2 y 3 del convenio según lo previsto, a continuación:

- Para el año 2024 aplicaran las tablas anexo 2 con efectos a 1 de octubre del 2024.
- Para el año 2025 se incrementarán en un 2 %.
- Para el año 2026 se incrementarán en un 2 %.
- Para el año 2027 se incrementarían en un 2 %.

Si por normativa se hubiera que revisar el SMI, este aumento no daría lugar a ninguna revisión salarial expresada en el párrafo anterior, del personal afectado, salvo que el aumento del SMI fuera inferior a los porcentajes expresados.

Artículo 42. *Valor hora ordinaria.*

El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir, el salario bruto anual más el complemento servicio de servicios centrales y el Plus Convenio y plus regulación

convenio, por la jornada efectiva anual. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado, según la siguiente fórmula:

Valor hora ordinaria= (Salario bruto anual + Plus regularización +Plus Convenio + Complemento servicio de servicios centrales)/jornada anual horas.

Artículo 43. *Estructura retributiva.*

43.1 Se considerará «Salario Base» el que figura como tal en la columna primera del anexo 2.

43.2 Se considerará «Plus Convenio» el que figura como tal en la quinta columna del anexo 2.y 3.

Se considerará «complemento de servicio de servicios centrales «el aplicado al personal que desarrolle sus funciones dentro del área de Banca en servicios centrales. El importe del mismo a partir del 01 octubre del 2024 para el Grupo Profesional G5 el importe será de 1.119,92; G4 el importe será de 2.850,70 euros; G3 el importe será de 2.930,70 euros los años 2025,2026 y 2027 se registrá según artículo 41 del presente convenio.

43.3 El concepto salarial regularización convenio será de carácter personal, consolidable y que solo operará la compensación y absorción en el caso de que el ascenso de categoría suponga un aumento salarial en la suma del nuevo Salario Base, Plus Convenio o Complemento Servicio de servicios centrales.

Sección 3.ª Otras retribuciones. Primas e incentivos

Artículo 44. *Reglas generales.*

44.1 La Empresa podrá adoptar un régimen de incentivo a la producción para cada servicio semejante en los sistemas admitidos para su cálculo siempre consensuado con la representación legal de las personas trabajadoras.

44.2 Habrá una política de retribución de variables por producción que se revisarán anualmente o por cambios significativos en el contrato de servicio de cada cliente.

Esta retribución será aplicable a las personas trabajadoras que en cada contrato de servicio se determine.

44.3 La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación.

44.4 Tanto en los sistemas de incentivos de nueva implantación como en la revisión de los existentes, se procurará que dichos incentivos no representen más de un 30 % de la remuneración total que corresponde a la actividad del salario base más complemento de servicio más el propia variable en cómputo anual.

Si la situación es continuada en el tiempo un mínimo 24 meses se revisará dicha proporcionalidad.

Artículo 45. *Garantía del incentivo variable.*

Deberá garantizarse que en las situaciones declaradas como situación de emergencia marcadas por los organismos públicos no se verán afectados los sistemas de incentivos y no representará en ningún caso perjuicio económico para la persona trabajadora.

En las situaciones descritas a continuación no se verán afectados los sistemas de incentivos y no representará en ningún caso perjuicio económico para la persona trabajadora, en aquellos trabajos que excepcionalmente represente una mayor dificultad tales como:

- a) Trabajos por encima de 2 metros de altura.
- b) Limpiezas de tóner.

- c) Conducción bajo lluvia, nieve, viento fuerte, según valoración de AEMET.
- d) Trabajo en confinamiento, espacios reducidos.
- e) Calor excesivo ambiental por encima de los 30 grados Celsius, y por debajo de los 5 grados Celsius.

Artículo 46. *Plus trabajos nocturnos.*

46.1 Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, recogido en el artículo 36 E.T. Este plus será satisfecho a razón del 75 % del valor de la hora ordinaria. Con la excepción de las contrataciones que se realicen específicamente para el trabajo nocturno.

Artículo 47. *Gratificaciones extraordinarias de junio y navidad.*

47.1 Durante la vigencia del presente convenio, las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que para cada grupo profesional figuran como salario base y complemento servicio según anexo 2 y 3. Estas se prorratearán en 12 mensualidades.

47.2 La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la Empresa. Los cálculos de prorrateo se realizarán por año natural.

Artículo 48. *Horas extraordinarias.*

48.1 Las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa a la representación legal de las personas trabajadoras.

48.2 La retribución de las horas extraordinarias será el 75 % sobre del valor de la hora ordinaria y cuando la hora extraordinaria se realice en día festivo, domingo o excepcionalmente en horario nocturno será del 200 % sobre del valor de la hora ordinaria.

48.3 Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse con el 75 % más en tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria de los 6 meses siguientes, si así lo acuerdan la Empresa y las personas trabajadoras afectadas. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los 6 meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

48.4 La asignación de las horas extraordinarias deberá aplicar criterios de equidad entre las personas trabajadoras de una misma área o servicio, entendiéndose que en el mismo supuesto no se podrá dar flexibilidad y horas extras para la misma función a distintas personas trabajadoras, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 49. *Dietas.*

49.1 Uso de coche particular. Si dentro del horario de actividad laboral, la persona trabajadora necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y usa su vehículo particular a solicitud de la Empresa, se establece una compensación económica de 0,26 euros por kilómetro.

49.2 Compensación por comida:

La persona trabajadora desplazada desde el inicio de su jornada a más de 25km de recorrido computo de ida y vuelta y que esté fuera de su área asignada habitual de trabajo, por motivos de servicio, de la cual deberá ser informada la persona trabajadora,

en las horas de comida de las 13:00 a las 15:30 horas, tendrá derecho a cobrar 9 euros, siempre que su jornada sea partida.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Sección 1.^a Jornada y calendario

Artículo 50. *Jornada.*

Jornada anual 1782 horas de trabajo efectivo para el año 2024 y sucesivos, en el caso de que el convenio sectorial de referencia establezca una duración inferior se estará a lo dispuesto en este a partir de su publicación oficial.

50.1 Derecho a la desconexión digital. Se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia.

50.2 Registro Jornada. En lo referente al control de presencia, inicio y fin de la jornada laboral se estará en lo dispuesto en el anexo 4.

Distinto del anterior es el supuesto de trabajadores que, no siendo estrictamente personal de alta Dirección (mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades, grupo 3, 2, 1) tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional, siempre y cuando no suponga una invasión de la privacidad y del derecho a descanso.

Artículo 51. *Calendario.*

La elaboración del calendario, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras será facultad de la Dirección de la Empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables, debiendo entregarse el 01 de Noviembre de año anterior.

51.1 Flexibilidad. Con la pretensión o finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los trabajadores, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los trabajadores, con la representación legal de las personas trabajadoras y con carácter previo a la decisión de la Empresa, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria.

Artículo 52. *Flexibilidad estructural.*

Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la Empresa podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la representación legal de las personas trabajadoras según art 34.2 ET.

Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. No se podrán superar las 9 horas de jornada diaria, observándose el descanso entre jornadas teniendo en cuenta la Directiva UE 2019/1158.

La Empresa deberá preavisar con una antelación mínima de 7 días laborables.

Artículo 53. *Bolsa de flexibilidad horaria.*

Cuando por razones del servicio la persona trabajadora deba excederse de la jornada diaria habitual, aquella hora o fracciones que se produzcan con el tiempo máximo de 1 hora, estas mismas pasarán a formar parte de la bolsa de horas de la Empresa, de tal forma que la persona trabajadora podrá recuperar con descanso el

tiempo en que se haya excedido su jornada hasta 1 hora. En este sentido, la equivalencia será la siguiente: 1 hora de jornada = 1 hora de descanso. La compensación del tiempo no compensado deberá realizarse teniendo en cuentas los siguientes plazos:

- Primer cuatrimestre mes de mayo.
- Segundo cuatrimestre mes de septiembre.
- El tercer cuatrimestre a mes vencido.

En caso contrario se compensará como Hora extra compensable y/o hora extra. En el caso de que la jornada habitual se exceda del tiempo máximo de 1 hora todo este tiempo se compensará como hora extra y/u hora extra compensable, siempre con previo aviso y autorización de su responsable directo.

Las horas contenidas en la bolsa de horas que tenga la persona trabajadora deberán ser recuperadas según lo establecido en el artículo 34.2 ET, no superando la jornada anual de 1.782 horas.

La compensación en tiempo de descanso no deberá perjudicar económicamente a la persona trabajadora.

Asimismo, si el servicio lo permite la persona trabajadora podrá flexibilizar su inicio o fin de jornada a cargo del saldo de su bolsa horaria, aunque preferiblemente se recuperarán dichas horas en jornadas completas.

Sección 2.^a Vacaciones

Artículo 54. Vacaciones.

54.1 Las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de un total de 23 días laborales de vacaciones retribuidas al año, pudiéndose coger durante todo el año, se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo.

54.2 Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa dará cuenta a su plantilla del plan de vacaciones previsto en su organización con 4 meses de antelación a la fecha de disfrute. Como norma general, de las personas trabajadoras indicaran su propuesta de días de vacaciones hasta el 28/02 del año corriente y la Empresa preparará el cuadrante para poder comunicar los periodos de vacaciones estivales antes del 31/03 del mismo año.

54.3 Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dice: 'Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

54.4 Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio. En el caso de que el trabajador/a estuviera sujeto a plan de incentivos se le abonará la media de los últimos 3 meses trabajados.

CAPÍTULO VI

Permisos y excedencias

Artículo 55. *Permisos retribuidos.*

55.1 Permisos La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tanto del hecho causante como de los días de permiso, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Si se produce en día laborable sería en ese momento cuando se inicia. En el caso de que se produzca en día no laborable se iniciará en el siguiente día laborable.

b) Un día hábil en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho de padres, hijos o hermanos, día en el que se produzca el hecho.

c) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En caso de hospitalización y mientras ésta dure la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante. Siempre y cuando ello no represente más días hábiles y mientras dure el proceso de hospitalización o cuidado del familiar.

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

e) Dos días naturales más en los casos de fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad.

f) En el caso de los apartados d) y e) si la persona trabajadora necesitara hacer un desplazamiento al efecto el permiso se ampliará hasta un máximo de 5 días naturales, exceptuando el segundo grado de afinidad se concederán 4 días naturales».

g) Durante 1 día hábil por traslado de su domicilio habitual, o 2 días hábiles en el caso de que el traslado de su domicilio habitual se encuentre a más de 25 Km de distancia.

h) 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 período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional de estudios oficiales, se entenderán como derechos educativos la asistencia a los exámenes oficiales.

j) 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.

k) cuatro días hábiles al año o su equivalencia en horas por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionadas con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.

l) Permiso Parental ocho semanas (actualmente con carácter no retribuido) se estará a lo que el art. 48 bis del ET y su disposición reglamentaria.

55.2 Asuntos propios. Previo aviso, salvo en casos de urgencia inminente, y justificación a la Empresa, a partir del 1 de enero de 2021 se establecen 2 días de Asuntos Propios, la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración. Estos dos días de asuntos propios corresponderán a aquellas personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios profesionales durante todo el año en curso.

A partir del año 2021 aquellas personas trabajadoras con más de tres años de antigüedad tendrán derecho a 1 día adicional de asuntos propios que podrá disfrutarse en cualquier día laborable de calendario, notificándolo con 7 días naturales de antelación. Los que tengan más de 5 años de antigüedad tendrán otro día adicional con las mismas condiciones expresadas anteriormente. Estos días adicionales deberán ser consensuado con la empresa.

55.3 En el caso de permisos retribuidos las personas trabajadoras sujetas a plan de incentivos se le abonará la media de los últimos 3 meses trabajados.

Artículo 56. *Acumulación horas lactancia.*

Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) ET, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso 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.

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la Empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 100 % de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal, y, será equivalente a 14 días laborables. Ampliándose en 2 días en caso de parto múltiple.

Estos permisos podrán ser disfrutados por la madre y por el padre en caso de que ambos trabajen y deberá ser comunicado a la Empresa por escrito.

Conforme al tenor literal del apartado 5 del vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora 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.

Artículo 57. *Paternidad.*

La persona trabajadora, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicar a la Dirección de la Empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por

nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

Artículo 58. *Excedencias.*

La excedencia voluntaria es la que deberá de concederse por la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora que la solicite. La solicitud habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este convenio para las bajas voluntarias.

58.1 La persona trabajadora con una antigüedad en la Empresa de al menos 1 año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni mayor a 5 años, salvo acuerdo expreso entre las partes por un periodo inferior. Para acogerse a otra excedencia voluntaria la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la Empresa.

58.2 La persona trabajadora que solicite la excedencia por maternidad o paternidad podrá solicitar la reincorporación a la Empresa, mediante escrito formulado 1 mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma Empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho. La duración será la establecida en el 58.1 del presente convenio.

58.3 La persona trabajadora que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a 1 año, ni superior a 5. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la Dirección de Empresa por escrito, con 1 mes de antelación. En el supuesto de que haya 2 o más personas de la misma familia prestando sus servicios en la Empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

La empresa podrá denegar la excedencia voluntaria en el caso de que en el mismo grupo profesional proyecto y zona habitual de trabajo ya existan en excedencia voluntaria más de un 10 % de las personas trabajadoras.

58.4 La persona trabajadora con una antigüedad en la Empresa de al menos 1 año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 1 mes ni mayor a 4 meses, salvo acuerdo expreso entre las partes por un periodo inferior, por fallecimiento de familiares hasta primer grado de consanguinidad y afinidad, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

El excedente que no solicitará por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o prórroga causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

La empresa estará obligada contestar por escrito a la persona trabajadora que solicite su reincorporación.

El ingreso cuando se solicite solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes, que hubiera o se produjeran en la empresa a la finalización del periodo de excedencia, de igual o similar categoría a la que venía desarrollando la persona trabajadora en la empresa.

Artículo 59. *Licencia sin sueldo.*

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Las personas trabajadoras con una antigüedad mayor de 5 años podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 12 meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional a través de la formación.

Artículo 60. *Visitas al médico.*

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servicio de Salud, si el horario de consulta coincide con el de trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la Dirección de Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 32 horas anuales de permiso retribuido para el año las cuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 16 años o primer grado de consanguinidad.

Para el acompañamiento de visitas médicas de familiares de 1er. grado de consanguinidad se adicionarán 16 horas de permiso retribuido en el caso de enfermedades oncológicas u otras de carácter grave. Estas horas anuales corresponderán proporcionalmente a aquellas personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios profesionales durante todo el año en curso.

Para su utilización, y con dicha finalidad, la persona trabajadora será el responsable de aportar la justificación médica del acompañamiento.

Artículo 61. *Bajas por enfermedad por IT común.*

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, la persona trabajadora se abonará el 50 % de la base diaria de cotización en concepto de complemento de IT durante los tres primeros días de baja con un máximo de 6 días al año en dos partes de baja médica. El resto de los días de baja médica serán abonados conforme a lo previsto en la normativa vigente de Seguridad Social.

Artículo 62. *Accidentes de trabajo.*

En los accidentes de trabajo que causen baja médica, la empresa complementará un 10 % adicional a partir del séptimo día de baja a la prestación que por incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo, con la excepción de aquellos accidentes in itinere (centro habitual), así como los que fruto de la investigación del Accidente que realiza la empresa se haya observado una negligencia por parte de la persona trabajadora o de la no utilización correcta de los EPIS correspondientes.

Artículo 63. *Ropas de trabajo, calzado, en casos especiales.*

63.1 La Empresa observará la obligación de proveer a las personas trabajadoras, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas de seguridad o calzado impermeable cuando lo disponga la naturaleza de las labores, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

63.2 En caso de discrepancias entre la Dirección de Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, las partes acuerdan acudir a Inspección de trabajo para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de que puedan acudir a otras jurisdicciones administrativas o contenciosas.

63.3 Las personas trabajadoras dispondrán de ropa y/o calzado en función del proyecto donde preste sus servicios en el cuál haya uniformidad. En el seno del Comité de seguridad y salud de cada centro de trabajo se analizará el detalle de este vestuario.

63.4 El personal está obligado a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la Empresa.

Artículo 64. *Paro por riesgo inminente de accidente.*

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las

actividades podrá ser acordada por acuerdo mayoritario de la representación legal de las personas trabajadoras. El acuerdo podrá ser aprobado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención, cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Empresa y a la Autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 65. *Investigación de accidentes de trabajo.*

Ocurrido cualquier accidente laboral, la Dirección de Empresa lo comunicará a los delegados/as de prevención, que tendrán derecho a participar desde su inicio en la investigación del mismo, sin perjuicio de las competencias que las normas estatales otorgan a los representantes legales de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO VII

Salidas, viajes y dietas

Artículo 66. *Salidas, viajes y dietas.*

66.1 Si por necesidades de la Empresa, la persona trabajadora ha de salir de viaje percibirá, a parte del importe de éste, y del alojamiento, cuando haya pernoctado, la dieta mínima por las comidas que será de 60 euros diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las 2 comidas principales, y de 16,33 euros diarios por media dieta si solo se produce una comida principal.

Cuando no se pernocte, la dieta mínima por las comidas que será de 30 euros diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las 2 comidas principales, y de 16,33 euros diarios por media dieta si solo se produce una comida principal.

La Empresa podrá establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno y comidas directamente, salvo acuerdo entre las partes.

66.2 Las dietas que se pactan en el presente convenio corresponden a los gastos normales de manutención, viaje y estancia en establecimientos de hostelería y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

Prestación por invalidez o muerte

Artículo 67. *Prestación por invalidez o muerte.*

67.1 Para cubrir los riesgos de los viajes de servicio al extranjero, la Dirección de la Empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, complementario del obligatorio, siempre que no tenga vigor algún otro seguro de más amplia cobertura.

67.2 Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de incapacidad permanente total o absoluta (artículos 194 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre), la empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad de 22.000 euros, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte de la persona trabajadora accidentada los beneficiarios de la misma percibirán la cantidad de 22.000 euros, también a tanto alzado y por una sola vez.

67.3 La Empresa continuará pagando la prima del seguro durante el período en que la persona trabajadora afectada se halle pendiente de calificación por el organismo competente y si aquella fuera desfavorable para la persona trabajadora y éste recurriera a la vía contenciosa, hasta que recaiga sentencia en la primera instancia de la

jurisdicción laboral, a fin de que, en caso de defunción en este intervalo de tiempo, los familiares de la persona trabajadora fallecida puedan percibir la cantidad asegurada.

Artículo 68. *Fondo de ayuda.*

Se establece una dotación anual de 3.000 euros brutos, en 2024, denominado Fondo de Ayuda. A partir de 2025 la dotación anual de 6.000 euros brutos denominado Fondo de Ayuda y conciliación personal y familiar. Que tendrá los siguientes fines:

El Fondo se destinará a subvencionar las peticiones que se formulen respecto a gastos de tratamientos odontológicos, cirugía refractaria, gafas, lentillas, y neonatos en las cuantías, y otros conceptos que pueda estimar la comisión del Fondo de ayuda y conciliación personal y familiar añadidos en su reglamento, y con los criterios que establezca la representación legal de las personas trabajadoras. En concreto, la representación legal de las personas trabajadoras será la encargada de la aprobación de las subvenciones en el último trimestre del año previa presentación de solicitud y factura acreditativa del gasto propio de la persona trabajadora.

Las RLPT informarán anualmente a la Dirección de la Empresa del uso de dicho fondo indicando importe y persona trabajadora beneficiaria de tal ayuda, quedando sujetos a los principios de minimización y limitación de finalidad en el tratamiento de datos personales y demás obligaciones previstas en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

A esta subvención podrá acceder el personal cuyo salario bruto anual preferentemente no supere los 18.000 euros brutos y cuenten con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa a día 1 de enero.

En caso de que el importe del Fondo de Ayuda no se agote el sobrante se acumulará para el siguiente ejercicio.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 69. *Derechos sindicales de las personas trabajadoras.*

69.1 Órganos de representación de la plantilla. Serán los delegados de Personal, Comités de Centro de Trabajo y Secciones Sindicales.

69.2 La Dirección de la Empresa y los miembros de la Comisión Negociadora, firmantes del convenio ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen entre sí como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la Empresa.

69.3 Mesa de Diálogo Social. Estará compuesta por 5 miembros, elegidos entre los delegados de Personal, miembros de Comités de Centro de Trabajo y delegados Sindicales, en base a la proporcionalidad que cada Sindicato obtenga en las Elecciones Sindicales. El voto será ponderado de acuerdo con la representatividad que ostente cada opción sindical.

Los miembros de la Mesa de Diálogo Social elegirán, de entre sí, un miembro que ostentará la Presidencia y otro que ostentará la Secretaría.

69.4 La Empresa sufragará los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones Paritarias existentes en cada momento, de acuerdo con los criterios sobre gastos que tenga establecidos la Empresa.

69.5 Asambleas: Los delegados y delegadas de Personal, miembros de Comités de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente, podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

69.6 Los delegados y delegadas de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los delegados y delegadas Sindicales que pertenezcan a un mismo sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por las Secciones Sindicales.

Cada Sección Sindical adoptará internamente el correspondiente acuerdo de acumulación de horas, que deberá cumplir, en todo caso, los siguientes requisitos:

El límite máximo de horas, salvo excepciones justificadas que deben acordarse expresamente con la Empresa, que una persona representante podrá acumular será el equivalente al 50 % de su jornada mensual. No obstante, excepcionalmente, podrá superarse ese máximo cuando la acumulación de horas se realice para la liberación total de la persona representante (100 % de la jornada), con preaviso a la Empresa de 7 días.

69.7 Uso de medios telemáticos.

Tablón de anuncios se sustituye el tablón de anuncios físico por un tablón anuncios virtual. Comunicación mediante correo electrónico.

Cada Sección Sindical Estatal dispondrá de una cuenta de correo electrónico mediante la cual podrá dirigirse a la plantilla de forma que no se perturbe la actividad normal de la Empresa y respetando en todo caso el límite establecido por la misma con carácter general para el envío de correos electrónicos a grupos de personas empleadas, así como los siguientes requisitos: Dichas Secciones Sindicales tendrán la capacidad de dirigirse todo el personal dentro de su ámbito territorial de actuación.

El número máximo de estos envíos se establece en 4 correos al mes.

Las Secciones Sindicales no podrán delegar, ni siquiera de forma excepcional, el ejercicio de este derecho a sus delegados o delegadas.

En todo caso, las Secciones Sindicales en el ejercicio del derecho que se les reconoce en este artículo, deberán cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Salvo lo previsto en este punto 69.7 en relación a las Secciones Sindicales de Ámbito Estatal, la representación legal de las personas trabajadoras no utilizará como medio de comunicación el envío de correos electrónicos a grupos de personas empleadas.

CAPÍTULO X

Bilingüismo

Artículo 70. *Bilingüismo.*

Todas las personas trabajadoras podrán comunicarse en cualquiera de las lenguas oficiales de España.

Las comunicaciones que la Dirección de la Empresa dirija a la totalidad de las personas trabajadoras utilizarán preferentemente la lengua castellana.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Régimen Disciplinario.

Artículo 71. *Norma general.*

Criterios Generales.

a) La Empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan Infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los puntos siguiente.

b) La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

c) La Empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y la Empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

d) Impuesta la sanción, el plazo máximo para su cumplimiento será de 60 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo quedarán interrumpidas en los supuestos de baja por IT o AT.

a) Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, Grave o muy grave.

b) Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

c) En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el presente convenio.

71.1 Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta 3 ocasiones en un período de 1 mes.

b) La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 mes. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

c) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.

d) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

e) 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.

f) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

g) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo o vehículo de empresa.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

i) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de las personas del entorno de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.

71.2 Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de 4 alternos, durante el período de un mes.

b) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la Empresa y/o a la plantilla.

c) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

d) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

e) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

f) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de impuntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

g) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

h) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

i) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

71.3 Faltas muy graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La inasistencia no justificada al trabajo durante 3 o más días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 mes.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a las personas del entorno de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

d) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la Empresa, a la plantilla y pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

e) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

f) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la Empresa, en el puesto de trabajo habitual.

g) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa o comporte accidente para las personas.

h) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

i) Acoso sexual o por razón de sexo.

j) Acoso moral («Mobbing»).

k) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

m) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

n) Causar cualquier tipo de desperfecto o daño, de forma negligente e intencionado, en materiales, herramientas, máquinas, aparatos, u otros enseres, así como edificios, vehículos de la Empresa y sus Clientes. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, aparatos, enseres y vehículos de la Empresa, el centro de trabajo o del cliente final.

ñ) La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de las personas.

71.4 Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

b) Por faltas graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a seis meses, para el ascenso a la categoría superior.

c) Por faltas muy graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- inhabilitación durante dos años para el ascenso.
- Despido.

71.5 Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: 10 días.
- b) Faltas graves: 20 días.
- c) Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, hasta a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII

Derecho supletorio

Artículo 72. *Prelación de normas y derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente convenio, regirán el XVIII Convenio colectivo estatal de Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública,

publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 Julio de 2023 y en su caso el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones generales, sujetas a las sucesivas renovaciones y modificaciones que resulten de aplicación en cada caso.

Artículo 73. *Sistema Extrajudicial de resolución de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente convenio, en representación de las personas trabajadoras y la Empresa, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral correspondiente a cada comunidad autónoma, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 156 de Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de cada comunidad autónoma cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

CAPÍTULO XIII

Política de igualdad

Artículo 74. *Actuaciones en materia de igualdad.*

Los firmantes del presente convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades sea real y efectiva con independencia de su orientación y/o diversidad sexual.

La Empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, continuará trabajando para la continua mejora de las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con la RLPT.

A los efectos, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse de acuerdo a lo estipulado en el plan de igualdad aprobado por la comisión negociadora del mismo en fecha 26 de junio del 2024 a la elaboración de un plan de igualdad y a su correcta aplicación.

Artículo 75. *Prevención de situaciones de acoso y Protocolo de actuación en el entorno laboral.*

La Dirección de la Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquiera de otra de sus vertientes, 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 cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes ante una persona de la Dirección de la Empresa.

I. Definiciones.

a) Acoso sexual. Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio,

degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de las personas de su entorno laboral o superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

b) Acoso moral. Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual.

c) Este acoso por parte de las personas del entorno laboral o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

II. Protocolo de actuación.

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 2 personas, y una tercera persona más, miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

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 sexual 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.

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.

CAPÍTULO XIV

Formación

Artículo 76. *Formación.*

Los firmantes del presente convenio colectivo entienden que la formación es un elemento básico, tanto de calificación profesional de las personas trabajadoras, como de eje de calidad de la Empresa. Entendiendo que la formación se ha de situar en un marco

que permita conjugar la realidad del sector con la productividad y la calidad, se asume el compromiso de:

- a) Extender la formación de calidad contando con la representación legal de las personas trabajadoras.
- b) Informar y divulgar los sistemas de formación de acuerdo con las disposiciones legales.
- c) Facilitar las actividades susceptibles de ser realizadas por el alumnado de formación reglada en concepto de prácticas.
- d) Impulsar iniciativas y promover los procesos que mejoren la cualificación, formación y promoción de las personas trabajadoras.

En materia de prevención de riesgos laborales, la Empresa, en cumplimiento de su deber de protección proporcionarán a cada persona trabajadora una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada a su puesto de trabajo o función.

Disposición adicional transitoria única.

Definición, enfoque y modalidades. A los efectos del presente documento, se entiende por teletrabajo como criterio general la modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte o la totalidad de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de los medios electrónicos. Todo ello siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección de la Empresa.

Durante la vigencia del presente convenio, se hará referencia a las normas (legislación vigente que sea de aplicación) que regulan dicha modalidad creándose una comisión paritaria para su modificación o actualización.

ANEXO 1

Grupo profesional 6. Operarios y actividades auxiliares

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por titulación y formación, conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas en el ámbito operativo básico, funciones de producción, servicio o auxilio de la actividad general de la empresa.

Se incluyen:

- Programador junior.
- Operador/a agendador inicial.
- Operario/a logístico inicial.
- Técnico/a campo/soporte junior (inferior a un año).
- Auxiliares en general.
- Auxiliares administrativos.
- Courier.
- Técnico/a Junior inferior a un año.

Grupo profesional 5. Técnicos B

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por titulación y formación, conocimiento y experiencia profesional, tiene atribuidas en el ámbito operativo avanzado, funciones de producción, desarrollo, atención, soporte mantenimiento. Se incluyen:

- Técnico/a de campo.
- Técnico/a de soporte.
- Técnico/a Filtro.

- Técnico/a Agendador.
- Programador/a.
- Técnico/a laboratorio/Logístico (sin complemento servicio).
- Técnico/a administrativo.
- Técnico/a de Campo menos de 2 años (Área Seguridad).

Grupo profesional 4. Técnicos A

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por titulación y formación, conocimiento o experiencia profesional, tiene atribuidas funciones de análisis, diseño, desarrollo, implementación y mantenimiento de soluciones informáticas, así como funciones de soporte técnico avanzado en todas las áreas de la empresa.

Se incluyen:

- Técnico/a Especialista de Campo/Soporte.
- Técnico/a Especialista de Laboratorio.
- Gestor Técnico/a de Proyecto.
- Técnico/a de Stmas/Comunicaciones.
- Analista programador.
- Administrador/a de sistemas.
- Técnico/a Administrativo Superior.

Grupo profesional 3. Mandos intermedios B

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por titulación y formación, conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones de mando o de responsabilidad funcional, incluyendo tareas de planificación, coordinación y organización de recursos pertenecientes a los grupos 1, 2 y 3; con autonomía y capacidad de supervisión, acorde con las políticas corporativas.

Se incluyen:

- Jefe/a de equipo.
- Supervisor/a agendadores.
- Jefe/a de área.

Grupo profesional 2. Mandos intermedios A

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por titulación y formación, conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones de mando o de responsabilidad funcional, de planificación, coordinación y organización de recursos pertenecientes a la totalidad de los grupos profesionales de convenio, con autonomía y capacidad de supervisión, y acordes con las políticas corporativas. Pueden tener atribuidas funciones de venta de productos y servicios adecuados a las necesidades del cliente, responsabilizándose de la gestión del mismo, o bien de asesoramiento en la propuesta de soluciones, la transformación de procesos y optimización de los recursos.

Ejercen por delegación de la Empresa las facultades de organización y/o control de la actividad laboral, de acuerdo en el artículo 20 del ET, así como funciones como son las de representación de la Empresa frente a terceros para llevar a cabo determinadas actividades relativas a su función profesional.

Se incluyen:

- Jefe/a de proyecto.
- Gestores de cliente.
- Gestores de área/servicio.

Grupo profesional 1. Titulados

Son personas trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funciones de la Empresa, o realiza tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

- Titulado/a superior.
- Titulado/a de grado medio.

ANEXO 2**A partir de octubre 2024***Grupo Profesional G6. Operarios/as y actividades auxiliares*

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Programador/a junior.	1.134,00 €	1.134,00 €	1.323,00 €	15.876,00 €		15.876,00 €
Operario/a Agendador inicial.	1.134,00 €	1.134,00 €	1.323,00 €	15.876,00 €		15.876,00 €
Operario/a logístico inicial.	1.134,00 €	1.134,00 €	1.323,00 €	15.876,00 €		15.876,00 €
Técnico/a de campo/soprote junior (inf. de 1 año).	1.134,00 €	1.134,00 €	1.323,00 €	15.876,00 €		15.876,00 €
Auxiliares en general.	1.134,00 €	1.134,00 €	1.323,00 €	15.876,00 €		15.876,00 €
Auxiliares Administrativos/as.	1.134,00 €	1.134,00 €	1.323,00 €	15.876,00 €		15.876,00 €
Couriers.	1.134,00 €	1.134,00 €	1.323,00 €	15.876,00 €		15.876,00 €

Grupo Profesional G5. Técnicos/as B

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Técnico/a de Campo.	1.162,51 €	1.162,51 €	1.356,26 €	16.275,12 €	342,65 €	16.617,77 €
Técnico/a de Soporte.	1.162,51 €	1.162,51 €	1.356,26 €	16.275,12 €	342,65 €	16.617,77 €
Técnico/a Filtro.	1.162,51 €	1.162,51 €	1.356,26 €	16.275,12 €	342,65 €	16.617,77 €
Técnico/a Agendador.	1.162,51 €	1.162,51 €	1.356,26 €	16.275,12 €	342,65 €	16.617,77 €
Programador/a.	1.162,51 €	1.162,51 €	1.356,26 €	16.275,12 €	342,65 €	16.617,77 €
Técnico/a Laboratorio/ Logístico (sin complemento).	1.162,51 €	1.162,51 €	1.356,26 €	16.275,12 €	342,65 €	16.617,77 €
Técnico/a Administrativo.	1.162,51 €	1.162,51 €	1.356,26 €	16.275,12 €	342,65 €	16.617,77 €

Grupo Profesional G4. Técnicos/as A

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Técnico/a Especialista de Campo/Soporte.	1.168,34 €	1.168,34 €	1.363,06 €	16.356,72 €	1.562,77 €	17.919,49 €
Técnico/a Especialista de Campo Seguridad.	1.168,34 €	1.168,34 €	1.363,06 €	16.356,72 €	1.562,77 €	17.919,49 €

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Técnico/a Especialista de Laboratorio.	1.168,34 €	1.168,34 €	1.363,06 €	16.356,72 €	1.562,77 €	17.919,49 €
Gestor/a Técnico de proyecto.	1.168,34 €	1.168,34 €	1.363,06 €	16.356,72 €	1.562,77 €	17.919,49 €
Técnico/a de Strmas/Comunicaciones.	1.168,34 €	1.168,34 €	1.363,06 €	16.356,72 €	1.562,77 €	17.919,49 €
Analista programador.	1.168,34 €	1.168,34 €	1.363,06 €	16.356,72 €	1.562,77 €	17.919,49 €
Administrador/a de sistemas.	1.168,34 €	1.168,34 €	1.363,06 €	16.356,72 €	1.562,77 €	17.919,49 €
Técnico/a Administrativo Superior.	1.168,34 €	1.168,34 €	1.363,06 €	16.356,72 €	1.562,77 €	17.919,49 €

Grupo Profesional G3. Mandos intermedios B

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Jefe/a de equipo.	1.308,47 €	1.308,47 €	1.526,55 €	18.318,60 €	353,48 €	18.672,08 €
Supervisor/a de Agendadores.	1.308,47 €	1.308,47 €	1.526,55 €	18.318,60 €	353,48 €	18.672,08 €
Jefe/a de área.	1.308,47 €	1.308,47 €	1.526,55 €	18.318,60 €	353,48 €	18.672,08 €

Grupo Profesional G2. Mandos intermedios A

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)		Plus convenio	Total
Jefe/a de proyecto.	1.399,57 €	1.399,57 €	1.632,83 €	19.593,97 €		19.593,97 €
Gestores de Cliente.	1.399,57 €	1.399,57 €	1.632,83 €	19.593,97 €		19.593,97 €
Gestores de área/Servicio.	1.399,57 €	1.399,57 €	1.632,83 €	19.593,97 €		19.593,97 €

Grupo Profesional G1. Titulados

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)		Plus convenio	Total
Titulado/a Superior.	1.796,96 €	1.796,96 €	2.096,45 €	25.157,43 €		25.157,43 €
Titulado/a Grado Medio.	1.527,90 €	1.527,90 €	1.782,55 €	21.390,54 €		21.390,54 €

ANEXO 3**Año 2025: 2%***Grupo Profesional G6. Operarios/as y actividades auxiliares*

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Programador/a junior.	1.156,68 €	1.156,68 €	1.349,46 €	16.193,52 €		16.193,52 €
Operario/a Agendador inicial.	1.156,68 €	1.156,68 €	1.349,46 €	16.193,52 €		16.193,52 €
Operario/a logístico inicial.	1.156,68 €	1.156,68 €	1.349,46 €	16.193,52 €		16.193,52 €
Técnico/a de campo/soprote junior (inf. de 1 año).	1.156,68 €	1.156,68 €	1.349,46 €	16.193,52 €		16.193,52 €
Auxiliares en general.	1.156,68 €	1.156,68 €	1.349,46 €	16.193,52 €		16.193,52 €

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Auxiliares Administrativos/as.	1.156,68 €	1.156,68 €	1.349,46 €	16.193,52 €		16.193,52 €
Couriers.	1.156,68 €	1.156,68 €	1.349,46 €	16.193,52 €		16.193,52 €

Grupo Profesional G5. Técnicos/as B

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Técnico/a de Campo.	1.185,76 €	1.185,76 €	1.383,38 €	16.600,61 €	349,50 €	16.950,11 €
Técnico/a de Soporte.	1.185,76 €	1.185,76 €	1.383,38 €	16.600,61 €	349,50 €	16.950,11 €
Técnico/a Filtro.	1.185,76 €	1.185,76 €	1.383,38 €	16.600,61 €	349,50 €	16.950,11 €
Técnico/a Agendador.	1.185,76 €	1.185,76 €	1.383,38 €	16.600,61 €	349,50 €	16.950,11 €
Programador/a.	1.185,76 €	1.185,76 €	1.383,38 €	16.600,61 €	349,50 €	16.950,11 €
Técnico/a Laboratorio/ Logístico (sin complemento).	1.185,76 €	1.185,76 €	1.383,38 €	16.600,61 €	349,50 €	16.950,11 €
Técnico/a Administrativo.	1.185,76 €	1.185,76 €	1.383,38 €	16.600,61 €	349,50 €	16.950,11 €

Grupo Profesional G4. Técnicos/as A

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Técnico/a Especialista de Campo/Soporte.	1.191,70 €	1.191,70 €	1.390,32 €	16.683,85 €	1.594,03 €	18.277,88 €
Técnico/a Especialista de Campo Seguridad.	1.191,70 €	1.191,70 €	1.390,32 €	16.683,85 €	1.594,03 €	18.277,88 €
Técnico/a Especialista de Laboratorio.	1.191,70 €	1.191,70 €	1.390,32 €	16.683,85 €	1.594,03 €	18.277,88 €
Gestor/a Técnico de proyecto.	1.191,70 €	1.191,70 €	1.390,32 €	16.683,85 €	1.594,03 €	18.277,88 €
Técnico/a de Stmas/Comunicaciones.	1.191,70 €	1.191,70 €	1.390,32 €	16.683,85 €	1.594,03 €	18.277,88 €
Analista programador.	1.191,70 €	1.191,70 €	1.390,32 €	16.683,85 €	1.594,03 €	18.277,88 €
Administrador/a de sistemas.	1.191,70 €	1.191,70 €	1.390,32 €	16.683,85 €	1.594,03 €	18.277,88 €
Técnico/a Administrativo Superior.	1.191,70 €	1.191,70 €	1.390,32 €	16.683,85 €	1.594,03 €	18.277,88 €

Grupo Profesional G3. Mandos intermedios B

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Jefe/a de equipo.	1.334,64 €	1.334,64 €	1.557,08 €	18.684,97 €	360,55 €	19.045,52 €
Supervisor/a de Agendadores.	1.334,64 €	1.334,64 €	1.557,08 €	18.684,97 €	360,55 €	19.045,52 €
Jefe/a de área.	1.334,64 €	1.334,64 €	1.557,08 €	18.684,97 €	360,55 €	19.045,52 €

Grupo Profesional G2. Mandos intermedios A

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Jefe/a de proyecto.	1.427,56 €	1.427,56 €	1.665,49 €	19.985,85 €		19.985,85 €

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)		Plus convenio	Total
Gestores de Cliente.	1.427,56 €	1.427,56 €	1.665,49 €	19.985,85 €		19.985,85 €
Gestores de área/Servicio.	1.427,56 €	1.427,56 €	1.665,49 €	19.985,85 €		19.985,85 €

Grupo Profesional G1. Titulados

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)		Plus convenio	Total
Titulado/a Superior.	1.832,90 €	1.832,90 €	2.138,38 €	25.660,58 €		25.660,58 €
Titulado/a Grado Medio.	1.558,45 €	1.558,45 €	1.818,20 €	21.818,35 €		21.818,35 €

ANEXO 4**2026: 2%***Grupo Profesional G6. Operarios/as y actividades auxiliares*

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Programador/a junior.	1.179,81 €	1.179,81 €	1.376,45 €	16.517,39 €		16.517,39 €
Operario/a Agendador inicial.	1.179,81 €	1.179,81 €	1.376,45 €	16.517,39 €		16.517,39 €
Operario/a logístico inicial.	1.179,81 €	1.179,81 €	1.376,45 €	16.517,39 €		16.517,39 €
Técnico/a de campo/soprote junior (inf. de 1 año).	1.179,81 €	1.179,81 €	1.376,45 €	16.517,39 €		16.517,39 €
Auxiliares en general.	1.179,81 €	1.179,81 €	1.376,45 €	16.517,39 €		16.517,39 €
Auxiliares Administrativos/as.	1.179,81 €	1.179,81 €	1.376,45 €	16.517,39 €		16.517,39 €
Couriers.	1.179,81 €	1.179,81 €	1.376,45 €	16.517,39 €		16.517,39 €

Grupo Profesional G5. Técnicos/as B

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Técnico/a de Campo.	1.209,47 €	1.209,47 €	1.411,05 €	16.932,63 €	356,49 €	17.289,12 €
Técnico/a de Soporte.	1.209,47 €	1.209,47 €	1.411,05 €	16.932,63 €	356,49 €	17.289,12 €
Técnico/a Filtro.	1.209,47 €	1.209,47 €	1.411,05 €	16.932,63 €	356,49 €	17.289,12 €
Técnico/a Agendador.	1.209,47 €	1.209,47 €	1.411,05 €	16.932,63 €	356,49 €	17.289,12 €
Programador/a.	1.209,47 €	1.209,47 €	1.411,05 €	16.932,63 €	356,49 €	17.289,12 €
Técnico/a Laboratorio/ Logístico (sin complemento).	1.209,47 €	1.209,47 €	1.411,05 €	16.932,63 €	356,49 €	17.289,12 €
Técnico/a Administrativo.	1.209,47 €	1.209,47 €	1.411,05 €	16.932,63 €	356,49 €	17.289,12 €

Grupo Profesional G4. Técnicos/as A

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Técnico/a Especialista de Campo/Soprote.	1.215,54 €	1.215,54 €	1.418,13 €	17.017,53 €	1.625,91 €	18.643,44 €

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Técnico/a Especialista de Campo Seguridad.	1.215,54 €	1.215,54 €	1.418,13 €	17.017,53 €	1.625,91 €	18.643,44 €
Técnico/a Especialista de Laboratorio.	1.215,54 €	1.215,54 €	1.418,13 €	17.017,53 €	1.625,91 €	18.643,44 €
Gestor/a Técnico de proyecto.	1.215,54 €	1.215,54 €	1.418,13 €	17.017,53 €	1.625,91 €	18.643,44 €
Técnico/a de Stmas/Comunicaciones.	1.215,54 €	1.215,54 €	1.418,13 €	17.017,53 €	1.625,91 €	18.643,44 €
Analista programador.	1.215,54 €	1.215,54 €	1.418,13 €	17.017,53 €	1.625,91 €	18.643,44 €
Administrador/a de sistemas.	1.215,54 €	1.215,54 €	1.418,13 €	17.017,53 €	1.625,91 €	18.643,44 €
Técnico/a Administrativo Superior.	1.215,54 €	1.215,54 €	1.418,13 €	17.017,53 €	1.625,91 €	18.643,44 €

Grupo Profesional G3. Mandos intermedios B

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Jefe/a de equipo.	1.361,33 €	1.361,33 €	1.588,22 €	19.058,67 €	367,76 €	19.426,43 €
Supervisor/a de Agendadores.	1.361,33 €	1.361,33 €	1.588,22 €	19.058,67 €	367,76 €	19.426,43 €
Jefe/a de área.	1.361,33 €	1.361,33 €	1.588,22 €	19.058,67 €	367,76 €	19.426,43 €

Grupo Profesional G2. Mandos intermedios A

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Jefe/a de proyecto.	1.456,11 €	1.456,11 €	1.698,80 €	20.385,57 €		20.385,57 €
Gestores de Cliente.	1.456,11 €	1.456,11 €	1.698,80 €	20.385,57 €		20.385,57 €
Gestores de área/Servicio.	1.456,11 €	1.456,11 €	1.698,80 €	20.385,57 €		20.385,57 €

Grupo Profesional G1. Titulados

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Titulado/a Superior.	1.869,56 €	1.869,56 €	2.181,15 €	26.173,79 €		26.173,79 €
Titulado/a Grado Medio.	1.589,62 €	1.589,62 €	1.854,56 €	22.254,72 €		22.254,72 €

ANEXO 5**2027: 2%***Grupo Profesional G6. Operarios/as y actividades auxiliares*

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Programador/a junior.	1.203,41 €	1.203,41 €	1.403,98 €	16.847,74 €		16.847,74 €
Operario/a Agendador inicial.	1.203,41 €	1.203,41 €	1.403,98 €	16.847,74 €		16.847,74 €
Operario/a logístico inicial.	1.203,41 €	1.203,41 €	1.403,98 €	16.847,74 €		16.847,74 €
Técnico/a de campo/soprote junior (inf. de 1 año).	1.203,41 €	1.203,41 €	1.403,98 €	16.847,74 €		16.847,74 €

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Auxiliares en general.	1.203,41 €	1.203,41 €	1.403,98 €	16.847,74 €		16.847,74 €
Auxiliares Administrativos/as.	1.203,41 €	1.203,41 €	1.403,98 €	16.847,74 €		16.847,74 €
Couriers.	1.203,41 €	1.203,41 €	1.403,98 €	16.847,74 €		16.847,74 €

Grupo Profesional G5. Técnicos/as B

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Técnico/a de Campo.	1.233,66 €	1.233,66 €	1.439,27 €	17.271,29 €	363,62 €	17.634,91 €
Técnico/a de Soporte.	1.233,66 €	1.233,66 €	1.439,27 €	17.271,29 €	363,62 €	17.634,91 €
Técnico/a Filtro.	1.233,66 €	1.233,66 €	1.439,27 €	17.271,29 €	363,62 €	17.634,91 €
Técnico/a Agendador.	1.233,66 €	1.233,66 €	1.439,27 €	17.271,29 €	363,62 €	17.634,91 €
Programador/a.	1.233,66 €	1.233,66 €	1.439,27 €	17.271,29 €	363,62 €	17.634,91 €
Técnico/a Laboratorio/ Logístico (sin complemento).	1.233,66 €	1.233,66 €	1.439,27 €	17.271,29 €	363,62 €	17.634,91 €
Técnico/a Administrativo.	1.233,66 €	1.233,66 €	1.439,27 €	17.271,29 €	363,62 €	17.634,91 €

Grupo Profesional G4. Técnicos/as A

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Técnico/a Especialista de Campo/Soporte.	1.239,85 €	1.239,85 €	1.446,49 €	17.357,88 €	1.658,42 €	19.016,30 €
Técnico/a Especialista de Campo Seguridad.	1.239,85 €	1.239,85 €	1.446,49 €	17.357,88 €	1.658,42 €	19.016,30 €
Técnico/a Especialista de Laboratorio.	1.239,85 €	1.239,85 €	1.446,49 €	17.357,88 €	1.658,42 €	19.016,30 €
Gestor/a Técnico de proyecto.	1.239,85 €	1.239,85 €	1.446,49 €	17.357,88 €	1.658,42 €	19.016,30 €
Técnico/a de Stmas/Comunicaciones.	1.239,85 €	1.239,85 €	1.446,49 €	17.357,88 €	1.658,42 €	19.016,30 €
Analista programador.	1.239,85 €	1.239,85 €	1.446,49 €	17.357,88 €	1.658,42 €	19.016,30 €
Administrador/a de sistemas.	1.239,85 €	1.239,85 €	1.446,49 €	17.357,88 €	1.658,42 €	19.016,30 €
Técnico/a Administrativo Superior.	1.239,85 €	1.239,85 €	1.446,49 €	17.357,88 €	1.658,42 €	19.016,30 €

Grupo Profesional G3. Mandos intermedios B

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Jefe/a de equipo.	1.388,56 €	1.388,56 €	1.619,99 €	19.439,84 €	375,12 €	19.814,96 €
Supervisor/a de Agendadores.	1.388,56 €	1.388,56 €	1.619,99 €	19.439,84 €	375,12 €	19.814,96 €
Jefe/a de área.	1.388,56 €	1.388,56 €	1.619,99 €	19.439,84 €	375,12 €	19.814,96 €

Grupo Profesional G2. Mandos intermedios A

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)		Plus convenio	Total
Jefe/a de proyecto.	1.485,23 €	1.485,23 €	1.732,77 €	20.793,28 €		20.793,28 €
Gestores de Cliente.	1.485,23 €	1.485,23 €	1.732,77 €	20.793,28 €		20.793,28 €
Gestores de área/Servicio.	1.485,23 €	1.485,23 €	1.732,77 €	20.793,28 €		20.793,28 €

Grupo Profesional G1. Titulados

Función	Salario Base	SBA mensual (14)	SBA mensual (12)	Salario Base Anual	Plus convenio	Total
Titulado/a Superior.	1.906,95 €	1.906,95 €	2.224,77 €	26.697,27 €		26.697,27 €
Titulado/a Grado Medio.	1.621,42 €	1.621,42 €	1.891,65 €	22.699,81 €		22.699,81 €

ANEXO 6**Registro de jornada**

Los múltiples servicios y variables de horarios se establecen los siguientes tipos generales:

1. Actividades de campo con agenda:

Estos serán los servicios o subgrupos dentro de servicios que tienen agenda de visitas o de trabajos, elaborada con anterioridad a la jornada laboral, y que dentro de esta puede sufrir cambios mínimos, nunca sustanciales que afecten al inicio y al fin de la jornada. Quedando establecido el lugar de inicio y de finalización de la jornada laboral.

2. Actividades de campo sin agenda:

Estos serán los servicios o subgrupos dentro de servicios que carecen de agenda o trabajos, elaborada con anterioridad a la jornada laboral, y que dentro de esta puede sufrir cambios sustanciales que afecten al inicio y al fin de la jornada. Quedando indefinido el lugar de inicio y finalización de la jornada laboral.

3. Actividades de puesto fijo y on site:

Para su clasificación y desarrollo se atenderá a lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y al RD Ley 8/2019 de 8 de marzo.

ANEXO 7**Teletrabajo y trabajo a distancia**

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento (actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia), así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

De conformidad con lo dispuesto en el Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia en los términos previstos en la citada norma. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse con los representantes de las personas trabajadoras sobre esta específica materia. En este

sentido se acuerda que aquellos puestos de trabajo que, a juicio de la Dirección, puedan desempeñar sus tareas bajo la modalidad de trabajo a distancia, puedan realizarse hasta un máximo de 2 días laborables por semana, salvo aquellas personas especialmente contratadas para realizar sus funciones en un porcentaje mayor. Las personas trabajadoras que no desempeñen más de un 30 % bajo esta modalidad no les será de aplicación este artículo.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los citados acuerdos (individuales o colectivos) o, en su defecto, 30 días naturales. Por necesidades organizativas coyunturales el preaviso será de cinco días naturales.

En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad 17 euros brutos mensuales. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo, sin efectos retroactivos.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto, y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 % por 100 % de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a distancia a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos de gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, etc.) y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos, que estén o puedan suscribirse al respecto en el ámbito de la empresa, si bien, respetarán los citados acuerdos, siempre que se respeten los mínimos en la presente establecidos, las partes entienden como elementos necesarios para la prestación laboral del trabajo a distancia, los siguientes:

- Ordenador de sobremesa con pantalla, o portátil.
- Ratón.
- Teclado.

Los citados elementos señalados con anterioridad (a excepción del ordenador portátil o sobremesa) podrán ser integrados mediante el abono por parte de la empresa de una compensación suficiente que permita la compra de dichos elementos. Por ello, aquellas empresas que opten por el sistema de compensación no vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras ninguno de los elementos señalados con anterioridad.

Los elementos puestos a disposición por parte de la empresa deberán ser reintegrados por las personas trabajadoras en el momento que así fuesen requeridos por parte de la empresa, con respeto a las políticas existente en las empresas.

Con carácter general, los elementos que la empresa pueda poner a disposición de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia se entregan, única y exclusivamente para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, no pudiendo los trabajadores a distancia hacer un uso personal de las mismas, salvo acuerdo expreso en contrario.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias

representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras. Única y exclusivamente a efectos electorales, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados. El lugar de prestación del trabajo en la modalidad a distancia será el domicilio de la persona trabajadora, que solo podrá ser modificada previa comunicación y autorización de la Dirección, debido a la obligatoriedad de cumplir con la evaluación del puesto de trabajo.

Igualmente, se reconoce el derecho y obligación a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia, tanto en los términos establecidos legalmente, como en las políticas existentes en la empresa.