

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2818 *Resolución de 16 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU (código de Convenio: 90015962012006), que fue suscrito, con fecha 24 de noviembre de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 16 de febrero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IV CONVENIO COLECTIVO AXIÓN

2017-2020

PREÁMBULO

El presente Convenio ha sido negociado entre la representación de la empresa Axión y la representación de los Trabajadores, ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimidad para la negociación y firma del mismo por lo que, han aprobado el texto que se desarrolla a continuación.

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

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbitos.*

Ámbito personal.–El ámbito personal del presente acuerdo engloba a la totalidad de los trabajadores/as de Axión que estén vinculados/as a esta, mediante todo tipo de contratos laborales legalmente establecidos. Quedan expresamente excluidos de este Convenio:

Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las ocupaciones no recogidas en el anexo de clasificación profesional así como aquellos trabajadores/as que por sus especiales características deban quedar excluidos, para lo cual, habrán de expresar su consentimiento con carácter previo. La Representación de los Trabajadores será informada de estos acuerdos.

Ámbito territorial.–El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la empresa Axión legalmente constituidos.

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

Ámbito temporal.–La entrada en vigor del presente convenio será el día 1 de enero de 2017, con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial. Su duración será hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veinte.

Salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio convenio.

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

Artículo 2. *Absorción y compensación.*

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

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

El contenido de este documento forma un todo indivisible. Si en el ejercicio de las facultades conferidas por la Legislación vigente, la Autoridad Competente declarara nulas o inaplicables algunas de sus cláusulas, el acuerdo en su totalidad quedará sin eficacia y deberá reconsiderarse la totalidad de su contenido, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las representaciones firmantes así lo requiriera expresamente.

Artículo 4. *Comisión Paritaria.*

1. Funciones:

Corresponde a la Comisión Paritaria entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, de conformidad con lo establecido en los artículos 85 y 82.3 del ET, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

- Interpretación, aplicación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.
- Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos derivados de la aplicación del presente Convenio.

– Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales que en la aplicación del presente Convenio puedan interponerse por cualquier trabajador/a.

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

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

2. Composición:

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

3. Funcionamiento:

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

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

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

– Los acuerdos de la Comisión serán por mayoría simple.

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

Salvo en el caso de desacuerdo durante el período de consultas sobre inaplicación de Convenio donde cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

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

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

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

Artículo 6. *Contratación, provisión de vacantes, promoción profesional y período de prueba.*

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

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

Todos los trabajadores de nueva incorporación recibirán de forma obligatoria la información y formación sobre prevención de riesgos laborales general de la Empresa y la específica de su ocupación.

Promoción interna

La cobertura de vacantes de las incluidas en el presente convenio se realizará de conformidad con el siguiente procedimiento:

Comunicación a todos/as los/as trabajadores/as indicando: grupo, subgrupo, número de puestos libres, requisitos que deben cumplir los/as solicitantes, centro de trabajo, lugar y fecha de presentación de candidaturas, plazo previsto de incorporación.

Una vez llevadas a cabo las pruebas que se consideren pertinentes se procederá a comunicar el resultado a todos/as los/as participantes en el proceso.

La representación de los/as trabajadores deberá ser informada con carácter previo al proceso así como del resultado final del mismo.

Período de prueba

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá resolverse a instancias de una parte mediante comunicación por escrito a la otra parte, sin necesidad de preaviso ni concurrencia de causa y sin derecho a indemnización.

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

1. Subgrupo 3, 4 y 5: Seis meses.
2. Subgrupo 1 y 2: Dos meses.

Extinción del contrato

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

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

Contratos formativos

Las contrataciones que se efectúen bajo la modalidad de contratos en prácticas tendrán garantizadas una retribución no inferior al 75% el primer año y al 80% el segundo año de la retribución de Convenio correspondiente a un puesto de trabajo similar o equivalente.

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

Artículo 7. *Clasificación profesional.*

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

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

Los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo se clasificarán en alguno de los Grupos y Subgrupos profesionales recogidos en el Anexo Clasificación, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación definida por el puesto de trabajo que prominentemente ocupen.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

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

Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

1. Traslados.

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

Tipos de traslado:

- Voluntario: Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se estará a lo convenido entre ambas partes.
- Forzoso: Por decisión de la Dirección de la Empresa.

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

Procedimiento para la gestión de los traslados:

Por la Dirección de la Empresa se comunicará a la representación de los/las trabajadores/as la necesidad de cubrir una ocupación que requiera un cambio de residencia. Asimismo se procederá a consultar a los/las trabajadores/as indicando ocupación que se pretende cubrir, los requisitos necesarios para la misma, plazo previsto de incorporación y localización geográfica del centro de trabajo.

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

La decisión de traslado forzoso será comunicada al trabajador/a y a la representación legal de los/las trabajadores/as, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad.

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

Indemnizaciones por traslado forzoso:

- Gastos de locomoción (billetes de ida por una sola vez) del trabajador/a y familiares que con él convivan, en transporte público (clase turista) mediante la aportación de las facturas correspondientes. Asimismo, se abonará un desplazamiento (ida y vuelta) en transporte público (clase turista) del trabajador/a y su cónyuge para la búsqueda de vivienda, mediante la aportación de las facturas correspondientes.

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

- Gastos sin necesidad de justificación. Se abonará el 14% del salario ocupación más el complemento individual y personal, durante dos años a contar desde la fecha de efectividad del traslado. Dicho importe anual se abonará en nómina, prorrateado en doce mensualidades cada año.

2. Desplazamientos temporales.

Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

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

Los/las trabajadores/as que para el desempeño de su trabajo realicen habitualmente viajes podrán solicitar un anticipo a cuenta. Dicho anticipo será reembolsado bien a petición del trabajador/a o bien a petición de la Empresa. El límite máximo de dicho anticipo estará en función de los gastos que habitualmente tenga el/la trabajador/a estableciéndose como criterio general la cantidad de 300,00 €.

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

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

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 10. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo anual será de 1760 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio.

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

Los horarios aplicables en la Empresa son los que se recogen en el cuadro horario anual aprobado por la Dirección de la Empresa, previo consenso con la representación de los/as trabajadores/as y siendo publicado en el mes de diciembre del año inmediatamente anterior, adaptándose, en todo caso a las exigencias de las funciones propias de la ocupación para la que es contratado, a las necesidades de la propia Empresa y a las exigencias del servicio que la Empresa presta.

Si por razones técnicas, económicas, de organización o de producción fuese necesario desarrollar el trabajo en régimen de turnos rotatorios o fijos, los/as trabajadores/as prestarán sus servicios en aquel turno que la Empresa considere necesario establecer, previo conocimiento de la representación legal de los/as trabajadores/as, la empresa deberá convocar a la representación de los trabajadores, con carácter previo para aportar la información y justificación necesaria.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo y final de horario, el trabajador se encuentre desempeñando las tareas propias de su puesto de trabajo. A excepción de las situaciones de salida en guardia, refuerzos inmediatos y retenes,

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

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

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

10.1 Distribución Irregular de la jornada.

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

Se limita a un máximo de 5 días/mes por trabajador con horario condicionado las jornadas diarias ordinarias (se excluyen salidas en guardia y retenes) superiores a 10 horas, y en cualquier caso toda hora realizada que supere el límite de 9 horas/jornada se compensará según lo establecido en el presente convenio.

Excepcionalmente por causa justificada, se podrá superar dicho límite máximo de 5 días/mes de jornada diaria superior a 10 horas con motivo de proyectos concretos abonándose los recargos establecidos en anexo.

10.2 Flexibilidad en adelanto de jornada.

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

En caso de adelanto de jornada el trabajador percibirá un complemento según anexo compensación.

10.3 Flexibilidad horaria y gestión del tiempo.

Todas las Unidades Organizativas (UO) prestarán la atención adecuada a clientes, proveedores, colaboradores, trabajadores y accionistas en el horario comercial de los mercados en los que la compañía opera, reflejándose en el cuadro horario publicado.

En las Unidades de horario no condicionado para la mejor productividad y conciliación de la vida personal, se aplican los principios de confianza y flexibilidad en la gestión del tiempo, asumiendo la responsabilidad profesional de los miembros de la plantilla dentro del esquema de planificación definido por el Responsable de la UO.

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

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

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

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que superen la jornada anual establecida. Si bien se tendrá en cuenta los condicionantes siguientes:

Efecto de vacaciones y permisos no retribuidos

Que el defecto y exceso de 24 horas será compensado dentro del cómputo de jornada anual del siguiente año.

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

Personal con horario flexible: Mediante descanso compensatorio.

Personal con horario condicionado: Mediante descanso o abono en metálico a decisión del trabajador con un recargo del 100%. El abono en metálico queda limitado al número de horas establecido por la legislación vigente.

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

El defecto de jornada anual superior a 24 horas será asumido por la empresa.

Artículo 12. *Guardias localizables.*

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

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

Las guardias se planificarán de forma general por semanas completas, debiendo elaborarse y publicarse el cuadrante, siempre que sea posible con un mes de antelación a su puesta en funcionamiento.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la determinación del número de personas y comunicación a la representación legal de los/as trabajadores/as.

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

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

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

Artículo 12 bis *Salida en guardia.*

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

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

Las horas trabajadas en la incidencia se compensan con el recargo establecido en el anexo compensación del presente convenio.

Las horas trabajadas en la incidencia se computan para el cálculo de la jornada anual.

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

Artículo 13. *Actividad designada.*

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

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

Dichos cambios serán comunicados, al menos, con 48 h. de antelación a los trabajadores afectados.

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

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

Se compensará del siguiente modo:

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

La jornada mínima computable en actividad designada será de ocho horas (trabajadores con jornada 1.760 horas) y siete horas (trabajadores con jornada de 1.596 horas), cuando al menos se hayan realizado 4 horas de jornada como actividad designada, y en caso de más de 10 horas trabajadas se computarán 16 horas (14 horas para trabajadores de jornada de 1.596).

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

Artículo 14. *Retenes.*

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

La llamada se realizará a cualquier trabajador/a que acudirá con carácter voluntario/a. De no existir voluntarios/as se llamará al trabajador/a incluido en la lista que previamente se haya fijado en cada centro o base, en cuyo caso deberá acudir.

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

Cuando un/a trabajador/a acuda como retén se compensará con un complemento por salida según anexo compensación y se computarán las horas trabajadas según lo establecido en el presente convenio y abonará cada hora con el recargo según anexo compensación.

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

Artículo 15. *Trabajo a turnos.*

Por sus características son de presencia las 24 horas los 7 días a la semana. El trabajo a turnos se regirá por lo establecido en la legislación vigente y en el presente acuerdo.

Los turnos serán publicados con, al menos, treinta días de antelación. Se podrá reprogramar la planificación semanal con 7 días de antelación sin recargo, primando que los cambios se realicen de forma consensuada, en caso contrario corresponde a la Empresa la decisión justificada.

Los/as trabajadores/as podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo con el visto bueno del responsable inmediato, siempre que se cumpla la ley vigente en materia de descanso.

1. Trabajo nocturno.

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

2. Trabajo festivo y fines de semana.

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

3. Reemplazo o refuerzo inmediato.

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

Cuando un trabajador/a esté designado para un día dentro de una lista de voluntarios se compensará con un importe de disponibilidad voluntaria según Anexo Compensación.

De no existir voluntarios/as se llamará al trabajador/a incluido en una lista que previamente se haya fijado, en cuyo caso deberá acudir.

Cuando un/a trabajador/a acuda como reemplazo o refuerzo inmediato se compensará con un importe según Anexo Compensación y se computarán las horas trabajadas según lo establecido en el presente convenio y abonará cada hora según Anexo Compensación.

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

4. Reemplazo o refuerzo diferido.

Caso de incorporación a turno de noche, festivo o fin de semana con aviso inferior a los 7 días y superior a 48 horas.

Cuando un trabajador/a esté designado para un día dentro de una lista de voluntarios se compensará con un importe de disponibilidad voluntaria según Anexo Compensación.

De no existir voluntarios/as se llamará al trabajador/a incluido en la lista que previamente se haya fijado, en cuyo caso deberá acudir.

Cuando un/a trabajador/a acuda como Reemplazo o Refuerzo diferido se computarán las horas trabajadas según lo establecido en el presente convenio y abonará cada hora según anexo Compensación. No se contempla recargo por incorporación a turnos de mañana o tarde con aviso inferior a los 7 días y superior a 48 horas.

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

Artículo 16. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Festivos.*

Tendrán la consideración de días festivos los establecidos en cada uno de los centros de trabajo a los que está adscrito el/la trabajador/a o en su defecto los determinados en el lugar habitual de trabajo.

Festivos especiales.

Tendrán la consideración de Festivos Especiales los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero.

Artículo 18. Permisos.**1. Permisos retribuidos.**

Los/as trabajadores/as, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se recoge en el anexo permisos retribuidos. Todos los días se consideran naturales a todos los efectos.

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

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

2. Permisos no retribuidos.

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

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador/a que justifique la hospitalización o enfermedad grave mencionada.

El trabajador/a interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

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

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

2.2 Por motivos personales.

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador/a que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la Empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

Artículo 19. Reducción de jornada por guarda legal.

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

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

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

FORMACIÓN

Artículo 20. *Plan de formación.*

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

Los objetivos del plan de formación son:

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

Líneas básicas de la formación.

La formación debe estar integrada en la estrategia global de la empresa.

La formación constituye un proceso permanente y adaptado a las necesidades cambiantes de la empresa.

La formación debe contribuir eficazmente al desarrollo profesional de las personas en orden a aumentar la rentabilidad de la empresa y mantener un alto nivel de conocimientos.

La formación es un medio para conseguir los objetivos de la Empresa, nunca un fin en sí mismo.

La Empresa elaborará un Plan de Formación que considerará a toda la plantilla con periodicidad estimada abril-marzo y será presentado a los/as Representantes de los/as Trabajadores/as indicando las actividades formativas, las fechas estimadas de celebración, carácter obligatorio o voluntario, tipo de formación (presencial, distancia, on line)... y se analizará con ellos/as, e informará posteriormente de las modificaciones realizadas al plan inicial.

Las acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Todas las acciones formativas desarrolladas durante la jornada de trabajo serán obligatorias. Siempre que las circunstancias lo permitan, se admitirá la participación en las acciones formativas de aquellos otros trabajadores interesados y que no estén entre los destinatarios de la acción formativa.

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

SISTEMA DE COMPENSACIÓN

Artículo 21. *Aplicación del sistema.*

La aplicación del sistema se realizará tratando de adaptarse de manera individual a cada trabajador/a.

Flexibilidad en el abono de la retribución fija. De esta manera se podrá optar entre percibir la retribución fija en doce o en catorce mensualidades.

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

Todos los importes se encuentran recogidos en el anexo compensación.

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

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

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

RETRIBUCIÓN FIJA

Artículo 22. *Conceptos retributivos.*

Salario ocupación.

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

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

Nivel «01» a «02» de la banda retributiva. Se aplicará como norma general a los trabajadores de nuevo ingreso.

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

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

Nivel «03» de la banda de retribución. Se aplicará a los trabajadores con un desempeño normal de las funciones y experiencia en la ocupación.

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

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

El acuerdo con el trabajador en el momento de su contratación.

El planteado como objetivo dentro de los planes de evolución y desarrollo fijados individualmente con el trabajador, donde se determinarán los resultados que deberá alcanzar o la formación y capacitación para desempeñar nuevas tareas o proyectos que deberá superar con éxito.

A petición del responsable de la unidad organizativa.

Todos los cambios de nivel deberán ser aprobados con carácter previo por la Dirección de la Empresa.

Complemento individual.

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

Complemento personal.

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

El importe es fijado individualmente para cada trabajador.

Complementos no consolidables. Según anexo compensación.

Artículo 23. *Forma de abono.*

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

La retribución fija se podrá abonar, a opción del trabajador, en doce o catorce pagos. La opción se realizará en el momento de la contratación o antes del mes de diciembre del año inmediatamente anterior, mediante comunicación a la Dirección de la Empresa.

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

Paga de Junio: Se devenga desde el uno de enero al treinta de junio, abonándose junto con la nómina del mes de junio.

Paga de Navidad: Se devenga desde el uno de julio al treinta y uno de diciembre, abonándose junto con la nómina del mes de noviembre.

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

Dicho importe será actualizable en función de planificación, previa comunicación a Representación de los Trabajadores.

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

RETRIBUCIÓN VARIABLE

Artículo 24. *Complemento variable individual.*

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

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

Su determinación y cálculo se registrará por lo establecido en el procedimiento aprobado al efecto, debiéndose comunicar tal procedimiento a los/las representantes de los/las trabajadores/as de forma previa.

El procedimiento de evaluación integrará los mecanismos de corrección y control necesarios para asegurar el equilibrio y la honestidad en el proceso global.

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

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

Artículo 25. *Complemento variable colectivo.*

El complemento variable colectivo se calcula mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

– El resultado de (A+B), donde:

«A» = (Ingresos del año n/Ingresos del año n-1) × 100.

«B» = (Porcentaje de EBITDA del año n/Porcentaje de EBITDA del año n-1) × 100.

«n» es el año sobre el que se calcula la retribución variable.

Los valores «A» y «B» tendrán una ponderación de «A» igual al 40% y «B» al 60%.

Los resultados serán redondeados a dos decimales.

El resultado de la operación se traslada a la tabla de variable colectivo del anexo compensación.

Artículo 26. *Abono de la retribución variable.*

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

Para la percepción de la retribución variable el/la trabajador/a tiene que estar en activo a fecha de último día de cierre del ejercicio inmediatamente anterior al mes de abono. No se devengarán cantidades por este concepto proporcionales a los meses de permanencia en la Empresa para aquellos/as trabajadores/as que causen baja en la Empresa antes de dicha fecha.

RETRIBUCIÓN EN ESPECIE

Artículo 27. *Seguro de vida y accidente.*

La póliza de seguro cubrirá los capitales y riesgos siguientes:

Riesgos: Fallecimiento, incapacidad absoluta y permanente, y muerte por accidente.

Capital: El importe se encuentra establecido en el anexo compensación.

Beneficiarios: Los designados por el trabajador/a, previa notificación expresa a la Compañía de Seguros a través de la Empresa, en defecto de designación se consideran beneficiarios el cónyuge viudo, los hijos del matrimonio a partes iguales, los padres del asegurado y los herederos legales.

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

Artículo 28. *Vale de comida.*

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

Artículo 29. Seguro médico.

La empresa concertará con una compañía de seguros la asistencia médica privada, siendo asegurado el trabajador y beneficiarios los hijos menores de 16 años.

No obstante el trabajador que se encuentre incluido en la póliza, podrá solicitar la incorporación en la misma, del cónyuge e hijos mayores:

En caso del cónyuge, la empresa asume el 50% de la prima y el/la trabajador/a asumirá el 50% restante.

En caso de hijos mayores, el/la trabajador/a deberá abonar la prima correspondiente (coste empresa).

El seguro será de aplicación a los trabajadores con más de un año de permanencia continuada en la empresa.

Artículo 30. Forma de abono.

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

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

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

Artículo 30 bis Cheque guardería.

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

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

El importe mensual podrá oscilar entre 100 y 350 euros. Se respetará en todo momento la legislación vigente.

RETRIBUCIÓN INDIRECTA**Artículo 31. Complemento incapacidad temporal.**

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

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

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

Número de bajas por año natural	Duración (en días) de la baja		
	< 15	≥ 15	≥ 90
1. ^a	100%	95%	90%
2. ^a	95%	90%	85%
3. ^a o más	Sin complemento		

Para el abono de los complementos consignados en este artículo será condición inexcusable la presentación de los partes de baja, confirmación y alta en la Seguridad Social expedidos en los modelos oficiales.

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

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 32. *Principios generales.*

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

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

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

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

Artículo 33. *Órganos en materia de prevención.*

1. Los órganos en materia de prevención en Axión son los siguientes:

Delegados de Prevención. Sus funciones y competencias vienen descritas en la legislación vigente.

Comité de Seguridad y Salud Laboral. Sus funciones y competencias vienen descritas en la legislación vigente.

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

3. Recurso Preventivo: Según legislación vigente.

Artículo 34. *Vigilancia de la salud.*

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

Se ofrecerán los siguientes tipos de reconocimiento médicos:

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

Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

Periódico. Con periodicidad anual.

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

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

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 35. *En materia de representación y reunión se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.*

En circunstancias especiales, previa comunicación y justificación los Representantes de los Trabajadores podrán utilizar horas del crédito horario del mes siguiente.

Para la comunicación con sus representados/as los/as representantes de los/as trabajadores/as dispondrán de cuenta de correo electrónico con capacidad suficiente. La seguridad informática será previamente acordada con la representación de los/as trabajadores.

Los medios puestos a disposición sólo podrán ser utilizados para el fin previsto, es decir, para la información y comunicación interna con los/as trabajadores/as y para la comunicación externa con las centrales sindicales u organismos públicos. Queda expresamente excluida la posibilidad de enviar correos masivos externos, así como la difusión de cualquier fichero superior a los 4 MB (en este supuesto se colocará el fichero en la red y se enviará el enlace directo al mismo).

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

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa asumirá hasta un máximo de 500 €/año por gastos derivados de los desplazamientos fuera de su zona de actuación, del conjunto de la representación de los trabajadores, para asistencia a actos de mediación y arbitraje ante organismos oficiales.

SISTEMA DISCIPLINARIO

Artículo 36. *Sistema disciplinario.*

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

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

Faltas leves.

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

Faltas graves.

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

Faltas muy graves.

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

Sanciones.

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

– Por faltas leves:

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

– Por faltas graves:

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

– Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
Despido.

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

Procedimiento para la imposición de sanciones.

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

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

Prescripción.

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

Leves: Diez días.

Graves: Veinte días.

Muy graves: Sesenta días.

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

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

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

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

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

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional primera. *Publicidad del Convenio.*

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición transitoria primera. *Actualización salarial.*

Para el año 2017, se revisará el salario bruto fijo con IPC real del año natural anterior (1,6%).

Para el año 2018, se realizará revisión salarial teniendo en cuenta el IPC real del año natural anterior sobre el salario bruto fijo de cada trabajador y se actualiza la tabla de salario ocupación.

Para los años 2019 y 2020 se realizará revisión salarial teniendo en cuenta el IPC real del año natural anterior sobre el salario bruto fijo de cada trabajador. Y además:

– Si $103\% < R$ se aplicaría el siguiente incremento en función del salario bruto fijo anual de cada trabajador:

- Salario que no supere el 12% del salario fijado para el nivel en el que se encuentre, un 0,4%.
- Salario que no supere el 17% del salario fijado para el nivel en el que se encuentre, un 0,3%.
- Salario que no supere el 22% del salario fijado para el nivel en el que se encuentre, un 0,2%.

Donde:

R: Se obtiene de la comparación del Ebitda del año anterior al de actualización con la media de los Ebitda actualizados de los dos años anteriores a este.

$$R = \frac{\text{EBITDA del año } n}{[(\text{EBITDA año } n-1 + \text{EBITDA año } n-1 \times \text{IPC año } n) + ((\text{EBITDA año } n-2 + \text{EBITDA } n-2 \times \text{IPC año } n-1) + (\text{EBITDA año } n-2 + \text{EBITDA } n-2 \times \text{IPC año } n-1) \times \text{IPC año } n)]/2}$$

«n» es al año natural inmediatamente anterior al de actualización y «n-1» es el inmediatamente anterior a éste, y «n-2» el inmediato anterior a «n-1».

En caso de IPC inferior a 0. No aplica revisión salarial.

El incremento salarial, si procede, se abonará en nómina del mes de abril con efectos desde 1 de enero del año en curso.

Disposición transitoria segunda.

Tras la firma del presente Convenio colectivo se procederá a la reclasificación de nivel de la plantilla en el anexo Compensación dentro del Subgrupo actualmente reconocido. El nuevo nivel asignado a cada trabajador será tal que no podrá tener un complemento

personal superior al 20% de su salario fijo bruto siempre que sea posible dentro de la estructura de niveles actuales.

Disposición transitoria tercera.

En lo referente a compensación gastos de viaje, complementos y recargos, permisos y licencias, jornada, horas extraordinarias, retribución variable (art. 24 a 26), vale comida, será de aplicación el actual convenio desde enero 2018, manteniéndose hasta la fecha los criterios del III Convenio Colectivo publicado en el BOE de 22 de agosto de 2013.

Disposición transitoria cuarta.

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

Disposición derogatoria.

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

ANEXO

Clasificación

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

	Grupo A				
	Subgrupo 1	Subgrupo 2	Subgrupo 3	Subgrupo 4	Subgrupo 5
Requerimientos básicos.	Conocimientos de ofimática	Conocimientos de ofimática	Conocimientos de ofimática	Conocimientos de ofimática	Conocimientos de ofimática
	Disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual	Disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual	Disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual	Disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual	Disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual
	Flexibilidad horaria	Flexibilidad horaria	Flexibilidad horaria	Flexibilidad horaria	Flexibilidad horaria
	Colaboración y trabajo en equipo	Colaboración y trabajo en equipo	Colaboración y trabajo en equipo	Colaboración y trabajo en equipo	Colaboración y trabajo en equipo

Permisos retribuidos

Tipo	Persona por la que se genera la ausencia	Tiempo	Requisito necesario	Observaciones	Justificante
Matrimonio o Inscripción de pareja de hecho.	Trabajador/a.	15 días.	Preaviso.	No se tendrá derecho si antes se ha disfrutado por constitución de pareja de hecho con la misma persona. Se computa desde el primer día hábil en caso de inicio del permiso en fin de semana, salvo acuerdo distinto entre empresa y trabajador.	Fotocopia del libro de familia/Certificado oficial de inscripción de pareja de hecho.
Nacimiento.	Hijo/a del trabajador/a.	3 días/5 días con desplazamiento.	Preaviso.	* Se computa desde el primer día hábil en caso de inicio del permiso en fin de semana. * Si el trabajador el día del nacimiento ha realizado su jornada laboral, se computa como primer día al día siguiente.	Fotocopia del libro de familia y acreditación de la hora de nacimiento a requerimiento.
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave.	Cónyuge por matrimonio o por inscripción en registro oficial/Hijos.	4 días.	Cónyuge/Familiares de parejas legalmente constituidas.	Incluye hospitalización o periodos de reposo domiciliario tras intervención-.	Certificado Médico/Acta de Defunción/Acreditación del Parentesco en su caso.
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave.	Familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.	2 días/ 4 días con desplazamiento.	Familiares por afinidad, de parejas legalmente constituidas.	Incluye hospitalización o periodos de reposo domiciliario tras intervención.	Certificado Médico/Acta de Defunción/Acreditación del Parentesco en su caso.
Cambio domicilio habitual.	Trabajador/a.	1 día/3 días por traslado a diferente provincia.	Comunicación del nuevo domicilio a DPR.	Certificado de empadronamiento en los 10 días posteriores al disfrute.	Según el caso: Certificado de empadronamiento/ Contrato de Compra-Venta o alquiler/Factura de luz.
Deber inexcusable público y personal.	Trabajador/a.	T i e m p o indispensable.	Preaviso.	* Régimen Electoral General/ Desempeño de las Funciones de Jurado/Asistencia a Tribunales.	Certificado Mesa Electoral/ Certificado del Juzgado.

Tipo	Persona por la que se genera la ausencia	Tiempo	Requisito necesario	Observaciones	Justificante
Asistencia a consulta médica (exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto).	Trabajadora.	T i e m p o indispensable.	Preaviso.	Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.	Justificante de asistencia.
Lactancia.	Hijo/a menor de 9 meses.	Una hora de ausencia, que podrá realizar bien adelantando la hora de salida o retrasando la hora de entrada.	Preaviso por escrito para su cálculo.	Podrá acordarse su acumulación tras acuerdo con el responsable y DP.	En caso de ser el padre el que solicita la lactancia, certificado de la empresa de la madre renunciando a este permiso.
Cuidado de hijos.	Hijo/a menor de 12 años o disminuido.	Hasta cumplimiento de la edad establecida o a solicitud del/la trabajador/a.	Preaviso por escrito.	Disminución de la jornada normal a tiempo completo y el salario desde 1/8 a 1/2.	Libro de familia.
Presentación a exámenes.	Trabajador/a.	Por el tiempo necesario.	Cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título.	Para concurrir a exámenes.	Certificado de asistencia.

Compensación gastos de viaje

Concepto	Importes	Justificante	Notas
Vehículo propio.	0,30 €/km.	No.	Previa autorización.
Taxis.	Tarifa legal.	Factura.	Desplazamiento a estaciones y aeropuertos, tanto desde el domicilio particular como desde el centro de trabajo o de regreso a los mismos.
Dieta almuerzo.	16,00 €.	No.	Cuando se retorna al centro de trabajo o domicilio después de las 16:00 h. En desplazamientos fuera del territorio nacional se abonará el importe de la factura, con un límite de 50 €.
Dieta cena.	20,00 €.	No.	Cuando se retorna al centro de trabajo o domicilio después de las 22:30 h. En desplazamientos fuera del territorio nacional se abonará el importe de la factura, con un límite de 50 €.
Alojamiento (incluido desayuno).	Agencia.	Factura.	Se contratará con desayuno incluido, en caso de no estar incluido se abonará máximo 6€ previa presentación factura.

Compensación

Subgrupos	1	2	3	4	5	
Retribución fija						
Salario ocupación						
Niveles.	1	9.907,80 €	13.123,13 €	16.070,19 €	24.103,24 €	29.520,27 €
	2	10.935,21 €	16.397,02 €	20.080,85 €	30.122,16 €	36.893,45 €
	3	12.860,09 €	19.285,76 €	23.619,68 €	35.433,00 €	43.399,22 €
	4	13.758,38 €	20.633,83 €	25.271,13 €	37.911,38 €	46.435,24 €
	5	14.719,53 €	22.076,28 €	27.038,19 €	40.563,25 €	49.683,78 €
	6	15.747,99 €	23.619,68 €	28.928,93 €	43.400,75 €	53.159,72 €
	7	16.848,42 €	25.271,13 €	30.952,03 €	46.436,88 €	56.878,97 €
	8	18.025,87 €	27.038,19 €	33.116,25 €	49.685,54 €	60.858,57 €
	9	19.285,76 €	28.928,93 €	35.433,00 €	53.161,59 €	65.116,74 €
Complemento personal.	El establecido individualmente para cada trabajador.					

Complementos no consolidables 2018	Horario condicionado		Horario flexible	
	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3
Disponibilidad guardia diaria.	10 €	10 €	10 €	10 €
Salida en Guardia.	12,00 €	12,00 €	12,00 €	12,00 €
Recargo por hora trabajada por Salida en Guardia.	5,00 €	6,00 €	5,00 €	6,00 €
Recargo por hora trabajada superada la 9.ª hora trabajada.	4,00 €	5,00 €	–	–
Recargo por adelanto de jornada.	12 €	12 €	–	–
Recargo por hora trabajada actividad designada a).	4,50 €	5,50 €	4,50 €	5,50 €
Recargo por hora trabajada actividad designada b).	5,50 €	6,50 €	5,50 €	6,50 €
Disponibilidad voluntaria.	7€	7€	–	–
Activación actividad designada.	7,00 €	7,00 €	7,00 €	7,00 €
Salida en Retén L-V.	80,00 €	80,00 €	80,00 €	80,00 €
Salida en Retén FS y Festivo.	110,00 €	110,00 €	110,00 €	110,00 €
Recargo por hora trabajada en Retén.	5,00 €	6,00 €	5,00 €	6,00 €
Recargo por hora trabajada en supuesto 15-1.	1,00 €	1,00 €	–	–
Recargo por hora trabajada en supuesto 15-2.	1,50 €	1,50 €	–	–
Incorporación por Reemplazo o Refuerzo inmediato L-V.	80,00 €	80,00 €	–	–
Incorporación por Reemplazo o Refuerzo inmediato FS y Festivo.	110 €	110 €	–	–
Recargo hora trabajada en Reemplazo O Refuerzo diferido.	4,00 €	5,00 €	–	–
Recargo hora trabajada en Reemplazo o Refuerzo inmediato.	5,00 €	6,00 €	–	–
Recargo hora trabajada de 6:00 a 22:00.	–	–	–	–
Recargo hora trabajada de 22:00 a 6:00.	3,50 €	4,50 €	3,50 €	4,50 €
Recargo hora trabajada en fin semana o festivo.	5,50 €	6,50 €	5,50 €	6,50 €

Complementos no consolidables 2018	Horario condicionado		Horario flexible	
	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3
Recargo hora trabajada en Festivo Especial.	5,00 €	6,00 €	5,00 €	6,00 €
Recargo por 1ª Jornada que supera límite 5d/m + 10 horas.	50,00 €	50,00 €	–	–
Recargo por 2ª Jornada que supera límite 5d/m + 10 horas.	60,00 €	60,00 €	–	–

Retribución variable

			Subgrupo 1	Subgrupo 2	Subgrupo 3	Subgrupo 4	Subgrupo 5
Individual.			5%	5%	8%	10%	10%
Colectivo.	<95%	0%					
	≥95%	0,5%					
	≥98%	1,5%					
	≥100%	3,5%					
	≥103%	4,5%					
	≥106%	6,5%					
	≥108%	8%					
	≥110%	10%					

Concepto	Subgrupo 1	Subgrupo 2	Subgrupo 3	Subgrupo 4	Subgrupo 5
Seguro de vida.	20.621,20 €	22.912,45 €	34.941,48 €	34.941,48 €	34.941,48 €
Vale de comida.	7,5 €				

Tabla de compensación días de guardia/días de descanso

Número de días año de guardia	Número días de descanso
≥84	1
≥105	2
≥133	3
≥182	12

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

12269 *Resolución de 12 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del IV Convenio colectivo de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo de prórroga y modificación del IV Convenio colectivo de la empresa Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, S.A.U. (Código de convenio n.º: 90015962012006), publicado en el BOE de 16 de febrero de 2018, que fue suscrito con fecha 6 de junio de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo 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, 12 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO DE PRÓRROGA IV CONVENIO COLECTIVO AXIÓN

En Sevilla, 6 de junio de 2022.

REUNIDOS

Por la Representación de la Empresa: Ana Burgos e Israel Navarrete.

Por la Representación de los Trabajadores: Fernando Blanco, William Macedo, Enrique Moya, Verónica Osuna, Juan Carlos Pernas, Alfonso Portillo, Antonio Pizarroso, José Manuel Rodríguez y Ernesto Salazar.

Reconociéndose ambas partes capacidad y legitimación necesarias alcanzaron el presente

ACUERDO

Prórroga del IV Convenio Colectivo de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones S.A.U. hasta el 31 de diciembre de 2022.

Esta prórroga quedará tácitamente prorrogada por períodos sucesivos de un año natural al finalizar el periodo de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa

de una u otra parte, denuncia que deberá ser ejercitada con una antelación mínima de dos meses con respecto a la fecha de vencimiento.

Durante la vigencia prorrogada del IV Convenio Colectivo Axión se mantendrán las condiciones establecidas en el mismo incorporando las modificaciones que se establecen a continuación:

1. Actualización del salario bruto fijo de la plantilla para el año 2022 en un 4,5% con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

Así mismo, en función del cumplimiento del EBITDA Budget se acuerda incremento adicional (consolidable), con efecto retroactivo desde 1 de julio de 2022, con la siguiente escala:

EBITDA Budget - Porcentaje	(%)
>100	0,50
>102	1,00
>103	1,50
>104	2,00

El Budget 2022 de Axión fue aprobado en Consejo de Administración celebrado en fecha, 22 de febrero de 2022, ascendiendo la cifra de EBITDA Budget 2022 a €10.033,8k.

Este modelo de actualización salarial es un modelo excepcional y temporal para la actualización salarial de 2022, debido a la coyuntura socio económica que motiva la prórroga por un año del IV Convenio Colectivo Axión.

2. Además, con efecto desde 1 de julio de 2022:

– Incapacidad Temporal. Se amplían los períodos con derecho a complemento según tabla adjunta.

N.º de bajas por año natural	Duración (en días) de la baja - Porcentaje		
	<20	≥20	≥120
1. ^a	100	95	90
2. ^a	95	90	85
3. ^a o más	Sin complemento		

3. Con efecto 1 de junio de 2022, se actualiza la tabla de complementos no consolidables con el 4,5%:

Complementos no consolidables 2022	H. Condicionado		H. Flexible	
	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3
Disponibilidad guardia diaria.	10,45	10,45	10,45	10,45
Salida en Guardia.	12,54	12,54	12,54	12,54
Recargo por hora trabajada por Salida en Guardia.	5,23	6,27	5,23	6,27
Recargo por hora trabajada superada la 9. ^a hora trabajada.	4,18	5,23	-	-
Recargo por adelanto de jornada.	12,54	12,54		

Complementos no consolidables 2022	H. Condicionado		H. Flexible	
	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3
Recargo por hora trabajada actividad designada a).	4,7	5,75	4,7	5,75
Recargo por hora trabajada actividad designada b).	5,75	6,79	5,75	6,79
Disponibilidad voluntaria.	7,32	7,32	–	–
Activación actividad designada.	7,32	7,32	7,32	7,32
Salida en Retén L-V.	83,6	83,6	83,6	83,6
Salida en Retén FS y Festivo.	114,95	114,95	114,95	114,95
Recargo por hora trabajada en Retén.	5,23	6,27	5,23	6,27
Recargo por hora trabajada en supuesto 15-1.	1,05	1,05	–	–
Recargo por hora trabajada en supuesto 15-2.	1,57	1,57	–	–
Incorporación por Reemplazo o Refuerzo inmediato L-V.	83,6	83,6	–	–
Incorporación por Reemplazo o Refuerzo inmediato FS y Festivo.	114,95	114,95	–	–
Recargo hora trabajada en Reemplazo o Refuerzo diferido.	4,18	5,23	–	–
Recargo hora trabajada en Reemplazo o Refuerzo inmediato.	5,23	6,27	–	–
Recargo hora trabajada de 6:00 a 22:00.	0	0	–	–
Recargo hora trabajada de 22:00 a 6:00.	3,66	4,70	3,66	4,70
Recargo hora trabajada en Fin Semana o Festivo.	5,75	6,79	5,75	6,79
Recargo hora trabajada en Festivo Especial.	5,23	6,27	5,23	6,27
Recargo por 1.ª Jornada que supera límite 5d/m + 10 horas.	52,25	52,25	–	–
Recargo por 2.ª Jornada que supera límite 5d/m + 10 horas.	62,7	62,7	–	–

- Jornada laboral. La jornada de trabajo anual, a partir del año 2022, será de 1752 horas.
- Los días de disfrute del permiso por fallecimiento y hospitalización serán laborables y podrán ser no consecutivos, pero con un período límite de disfrute de quince días desde el hecho causante.
- Teletrabajo. El teletrabajo en Axión se considera una forma flexible de organización de trabajo, que consiste en el desempeño de funciones sin la necesaria presencia física del trabajador en los locales de la empresa durante una parte significativa de su horario laboral. La empresa facilitará el sistema de teletrabajo entre aquellas personas que pertenezcan a áreas, unidades, o realicen actividades, que por las características del servicio, son susceptibles de prestar servicios bajo el sistema del teletrabajo.

Se limita a un máximo de 1 jornada (8 horas) a la semana a realizar mediante teletrabajo, previo aviso a su responsable directo y siempre que la realización del teletrabajo no afecte al desempeño. Excepcionalmente, en relación estrecha con el contexto económico inflacionista y el coste de la energía, desde el 1 de junio 2022 y hasta 30 de junio 2023, la Empresa facilitará un modelo de teletrabajo con un máximo de 16 horas de teletrabajo a la semana, todo ello sin menoscabo del ejercicio responsable del puesto de trabajo y de las necesidades operativas y comerciales de la compañía.