

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

11319 *Resolución de 19 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Tradia Telecom, S.A.U. (Código de convenio n.º 90014052012002), que fue suscrito, con fecha 26 de marzo de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, 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, 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 Trabajo 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 de Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de julio de 2019.–El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 903/2018, de 20 de julio), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

V CONVENIO COLECTIVO DE TRADIA TELECOM, S.A.U. 2018-2020

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de ámbito empresarial, y regulará las relaciones laborales entre Tradia Telecom S.A.U. (en adelante, Tradia) y sus empleados.

Quedarán excluidos del ámbito del presente Convenio el personal de alta dirección y las personas con puestos que no consten en la tabla de grupos y niveles (Anexo 1).

El Convenio tendrá validez en la sede central y en todas las direcciones territoriales y sus centros de trabajo, actuales y los que en el futuro pudieran ponerse en funcionamiento.

Artículo 2. *Vigencia.*

El V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SA, tendrá una vigencia de tres años; comenzando la misma el 1 de enero de 2018 y finalizando el 31 de diciembre de 2020.El Convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año,

siempre que no se denuncie por una de las partes con una antelación mínima de tres meses con respecto a la fecha de expiración del mismo o cualesquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo y finalizado el año al que se refiere el último párrafo del apartado tres del artículo 86 del E.T. sin que las partes hayan suscrito un nuevo Convenio Colectivo, se mantendrá la ultractividad del presente convenio durante un periodo adicional de seis meses.

CAPÍTULO II

Prelación normativa

Artículo 3. *Prelación normativa.*

Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra disposición o norma legal.

En todo aquello que no esté previsto, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones laborales.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que rigen actualmente, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, son más ventajosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en él.

Si algún trabajador o trabajadora tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, le serán respetadas con carácter estrictamente personal y únicamente para los trabajadores a los que afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y quedarán compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio siempre y cuando, consideradas globalmente, no sean superadas por éstas. La comisión paritaria deberá efectuar dicha valoración.

Artículo 5. *Vinculación con la totalidad.*

Este Convenio estará vinculado con la totalidad, incluso en el caso de que con algunos contratados se establezcan condiciones distintas o especializadas.

En el supuesto de que alguna de las condiciones pactadas quedara sin efecto, conforme a lo previsto en el artículo 90, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores, deberá reconsiderarse la totalidad de su contenido.

CAPÍTULO III

Comisión paritaria

Artículo 6. *Comisión paritaria.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, deberá designarse una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, según los criterios siguientes:

A) Composición: La comisión paritaria tendrá seis componentes con voz y voto, tres por parte de la dirección de la empresa y tres por parte del Comité Intercentros.

B) Funciones:

Interpretar el Convenio y velar por su cumplimiento y correcta aplicación.

Mediación y resolución de los conflictos derivados de la interpretación del Convenio.

Arbitraje en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan previamente al mismo por escrito. El laudo del arbitraje será vinculante para las partes.

C) Procedimiento: La comisión paritaria se reunirá cuando le sea sometido cualquier problema relacionado con las funciones que le son propias.

A partir del momento en que se le sea planteado el problema, la Comisión dispondrá de 30 días naturales para reunirse y tomar una decisión al respecto.

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría simple y, para que sean válidos, la Comisión deberá estar formada por un número par de personas, con la misma representación por parte de dirección y por parte del Comité Intercentros, y todas o la mayoría de ellas deberán haber sido miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Si en el citado plazo de 30 días esta Comisión no llegase a un acuerdo, se someterá a un arbitraje de derecho.

Se levantará acta de todas las actuaciones de la comisión paritaria, que será firmada por todos los componentes.

Artículo 6 bis. Procedimiento para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, 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 fue planteada. Cuando esta no alcanzase un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento que se establece en el sima (servicio interconfederal de mediación y arbitraje) y que sea de aplicación para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la comisión consultiva nacional de convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos de las comunidades autónomas en los demás casos.

CAPÍTULO IV

Calificación y clasificación del personal

Artículo 7. Calificación, clasificación del personal.

Los grupos de Tradía, junto con el nivel salarial, se enumeran en el Anexo 1, todo ello conforme al acuerdo alcanzado el día 17 de julio de 2014.

Los grupos y niveles salariales y los importes en términos de Retribución Anual Bruta, figuran en el anexo 2, que será considerada como única escala salarial de aplicación al personal de Tradía, incrementado según el acuerdo que figura en la Disposición Final Primera.

CAPÍTULO V

Plantilla. Provisión de vacantes. Promoción profesional. Contratación. Periodo de prueba. Extinción del contrato. Extensión de la colaboración. Trabajos en equipos integradosArtículo 8. *Plantilla de personal.*

La plantilla de personal de la empresa está formada por los empleados y empleadas vinculados a la misma mediante todo tipo de contratos laborales, legalmente establecidos.

La dirección de Tradia decidirá en cada momento, la ocupación de vacantes o su amortización, así como los nuevos puestos de trabajo, de acuerdo con criterios de eficacia empresarial y cumpliendo la legislación laboral vigente. Se informará al Comité Intercentros sobre estas decisiones.

Artículo 9. *Provisión de vacantes y promoción profesional.*

9.1 Provisión de vacantes. Siguiendo los criterios citados en el artículo anterior, cuando la dirección decida ocupar una vacante o proveer un nuevo puesto de trabajo, se atenderán por este orden:

A) Provisión interna: Los empleados o empleadas que hayan manifestado la voluntad de cambiar de grupo y/o nivel y/o puesto de trabajo, y que la dirección considere que tienen capacidad para ocupar dicho puesto, ya signifique o no promoción, por este orden:

1. Los empleados o empleadas del mismo grupo y nivel de la plantilla de la empresa por razón de su movilidad funcional y/o geográfica.
2. Los excedentes del mismo grupo y nivel de la plantilla de la empresa que hayan solicitado su reingreso.
3. Los empleados o empleadas que reúnan los requisitos para su promoción.

El proceso para cubrir una vacante por Provisión Interna será el siguiente:

1. La dirección hará público el anuncio indicando el número de plazas, grupo y nivel, tareas y responsabilidades del puesto, formación y requisitos necesarios, así como el plazo de recepción de solicitudes.
2. El Comité Intercentros deberá ser informado con antelación.
3. Cerrado el plazo para la presentación de candidatos, se llevará a cabo la selección valorando a los candidatos y candidatas según los siguientes criterios:

Capacidad y aptitud.
Conocimientos y experiencia.
Actitud.
Antigüedad.

4. Para decidir cuál es el candidato o candidata más idóneo, la dirección dará una ponderación de hasta el 75% y el Comité Intercentros de hasta el 25% sobre un total del 100%.
5. Publicación del resultado.

B) Provisión externa: Si la vacante o plaza de nueva creación no pudiera cubrirse con personal interno, se contratarán externamente los servicios de un nuevo empleado o empleada.

La dirección informará al Comité Intercentros del procedimiento de selección a seguir y las candidaturas presentadas.

La provisión de puestos de trabajo que precisen un grado elevado de confianza u otras características muy singulares no recogidas en la definición de los grupos, serán de libre designación de la empresa.

9.2 Promoción profesional. La promoción del nivel A al nivel B de cada grupo profesional será automática por el transcurso de 2 años continuados de permanencia en el nivel A.

Para que tenga lugar la promoción profesional y económica de un empleado o empleada de un nivel B al siguiente, preceptivamente, será necesario que haya alcanzado los niveles de experiencia, formación y grados de autonomía y/o alta especialización que se consideren necesarios para cada nivel.

El trabajador o trabajadora, o sus representantes a instancias del mismo o de la misma, cuando fundamentadamente consideren que hay razones objetivas, podrán solicitar a Recursos Humanos la información y en su caso la realización de la evaluación correspondiente para el cambio de nivel.

La evaluación se realizará, en el caso de personal con el nivel B para su paso al nivel C, cuando hayan transcurrido tres años de permanencia en este nivel y en el mismo grupo. En el caso del personal del nivel C para su paso al nivel D la evaluación se realizará cuando hayan transcurrido tres años de permanencia en este nivel y en el mismo grupo desde la entrada en vigor de la nueva tabla salarial. En todo caso se informará al trabajador o trabajadora y/o a sus representantes del resultado de la evaluación.

La promoción al nivel E, será a propuesta del responsable del empleado o empleada, cuando éste, sin realizar funciones de un grupo superior, desarrolle las de su grupo con un grado de cumplimiento notable respecto al estándar, ya sea con un alto grado de especialización y/o polivalencia.

Artículo 10. *Contratación.*

La empresa podrá utilizar cualquier modalidad de contratación que permita la ley vigente.

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratos bonificados, en función de las características concretas de la persona contratada y con arreglo a la legislación laboral vigente.

Se informará al Comité Intercentros de las contrataciones que se formalicen a través de la Copia Básica del contrato laboral.

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

Podrá concretarse por escrito un periodo de prueba para todo el personal que ingrese a prestar servicios en la empresa.

El periodo de prueba para cada nueva contratación, salvo pacto en contrario, será de:

- Seis meses para los técnicos/as y titulados/as.
- Dos meses para para el resto de empleados/as.

Durante el periodo de prueba, las dos partes podrán decidir unilateralmente la rescisión del contrato, sin otra obligación que la de comunicarlo a la otra parte.

Serán computables, como periodo de prueba, los periodos en que el empleado o la empleada haya trabajado en las mismas tareas objeto del contrato, debido al contrato anterior, siempre que la rescisión del mismo haya tenido lugar en los tres meses anteriores al nuevo contrato.

La rescisión únicamente dará derecho al empleado o empleada a percibir las retribuciones obligadas en el tiempo trabajado.

El periodo de Incapacidad Temporal interrumpirá el periodo de prueba.

En las promociones internas, se podrá establecer un periodo de prueba igual al establecido en primer párrafo de este artículo.

Artículo 12. *Extinción del contrato.*

La extinción del contrato de los empleados se producirá por cualesquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, y previo cumplimiento de las formalidades aplicables a las diferentes causas.

El cese por dimisión del empleado o empleada deberá notificarse por escrito a la empresa, en todos los casos, con una antelación mínima de 15 días. Este preaviso deberá efectuarse entre 31 y 60 días para técnicos/as y titulados/as y entre 16 y 30 días para el resto.

El incumplimiento de este plazo de preaviso dará derecho a la empresa a ser indemnizada con una cantidad equivalente a las retribuciones devengadas por el empleado o empleada durante el tiempo de preaviso incompleto.

Artículo 13. *Extensión de colaboración.*

1. Con el fin de mantener, dentro de una sólida plantilla de personal, los actuales cuadros de colaboradores, la empresa fomentará la prestación, con carácter individual, voluntario y temporal, de aquellos servicios propios que puedan ser comunes a otras empresas del grupo Cellnex Telecom, S.A.o en proceso de valoración y/o adquisición.

2. Como consecuencia, el personal, sin modificación de su vínculo laboral con Tradia, atenderá cuantos servicios propios de su grupo y nivel en Tradia se le encomienden.

3. La colaboración se encontrará sometida, en todo caso, a los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo y la legalidad vigente en materia de movilidad geográfica y funcional, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y en cualquier otra materia que pueda afectar.

4. Al término de la colaboración, el trabajador o trabajadora colaborante se reincorporará a la empresa de origen con las mismas condiciones que tenía con anterioridad a dicha colaboración.

Artículo 14. *Trabajos en equipos integrados.*

Para poder atender las necesidades derivadas de especiales circunstancias coyunturales y de duración determinada como las citadas en el artículo anterior, el personal de la empresa podrá prestar sus servicios integrándose en equipos de trabajo mixtos de dos o más empresas del Grupo Cellnex Telecom bajo el mando y/o la dirección de personas pertenecientes a su misma empresa o de cualquier otra empresa del grupo con la que se haya establecido la legal colaboración en el marco de un proyecto de grupo común.

En los trabajos en equipos integrados deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

Los servicios y tareas a desarrollar serán las propias de su grupo, manteniendo sin modificación el vínculo laboral con Tradia.

CAPÍTULO VI

Jornada. Horarios. Horas extraordinarias. Vacaciones. Calendario

Artículo 15. *Jornada.*

La jornada anual será de 1.723 horas efectivas. Los cálculos retributivos se realizarán a razón de 1.723 horas y de 224 días hábiles. El horario de trabajo se considerará siempre integrado por las horas de trabajo efectivo.

Las modalidades, según su adscripción temporal son:

1. Fijo: horario partido o continuo, planificado anualmente.
2. Turnos: horario continuo, planificado anualmente.
3. Flexible: Partido o continuo según una planificación periódica.

Para el personal de convenio adscrito a las Unidades Técnicas no sujetas a turnos se acuerda que la jornada laboral anual sea, a partir del 1 de enero de 2019, de 1.690 horas, y siempre que permanezca adscrito a las Unidades Técnicas.

Artículo 16. *Horarios. Principio general.*

La naturaleza de las actividades de la empresa, orientada a la prestación de servicios, hace que sea necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tengan la adaptabilidad y movilidad que exige su dedicación, que son variables y no siempre previsibles.

Igualmente, se es consciente de que toda la regulación que en materia de horarios se detalla a continuación, no engloba las diferentes necesidades de futuro que puedan plantearse, así como las diferentes modalidades contractuales que, por necesidades de organización, puedan derivarse: distribución irregular de jornadas, personal a tiempo parcial, personal ETT. Estas necesidades de futuro se tratarán de común acuerdo con el Comité Intercentros.

El inicio del horario coincidirá con el comienzo del trabajo y el empleado o empleada deberá estar disponible para iniciarlo inmediatamente. El empleado o empleada también deberá permanecer en su puesto trabajando hasta la finalización del horario establecido. Por consiguiente, no se considerará que forma parte del horario el tiempo empleado para cambiarse de ropa ni el que pueda dedicar a lavarse.

La adscripción de cada trabajador o trabajadora a una modalidad de jornada u otra distinta será en función del puesto de trabajo en el que se preste el servicio. El cambio de modalidad horaria, temporal o definitiva, se llevará a cabo de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

Cuando se produzca un cambio de régimen horario temporal, al finalizar el periodo el trabajador o trabajadora volverá a su modalidad horaria anterior.

Las jornadas continuas de 6 o más horas incluirán un descanso de 20 minutos computables como jornada efectiva.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de 12 horas. Cuando el tiempo de descanso mínimo coincida con parte de la jornada siguiente, este tiempo se computará como horas de jornada ordinaria realizada.

Cualquier duda que pueda surgir de forma general en temas relacionados con el horario y, en particular, respecto a la rotación de turnos, fijación de periodos, peticiones especiales, etc. se interpretará y resolverá con la intervención de Recursos Humanos. En caso necesario, se efectuarán las consultas pertinentes al Comité Intercentros.

Con este objetivo, la dirección ejercerá su facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios, conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 17. *Horario fijo.*

Se trata de los horarios establecidos y con carácter permanente y planificados anualmente. Véase anexo 4 Planificación Horaria. Las Unidades Técnicas tendrán su propio horario de trabajo.

Las jornadas laborales podrán ser de hasta 8 horas 45 minutos en días laborables, de lunes a viernes, con horario partido o continuo y siempre dentro de las franjas horarias indicadas a continuación:

- Mañana: De 7:00 a 18:30 horas.
- Tarde: De 14:00 a 1:00 horas.
- Noche: De 22:00 a 8:00 horas.

Tiempo de descanso para la comida en jornada partida:

Mínimo de una hora y máximo de una hora y media que no se computará como jornada efectiva.

Cuando la jornada de trabajo se realice fuera del centro de trabajo habitual, el tiempo mínimo será de una hora y el máximo de dos horas.

Los empleados o empleadas podrán distribuir su jornada laboral de acuerdo con los preceptos siguientes:

Horas de trabajo efectivo: Del total de horas efectivas, como mínimo, seis horas y media coincidirán con el horario prefijado del servicio al que se está adscrito.

Hora de entrada al trabajo: Se establecerá conforme a las necesidades del servicio y a la franja horaria en la que se esté adscrito.

Deberá efectuarse de común acuerdo con el o la responsable.

Con el fin de facilitar la conciliación de los aspectos laborales y familiares, el empleado o la empleada podrá flexibilizar su horario, de forma esporádica o habitual, de común acuerdo con su Responsable, cumpliendo el cómputo semanal de horas a realizar en cada período del año y respetando las franjas y mínimos diarios. Dicha flexibilidad comprende el inicio de jornada entre las 08:00 y las 09:30 horas, avanzando o retrasando la hora de salida según corresponda.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo en los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y las cabeceras de zona, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, se podrán confeccionar los horarios estableciendo como hora de entrada las 07:45 horas y fijando como salida mínima las 17:15 horas; exceptuando el personal de centros de control y el personal sujeto a turnos que quedarán sometidos a su regulación particular.

a) Franja diurna.

Horas semanales.

Jornada partida: Máximo de 40 horas, adecuándose al calendario laboral.

Jornada continua: 35 horas (de 8 a 15 horas).

Distribución de jornada:

Jornada partida:

De lunes a jueves de todas las semanas laborables del año, con excepción de las que se realicen en jornada continua.

Jornada continua:

Los viernes de todas las semanas laborables del año.

Del 15 de junio hasta el 30 de septiembre.

Semana Santa.

Dos semanas de Navidad hasta Reyes.

Las vísperas de festivo intersemanal.

Esta jornada continua no será de aplicación a partir del 1 de enero de 2019 para las Unidades Técnicas.

b) Franja nocturna.

Es el horario en que el 50% o más de su jornada diaria o en cómputo anual se encuentra dentro de la franja de las 22:00 a las 07:00 horas.

Las jornadas de los empleados o empleadas adscritos a esta franja no podrán superar las 8 horas de media, en un periodo de referencia de 15 días.

La adscripción de un trabajador o trabajadora al horario fijo nocturno será voluntaria de forma general.

Por necesidades de organización de los diferentes servicios de la empresa, se podrán contratar empleados o empleadas de nueva incorporación en esta modalidad y/o llegar a acuerdos con personal propio.

Artículo 18. *Horario del trabajo a turnos.*

En aquellos servicios que, por sus características, son de presencia las 24 horas, todos los días del año, el actual centro de operaciones y control de red y los que en el futuro puedan crearse y entrar en funcionamiento, es necesario establecer el sistema de trabajo a turnos, conforme a lo previsto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores. Véase anexo 4 Planificación Horaria.

Los criterios para su elaboración son los siguientes:

Jornada diaria: Es el número de horas a trabajar cada día en jornada continua. Se establece de forma general una jornada de 8 horas diarias, más un periodo de solapamiento que cada servicio fijará en función de sus necesidades, para garantizar la continuidad del mismo, con un máximo de 9 horas diarias.

Turno: Es el que corresponde en cada momento, por la mañana, tarde o noche, conforme a un (ciclo) ritmo prefijado y equilibrado por el que va rotando todo el personal adscrito al servicio en cuestión.

Ciclo de trabajo: Es la distribución periódica y uniforme de un número de días (días totales del ciclo) indicando los días de trabajo y los días de descanso que incluye.

Calendario anual: En función del ciclo de trabajo y los turnos establecidos, se obtiene toda la distribución de días de trabajo y turno correspondiente a todo un año.

La especificidad técnica de los servicios sujetos a turnos hace que sea imposible, frente a ausencias cortas e imprevistas, suplir al personal titular del servicio. De las jornadas de trabajo planificadas por año, cinco estarán disponibles a fin de realizar cambios para cubrir las posibles bajas que por enfermedad o accidente se puedan producir, así como a otras circunstancias no previstas. Estas jornadas no serán acumulables de un año para otro.

Toda variación en el número de jornadas a disposición del servicio será acordado con el Comité Intercentros.

Los cambios de jornada de trabajo, que se establecen en un número máximo de 2 cambios al mes, se podrán realizar con un preaviso de 48 horas como mínimo, de mutuo acuerdo, en el tiempo de trabajo efectivo del empleado o empleada, y no modificarán la planificación anual establecida.

Las necesidades de servicio imprevistas que puedan plantearse por accidente, enfermedad, etc. se cubrirán por cambio de un día de trabajo, a cuenta de las jornadas a disposición reservadas para estas necesidades, conforme al párrafo tercero de este artículo.

Estos cambios se efectuarán cumpliendo siempre la legalidad vigente en materia de descanso entre jornadas de trabajo y días de trabajo continuos.

Estas necesidades se cubrirán con todo el personal adscrito al servicio, garantizando una distribución equilibrada entre el mismo.

Cualquier otra necesidad que puedan tener las dos partes, se resolverá de mutuo acuerdo.

En los cambios de turno entre las franjas diurna y nocturna, y viceversa, habrá los tiempos de descanso legalmente previstos.

Los trabajadores y trabajadoras podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo con el visto bueno del responsable inmediato y/o planificador, siempre que se cumpla la ley vigente en materia de descanso y días de trabajo realizados de forma continua.

Artículo 19. *Horario flexible.*

En aquellos servicios que por sus características de disponibilidad, con necesidades de posibles jornadas irregulares y no ajustadas a los horarios estándar, es necesario establecer un sistema flexible de trabajo que las resuelva. Véase anexo 4, planificación horaria.

Los parámetros básicos sobre los que se define son los siguientes:

Jornada diaria: Es el número de horas a trabajar cada día laborable y puede estar dentro de un margen con un mínimo y un máximo. Asimismo, se indicará si se realiza en jornada continua o jornada partida.

Período de planificación: Se especificará el periodo de planificación para cada grupo, que se efectuará de forma equitativa.

Horas máximas planificadas en un periodo: Es el número máximo de horas que por necesidades de disponibilidad se podrán planificar en un periodo de tiempo preestablecido.

Publicación de la planificación: La planificación se publicará en un plazo de 72 horas como mínimo antes de su realización.

Retén: Los fines de semana de forma equitativa y rotatoria, el personal flexible no planificado estará disponible para ser convocado por necesidades del servicio.

Por necesidades del servicio se podrá convocar al personal en cualquier momento, estableciendo las siguientes prioridades:

1. Personal planificado para el día, aunque se modifique el horario previsto.
2. Personal de retén.

Si el cliente anula el servicio, se podrá desconvocar una jornada de trabajo en el curso de la jornada de trabajo anterior.

De no ser este el motivo, la jornada desconvocada se computará como una jornada trabajada de seis horas ordinarias.

Cuando en una jornada se produzca una prolongación de la misma, las horas que superen las horas planificadas se devengarán o recuperarán como horas ordinarias, a elección del trabajador o trabajadora.

En la planificación se incluirán dos días consecutivos de descanso en la misma semana o en la semana siguiente; de mutuo acuerdo, se podrán acumular estos días. No se podrán planificar más de tres fines de semana consecutivos.

En todo caso, las jornadas de trabajo y días de trabajo planificados, cumplirán siempre la legalidad vigente en materia de descanso y días de trabajo realizados de forma continua.

Las horas de jornada realizadas en fines de semana se compensarán adicionalmente con el complemento de horas festivas. Si por necesidades del servicio no se disfrutase del descanso semanal correspondiente de día y medio ininterrumpido, este se ha de compensar siempre con descanso alternativo dentro de un periodo de 14 días.

Las horas de jornada en festivo que por razones del servicio se tuviesen que realizar se compensarán adicionalmente con el complemento de horas festivas, o bien por descanso compensatorio en función del tiempo trabajado en día festivo, a elección de la persona trabajadora.

Las jornadas planificadas con el horario mínimo de 6 horas se realizarán de forma continua.

Se establece un complemento de disponibilidad mensual para compensar económicamente la prestación de estos servicios.

Para lo no especificado aquí, será de aplicación lo que se determina en las normas generales de horarios.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Serán horas extraordinarias las que, por necesidad del servicio o situaciones de emergencia, sobrepasen las horas planificadas diarias.

Tendrán la consideración de horas de primer nivel las horas extraordinarias realizadas en días laborables, de lunes a viernes.

Serán de segundo nivel las que se realicen desde las 22 horas del viernes hasta las siete horas del lunes, o las que correspondan a los días de descanso semanal del empleado o empleada o compensación por trabajo en días festivos. Lo mismo regirá para los días festivos entre semana.

Las horas extraordinarias que se realicen de 22 a siete horas se compensarán adicionalmente con un importe económico equivalente al establecido en el artículo 24.

Se pagarán todas las horas extraordinarias, salvo las que el empleado o empleada desee compensar con tiempo de descanso.

La compensación con tiempo de descanso será a razón de una hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria de primer nivel trabajada y de 2 horas por cada hora extraordinaria de segundo nivel. Las compensaciones de las horas extraordinarias con tiempo de descanso, podrán acumularse para concentrarlas en una jornada laboral completa, de acuerdo con el responsable inmediato.

Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor las establecidas legalmente. Para su determinación, se seguirá el procedimiento establecido en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 21. *Guardias telefónicas.*

Se señalará que en algunos de estos grupos es inherente la disponibilidad para estar de guardia telefónica. Estas guardias se planificarán de forma alterna y rotatoria, ya sea media guardia, hasta 12 horas, o guardia, de 24 horas en un día natural y de forma continua o en periodos unidos por la jornada laboral. Se podrán planificar horas de guardia adicionales a la media guardia.

Cuando se convoque a un empleado o empleada de guardia, la convocatoria mínima será de cuatro horas extraordinarias a partir del aviso. Cuando con el aviso sólo se avance el inicio de la jornada ordinaria, se pagarán las horas extraordinarias realmente realizadas.

El complemento económico por permanencia de guardia se percibirá independientemente de los complementos y/o horas extraordinarias que se generen para atender un trabajo para el que se ha recibido un aviso.

Tradía dotará de los sistemas de comunicación autónoma y efectiva, en cada caso, al personal que esté planificado de guardia.

Artículo 22. *Consultas telefónicas de asistencia técnica.*

Para aquellos casos y situaciones en que sea necesario, se podrá pedir al empleado o empleada que esté disponible por periodos de 24 horas para cualquier consulta telefónica de asistencia técnica de su especialidad. La empresa procurará que el preaviso sea de 24 horas.

La aceptación de esta disponibilidad será voluntaria y no comporta el desplazamiento y la presencia del empleado o empleada en el lugar de trabajo.

Tradía dotará al empleado o empleada de los medios de telecomunicación necesarios para atender las consultas que se le puedan hacer.

El tiempo que el trabajador o trabajadora dedique a atender una consulta se retribuirá al precio de la hora ordinaria normal, con complemento de hora de las 22 a las 7 horas o festiva si procede. Las fracciones serán siempre de 15 minutos. Asimismo, para esta disponibilidad de consulta telefónica de asistencia técnica por cada 24 horas se percibirá un complemento detallado como ctat en el anexo 3.

Artículo 23. *Jornadas fuera del centro de trabajo habitual.*

Cuando la jornada se realice en un centro de trabajo distinto al que el empleado o empleada está adscrito y se pernocte fuera del domicilio habitual, la jornada se prolongará a 9 horas con jornada partida en cualquier periodo del año.

El exceso de jornada hasta 9 horas quedará compensado con el complemento de noche fuera.

En este caso, se considerará que toda prolongación de jornada que supere las 9 horas diarias son horas extraordinarias.

Artículo 24. *Horas de 22 a 7 horas.*

Cuando por necesidades del puesto de trabajo del personal adscrito a horario flexible, deba planificarse la jornada total o parcialmente de las 22 a las 7 horas, las horas trabajadas en esta franja horaria se compensarán adicionalmente con el complemento de horas de las 22 a las 7 horas.

Artículo 25. *Vacaciones.*

1. Todos los empleados y empleadas tendrán derecho a unas vacaciones anuales de treinta y cinco días naturales. La dirección procurará que los trabajadores y/o trabajadoras puedan realizarlas del 1 de junio al 30 de septiembre y de forma continua si lo han solicitado, siempre que se pueda garantizar que los servicios no queden desatendidos. En caso de que por necesidades del trabajo no se pueda realizar su totalidad en este periodo, se garantizarán dos semanas continuas y se compensará con 3 días laborables adicionales. Podrá pactarse el fraccionamiento en tres partes como máximo, siempre que:

El total de vacaciones incluya 5 fines de semana completos.

Las fracciones se efectúen por semanas completas.

2. Se solicitarán las vacaciones antes del día 20 de abril y la autorización estará condicionada a que el servicio quede cubierto.

3. El derecho a vacaciones se generará a partir del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre. En caso de alta posterior al 1 de enero, se calculará la parte proporcional.

4. Las vacaciones deberán efectuarse en el año natural o en el mes de enero del año siguiente como máximo.

5. En el supuesto de que dos o más empleados o empleadas de un departamento o servicio coincidan en la solicitud de un mismo turno de vacaciones y no sea posible acceder a ello, serán criterios preferentes para otorgarlas a uno o al otro:

El empleado o empleada con cónyuge o pareja que trabaje y, además, tenga uno o más hijos en edad escolar.

El empleado o empleada con cónyuge o pareja que trabaje.

El empleado o empleada con uno o más hijos en edad escolar.

El empleado o empleada de más antigüedad.

Estos criterios se utilizarán el primer año de coincidencia y, a partir del segundo año, se efectuará de forma rotatoria. Se podrá solicitar documentación acreditativa de las circunstancias personales.

Artículo 26. *Calendario laboral.*

Todos los años la empresa, teniendo en cuenta las propuestas realizadas por la representación de los trabajadores, confeccionará el calendario laboral, el cual se diferenciará por secciones, departamentos o centros de trabajo, atendiendo y respetando los usos y costumbres y en todo caso la ordenación del servicio que en cada momento sea objetivamente conveniente. Entre la última quincena de noviembre y la primera de

diciembre, la empresa publicará el calendario laboral y una planificación anual de modalidades horarias. Véase anexo 4, planificación horaria.

El calendario deberá comprender la planificación indicativa de la ordenación de los diferentes tipos de horarios, en la modalidad elegida, las rotaciones, la distribución del descanso semanal y las fiestas.

Las planificaciones horarias anuales se publicarán indicando el horario estándar diario, la franja horaria mínima y máxima dentro de la que se podrán realizar la jornada y el número de horas mínimo diarias de obligada presencia en coincidencia con el servicio.

Una vez confeccionado el calendario laboral de cada uno de los centros de trabajo se fijarán dos puentes de carácter retribuido y no recuperable de común acuerdo con el Comité Intercentros. Atendiendo al calendario oficial, los puentes se fijarán de carácter estatal siempre que sea posible. En aquellos regímenes horarios que no puedan disfrutar de estos puentes, se les descontará de su cómputo anual efectivo de horas el número de horas equivalente.

A partir del 1 de enero de 2019 los dos puentes de carácter retribuido y no recuperable del calendario laboral no se harán extensivos al calendario laboral de las Unidades Técnicas, ni tampoco se descontarán de su cómputo anual.

CAPÍTULO VII

Permisos, licencias, excedencias y compactación

Artículo 27. *Permisos.*

Los permisos retribuidos que podrán obtener los empleados y empleadas serán los siguientes:

a) Por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de un familiar, 3 días laborables (de lunes a sábado), 4 si el hecho se produce fuera de la comunidad autónoma. En caso de nacimiento, adopción o acogimiento de dos o más hijos serán 4 días laborables (de lunes a sábado), 5 si el hecho se produce fuera de la comunidad autónoma.

b) Por cambio de domicilio, 2 días laborables (de lunes a sábado), 3 si el cambio debe realizarse fuera de la comunidad autónoma.

c) El permiso por matrimonio será de 20 días naturales y se podrá acumular a las vacaciones, en el supuesto de que la boda se celebre en este periodo.

d) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos, los empleados y empleadas tendrán un día de permiso.

e) Los empleados y empleadas podrán solicitar hasta 5 días de permiso, 3 de ellos retribuidos, una vez al año para atender necesidades o circunstancias no incluidas en los apartados anteriores. Estos días de permiso se podrán disfrutar en fracciones de 4 horas, cuando el trabajador o trabajadora realice jornada partida y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días deberán solicitarse previamente y no podrán superar los 3 días consecutivos, ni unirse al disfrute de las vacaciones y podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

f) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 1 día de permiso retribuido al año por cada una de las asignaturas a las que se presenten a exámenes oficiales, previamente justificados.

g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 12 meses. El permiso de una hora por lactancia por cada hijo o hija menor de 12 meses, podrá hacerse efectivo, a voluntad de la persona trabajadora al inicio, durante o al final de la jornada. Este permiso podrá sustituirse por una reducción de jornada de una hora por cada hijo o hija, con la misma finalidad. Se dispondrá de una hora adicional en caso de parto múltiple o discapacidad del recién nacido. Durante la vigencia del convenio

se podrá realizar la compactación del tiempo de lactancia. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora y la empresa acordarán el disfrute de este permiso. La trabajadora o trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación al disfrute. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de Tradia ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa que deberá comunicar por escrito.

h) Una semana natural para la realización de trámites de adopción o acogimiento ya sea en el estado español o en el extranjero.

i) Dos semanas naturales adicionales al permiso de nacimiento para la madre biológica. El otro progenitor podrá disfrutar de la proporcionalidad de las dos semanas adicionales del permiso de nacimiento para la madre biológica, siempre que la misma le ceda como mínimo una semana y como máximo cuatro semanas año 2019, dos semanas año 2020 en adelante de su derecho. Así, en el caso de cesión de la madre biológica al otro progenitor de cuatro semanas (año 2019), le corresponderán al otro progenitor cuatro días. A partir del año 2020 la cesión de dos semanas comportará la proporcionalidad de 2 días. En el caso de cesión de una semana, corresponderá un día.

j) Las trabajadoras y/o trabajadores tendrán permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Se amplía el permiso de paternidad en cinco días laborables adicionales a disfrutar consecutivamente al término del permiso de paternidad.

Los permisos anteriormente citados se retribuirán con el salario base y los complementos fijos que tenga el empleado o empleada.

Artículo 28. *Licencias.*

Los empleados o empleadas podrán solicitar licencia sin retribución para atender circunstancias familiares, personales o por motivos de estudios o acciones formativas. No podrá utilizarse la licencia para trabajar por cuenta propia o ajena, sin autorización expresa de la empresa.

La dirección de la empresa decidirá, en cada caso, la concesión de la licencia si así lo permiten las necesidades y la organización del trabajo. Concedida la licencia, el empleado o empleada gozará, durante todo el periodo concedido, de reserva del puesto de trabajo.

Para poder solicitar la licencia, la antigüedad del empleado o empleada deberá ser de un año como mínimo.

Las licencias serán de 1 a 3 meses y no podrán solicitarse nuevamente hasta que no haya transcurrido 1 año desde la concesión de la anterior.

Si la causa de la licencia es una acción formativa que no se pueda realizar en tres meses, se concederá por el tiempo necesario con un máximo de un curso escolar.

En caso de maternidad, previa solicitud del empleado o empleada, se le concederá siempre una licencia de un máximo de 9 meses de duración, a contar desde el momento de la finalización de la suspensión de contrato por maternidad.

Se podrá solicitar y/o ampliar hasta un máximo de seis meses de duración la licencia sin sueldo para aquellos casos en el que por razones de guarda legal se tenga a cargo un menor de doce años de edad o un familiar directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, enfermedad, accidente no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida. En estos supuestos la Compañía cotizará a la Seguridad Social por el tiempo de duración de la licencia sin sueldo por las contingencias comunes de acuerdo a lo legalmente establecido conforme a la base de cotización correspondiente al mes anterior al comienzo de la licencia sin sueldo.

Artículo 29. Compactación de la jornada reducida.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario.

Cuando se solicite reducción de jornada para atender a personas con discapacidad, deberán justificar la situación mediante las declaraciones de dependencia de los servicios sociales que correspondan.

Quien se encuentre en las situaciones descritas en el párrafo primero podrá optar por hacer una jornada continuada de 8 a 15 horas (7 horas) con la correspondiente disminución proporcional del salario.

Para realizar la compactación será necesario que se haga por períodos anuales y se trabaje de lunes a viernes.

Artículo 30. Excedencias.

Los empleados podrán obtener excedencia de uno a cinco años y, durante el primer año, quedará garantizada la reserva de un puesto de trabajo de igual grupo y nivel y similares características al que ocupan en el momento de otorgarles la excedencia.

No se concederá la excedencia cuando en la empresa conste que, durante la misma, el empleado o empleada trabajará o colaborará en entidades de la competencia directa.

Si la empresa tuviera conocimiento de que el empleado o empleada excedente está trabajando o colaborando para la competencia dejará sin efecto la excedencia y la baja se considerará voluntaria.

En lo que no se prevé en este artículo, se aplicará el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Movilidad funcional. Movilidad geográfica**Artículo 31. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el ámbito de cada centro de trabajo permanente de la empresa se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Adaptación del personal con capacidad disminuida.

Los trabajadores o trabajadoras que por deficiencia física o psíquica sobrevenida, no invalidante y de carácter permanente no puedan prestar servicios en su puesto de trabajo habitual y se les destine a otro puesto adecuado a su capacidad, conservarán el derecho a percibir el sueldo base y los complementos salariales permanentes y/o consolidados de su grupo y nivel anterior.

Artículo 33. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica del personal de la empresa constará de las siguientes modalidades:

1. Viajes por cuestiones relacionadas con el trabajo.
2. Desplazamiento temporal.
3. Traslado.

Artículo 34. *Viajes por cuestiones relacionadas con el trabajo.*

Se considerarán viajes por cuestiones relacionadas con el trabajo la movilidad geográfica que deban efectuar los empleados o empleadas debido a las necesidades itinerantes del propio trabajo.

No tendrán esta consideración los desplazamientos que realice el empleado o empleada entre los diferentes edificios que componen las sedes centrales o territoriales de la compañía y la de aquellos centros que se encuentren en la influencia del área urbana que corresponde al centro de trabajo al que está adscrito. La jornada computable será la planificada, con las particularidades que se detallan en el artículo 23, e incluirá el tiempo de desplazamiento desde el lugar de trabajo habitual del empleado o empleada hasta el lugar donde deba realizar el trabajo. Si el desplazamiento es superior a un día y se pernocta en la población más cercana al lugar donde se debe trabajar, la jornada incluirá el desplazamiento desde el lugar de pernoctación hasta la ubicación del trabajo a efectuar.

Se pernoctará fuera cuando así lo aconsejen los requerimientos del trabajo, de acuerdo con el responsable y actuando siempre en el cumplimiento de las normas de seguridad reflejadas en el artículo 73.

Las compensaciones económicas por los desplazamientos serán las siguientes:

a) Por pernoctación fuera del domicilio habitual se percibirá el complemento por noche fuera.

b) Dietas de comida y alojamiento en territorio del estado español y Andorra, según los precios que se detallan en el capítulo de condiciones retributivas.

Le corresponderán dietas al empleado o empleada que viaja por cuestiones relacionadas con el trabajo y mientras lo haga y también el día de llegada, si ésta se produce después de las 15:30 horas o las 21:00 horas.

c) A partir del 1 de enero de 2019, el personal adscrito a las nuevas Unidades Técnicas dejará de percibir el importe de la dieta establecida en el Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU, en aquellos desplazamientos que se realicen por cuestiones relacionadas con el trabajo dentro del ámbito de su Unidad Técnica siempre que los mismos no impliquen pernocta fuera de su domicilio habitual, quedando fuera de este acuerdo aquellos desplazamientos derivados de cursos de formación, u otras actividades que no sean su trabajo habitual.

d) A partir del 1 de enero de 2019, en el supuesto de realizarse desplazamientos superiores a 45 kilómetros y dentro de su ámbito de actuación, el personal de las Unidades Técnicas tendrá derecho al importe de 16 euros en concepto de dieta por desplazamiento, revalorizable anualmente con los criterios establecidos en el Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU. La percepción de este concepto no excluye la percepción de la subvención de comida cuando corresponda, conforme al importe de las tablas salariales a través del medio de pago vigente actualmente, tarjeta magnética.

e) Se establece la dieta internacional para todo el personal de convenio de Tradia Telecom, SA, con el valor y porcentaje de desglose siguiente:

Importe: 157,94€ (valor provisional 2018).

Alojamiento y desayuno: 40%.

Comida: 30%.

Cena: 20%.

Gastos varios: 10%.

Estos porcentajes se abonarán en función de los días y horas de salida y regreso. El porcentaje de gastos varios se percibirá asociado al comida, a la cena o a ambos. En los desplazamientos en los que Tradia Telecom, SA, proporcione alojamiento concertado no se percibirá la parte correspondiente al alojamiento y desayuno. Asimismo, no se percibirán dietas en los supuestos en los que el personal vaya a gastos pagados. A los

efectos del abono de la dieta internacional se considerarán horarios de comida y cena las 15:00 y 22:00 horas respectivamente.

f) Al personal no desplazado y en jornada partida que debido a su trabajo no pueda realizar la interrupción a la hora habitual del comida o cena y lo haga a deshora, o al personal en jornada continua que tenga que prolongarse hasta después de las 15.30 horas y sin interrupción para comer, se le abonará el importe que se fija en el anexo 3, en concepto de comida/cena, abonándose en la nómina.

Se considera que la hora habitual del comida es de 13:30 a 15:30 horas y la de la cena a partir de las 21:00 horas.

Artículo 35. *Desplazamiento temporal.*

Por desplazamiento temporal se entiende el que obliga a un cambio de residencia del empleado o empleada por un tiempo no superior a un año, salvo con la aceptación voluntaria por parte del empleado o empleada de un periodo superior.

Se aplicará el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad geográfica. Para este cambio temporal, se pactará con el empleado o empleada afectados, la compensación indemnizadora de los gastos ocasionados, según el tiempo y lugar de desplazamiento.

Artículo 36. *Traslado.*

Se considera traslado, el destino no temporal de un empleado o empleada a un centro de trabajo permanente de la empresa diferente al que está adscrito y que comporta o no cambio de domicilio.

Será de aplicación el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y podrá acordarse por las dos partes a petición del empleado o empleada, o de la empresa, o con carácter forzoso.

Los traslados quedarán circunscritos a los centros de trabajo que la empresa tenga en cada momento.

Cuando el traslado sea forzoso deberá obedecer a las causas que estipule la ley y la empresa seguirá el procedimiento necesario para obtener la autorización administrativa.

El desplazamiento forzoso que obliga al cambio de residencia se compensará como sigue:

Los gastos de desplazamiento del empleado o empleada y los de sus familiares con los que conviva y dependan de él, así como del ajuar del hogar.

Una indemnización de una sola vez, del importe de cuatro mensualidades de sueldo base y complementos de salario de carácter permanente si el empleado o empleada no tiene familiares con los que conviva a su cargo, y nueve mensualidades, si los tuviera.

En los casos especiales de traslado forzoso internacional, se negociará con el empleado o empleada su retribución para garantizarle, en todo caso, el poder adquisitivo de su salario.

En el supuesto de que el traslado forzoso no comporte cambio de domicilio, la empresa compensará al empleado o empleada con una indemnización equivalente al mayor coste que debería soportar para desplazarse al nuevo centro de trabajo con los medios de transporte públicos existentes, y otra indemnización compensatoria del mayor tiempo que tenga que emplear para desplazarse desde su casa al nuevo centro y regreso, respecto al que empleaba antes, calculada respecto a su sueldo base, antigüedad y por su precio ordinario.

La decisión de cambiar o no de domicilio, en el supuesto de traslado, será del empleado o empleada, quien podrá optar por el cambio cuando la distancia entre el límite del centro urbano de residencia del trabajador o trabajadora y el límite del centro urbano del nuevo centro sea superior a 20 Km. Las compensaciones del apartado anterior por el traslado que comporte cambio de domicilio, sólo se pagarán cuando éste se haga efectivo.

La modificación contractual no se considerará substancial cuando el traslado sea a centros de trabajo de la empresa que no estén distanciados, entre ellos, más de 20 kilómetros.

La empresa no podrá solicitar el traslado forzoso de ningún empleado o empleada si para cubrir el puesto al que se le destina existen empleados de su mismo, grupo y nivel, calificación y capacitación que voluntariamente deseen ocuparlo.

Para conocer la existencia de voluntarios, antes de solicitar la autorización de un traslado forzoso, la empresa iniciará el proceso de selección según se describe en el artículo 9.1.A).

Si se presenta un solo candidato o candidata y se le valora apto para el puesto, se le adjudicará la vacante.

Si se presentan más de uno, tendrá preferencia el que, reuniendo todos los requisitos, lo solicite para reunirse con el cónyuge y/o hijos que residan en el lugar de destino, y, en igualdad de circunstancias, el de más antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO IX

Condiciones retributivas

Artículo 37. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva será:

1. Sueldo base.
2. Complementos del salario:
 1. Personales.
 2. De puesto de trabajo.
 3. De cantidad de trabajo.
3. Objetivos.
4. Complementos de indemnización y compensaciones no salariales.

Artículo 38. *Sueldo base.*

El sueldo base es la retribución asignada a cada grupo y nivel como contraprestación por el correcto desarrollo de las tareas que tiene encomendadas y para la realización de la jornada de trabajo y para los periodos de descanso computables como trabajo.

El salario base anual en que se retribuyen los diferentes grupos y niveles son los que se señalan en los cuadros salariales del anexo 2.

Artículo 39. *Complementos salariales.*

Definición y clases: Son complementos salariales las retribuciones del trabajador o trabajadora que se agregan al sueldo base, cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción.

En el anexo 3 se detallan los precios de todos los complementos que a continuación se definen, excepto el complemento personal anual y el complemento por objetivos.

1. Personales. Retribuyen las condiciones personales de los trabajadores o trabajadoras que se han valorado en el sueldo base correspondiente a su grupo y nivel.

a) Complemento personal anual. El complemento personal retribuye el valor añadido que un trabajador o trabajadora aporta a un puesto de trabajo estándar.

Este complemento será individual y se podrá percibir en función de la valoración que su superior haga del trabajador o trabajadora. Se comunicará la valoración del o de la responsable y el pago que se hará efectivo al empleado una vez al año.

El complemento personal del año no será consolidable, salvo pacto individual distinto.

b) Antigüedad. Este complemento retribuye la vinculación y la dedicación ininterrumpidas del empleado o empleada a la empresa. La compensación económica por este concepto será la misma para todos los grupos y niveles y consistirá, como máximo, en seis trienios. Este complemento se percibirá por doce mensualidades.

El complemento por antigüedad se pagará desde el primero de mes, en que se produce cada vencimiento.

Para determinar la antigüedad de cada empleado o empleada, se computará el tiempo de vinculación a la empresa o la fecha de antigüedad reconocida. Si está o ha estado vinculado o vinculada a la empresa mediante contrato de duración determinada, se le computará como tiempo de permanencia el de la contratación temporal anterior en su conjunto y siempre que la interrupción laboral no sea por decisión de baja voluntaria del trabajador o trabajadora o siempre que la finalización del proyecto no suponga una continuidad en el servicio.

c) Complemento ad personam. El complemento ad personam, fruto de la adecuación salarial fija, realizada en el I convenio colectivo de Tradia, quedará absorbido y compensado por el cambio de grupo y/o nivel que pueda tener el empleado o empleada en el futuro.

Este complemento o complementos tendrán los mismos incrementos que se acuerden sobre la base del origen de los mismos, según sean fijos o variables.

2. Complementos de puesto de trabajo. Retribuyen las circunstancias diferenciales que puedan concurrir en un puesto de trabajo y que supongan una clasificación diferente de la corriente. Estos complementos, de carácter funcional, dependen del desarrollo efectivo del puesto de trabajo y no serán consolidables.

a) Noche fuera. Recibirán compensación por desplazamiento de noche fuera por cuantía diaria los trabajadores o trabajadoras que deban pernoctar fuera de su domicilio habitual por razones de trabajo y tal como se detalla en el artículo 34 a). Este complemento también compensa la prolongación de jornada hasta 9 horas, reflejado en el artículo 23.

b) Horas de 22:00 a 07:00. Se percibirán las horas trabajadas en esta franja, especificadas en el artículo 24.

c) Permanencia de guardia. Se percibirá por la realización de las guardias o medias guardias que le hayan sido planificadas al empleado o empleada según el artículo 21 de este convenio.

La guardia tendrá 24 horas de disponibilidad. La media guardia tendrá hasta 12 horas de disponibilidad y la compensación económica será la mitad de la anterior.

Las horas adicionales a la media guardia planificadas se compensarán con el complemento de hora de guardia.

d) Consulta telefónica de asistencia técnica (CTAT). Tal como se refleja en el artículo 22, esta disponibilidad se retribuirá con un complemento de hasta 24 horas y el pago del tiempo, por consulta efectuada, por fracciones de 15 minutos al precio de hora ordinaria, con complemento de horas de 22 a 7 horas o festivo, en su caso.

e) Complemento de disponibilidad. Los trabajadores o trabajadoras que realicen su trabajo sometidos al régimen de horario flexible citado en el artículo 19, percibirán el complemento de disponibilidad mensual.

Este complemento se percibirá por 12 meses al año en su actual cuantía anual y según el importe mensual reflejado en el anexo 3.

El complemento mensual que se percibe por disponibilidad es inherente al puesto de trabajo y mientras éste esté sujeto al horario flexible.

f) Horas festivas. Los empleados o empleadas que estén sujetos al horario flexible percibirán el complemento por hora festiva trabajada según se estipula en el artículo 19.

g) Complemento de Antenista. Los empleados o empleadas que de modo habitual trabajen en torres y antenas y estén capacitado para ello cobrarán un complemento denominado Plus Antenista Mensual mientras estén sujetos o realicen este trabajo.

Los empleados que de forma ocasional y voluntaria deban subir a una torre o antena percibirán el complemento Hora de Antenista por cada hora trabajada en estas estructuras. A partir del 1 de enero de 2019, este complemento será sustituido por el de Trabajos en Altura cuyo importe mensual es de 150,58€ (valor provisional 2018). Este complemento se abonará únicamente a aquellos técnicos de las Unidades Técnicas de Tradia Telecom SAU que voluntariamente deseen realizar trabajos en altura siempre que estén capacitados para ello y la Dirección de la Compañía lo apruebe. La percepción de este complemento, Hora de Antenista o Trabajos en altura, es incompatible con el de Plus Antenista mensual descrito en las tablas del Anexo 3.

No se considerará una antena los emplazamientos urbanos con tejados planos y pretilas para evitar caídas. Sin embargo, los empleados o empleadas que tengan que acceder a estos emplazamientos recibirán formación en materia de seguridad para estas situaciones.

h) Complemento de Centro de Control (NOC). Se establece el Complemento de Centro de Control (NOC) para el personal de Convenio Colectivo de estos centros. Sustituyendo, por tanto, al complemento de garantía de turnos o el complemento de puesto que hasta la fecha se venía percibiendo. Dicho complemento por importe mensual de 292,12 euros (valor provisional 2018) se abonará en 12 meses y revalorizará con los mismos criterios que se fijen en el Convenio Colectivo de Tradia. Este complemento compensará el desarrollo de trabajos a turnos rotativos de: mañana, tarde y noche los 365 días del año en dichos centros de control. Todo ello con arreglo a la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo y conforme al calendario anual que se fije desapareciendo la limitación del número máximo de noches a realizar. También compensará las posibles disfuncionalidades que el propio trabajo a turnos pudiese acarrear. En aquellos supuestos en los que los trabajadores de Convenio Colectivo adscrito a los Centros de Control viniesen percibiendo un complemento similar que compensase el trabajo a turnos, la nocturnidad, la realización del mismo en festivos y los posibles cambios de turno que se pudiesen producir durante el año; los excesos sobre dicho importe de 292,12 euros (valor provisional 2018), se absorberán y pasarán a integrarse en un complemento personal revalorizable anualmente con los mismos criterios fijados en el V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU. Todo ello conforme al acuerdo alcanzado el día 11 de julio de 2018.

La empresa procurará realizar una distribución equitativa de los turnos de trabajo llegando a modificar siempre que sea posible y las necesidades del servicio lo permitan el número de personas asignadas a cada turno de trabajo.

i) Libranza. Compensa la realización por parte del personal de convenio de los Centros de Control de jornada efectiva en régimen de turnos rotativos en sábado, domingo o festivo por importe de 46,35 euros (valor provisional 2018). Este importe se revalorizará según el V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU. Para poder percibir este complemento la jornada en sábado, domingo o festivo deberá tener una duración de más de cinco horas y de hasta nueve horas. Todo ello conforme al acuerdo alcanzado el día 11 de julio de 2018.

j) Nocturnidad. El personal de convenio colectivo de los Centros de Control (NOC) que realice jornada de turnos rotativos en periodo nocturno tendrá derecho a percibir un porcentaje según la Tabla 1. La realización de la jornada parcial en periodo nocturno dará derecho a la percepción de la nocturnidad en proporción al número de horas trabajadas en dicho periodo. El horario de la nocturnidad para estos trabajadores (NOC) será el contemplado en el artículo 17. Todo ello conforme al acuerdo alcanzado el día 11 de julio de 2018.

k) Complemento por día de trabajo. Para los trabajadores de convenio de los Centros de Control que los días 25 de diciembre y 1 de enero realicen turnos de trabajo rotativos, el abono de un importe de 80 euros brutos que correspondería; al turno de

tarde y al de noche del día 24 de diciembre, al turno de mañana del día 25 de diciembre y al turno de tarde del día 25 de diciembre. Siendo la secuencia para su abono del día 1 de enero la del turno de tarde y noche del día 31 de diciembre, y la correspondiente al turno de mañana del 1 de enero y el turno de tarde del mismo día. El abono de este importe de los turnos señalados no será compatible con el importe de la libranza. Todo ello conforme al acuerdo alcanzado el día 11 de julio de 2018.

3. Complementos por cantidad de trabajo.—Se percibirán por una mayor cantidad de trabajo aportada, de conformidad con los condicionamientos de cada complemento específico.

Horas extraordinarias. Las horas que tengan carácter de extraordinarias, de fuerza mayor o no, tendrán la compensación económica correspondiente, tal como se dispone en el artículo 20 revalorizándose conforme al Anexo 3.

La retribución de las horas extraordinarias se realizará de acuerdo con los valores de la tabla del III convenio colectivo de Tradia Telecom incrementado de acuerdo con la disposición final primera del presente Convenio Colectivo.

A partir de la firma del Convenio Colectivo ambas partes se reunirán en una Comisión para estudiar una tabla de horas extraordinarias.

Artículo 40. *Objetivos.*

La dirección y el personal que esté de acuerdo con ello podrán convenir la percepción de este complemento destinado a retribuir el grado de alcance de los objetivos previamente especificados por su responsable y compensar toda dedicación adicional en relación a la que es habitual, que resulte de la participación en determinados proyectos o actividades. El empleado o empleada podrá suscribir este acuerdo por periodos anuales o determinados y de forma voluntaria. Véanse Anexo 5A y 5B, acuerdo complemento por objetivos.

La determinación de los objetivos anuales se realizará durante el primer trimestre de cada año.

Debido a que el sistema de objetivos se establece por periodificación anual, cuando el trabajador o trabajadora cause baja durante el ejercicio, se evaluará el cumplimiento de los objetivos asignados en función del periodo trabajado para determinar por un lado, el grado de cumplimiento de los mismos y por otro la retribución proporcional que pudiera corresponder.

En todo caso, una vez se haya acordado la percepción, se informará al Comité Intercentros sobre los empleados o empleadas con quienes se ha acordado, el motivo correspondiente y los criterios de valoración.

Artículo 41. *Complementos de indemnización y compensaciones no salariales.*

a) Kilometraje. Es la compensación por los desplazamientos por motivos de trabajo con vehículo propio según el precio unitario por kilómetro, según se detalla en el Anexo 3 de complementos salariales, y serán por cuenta del empleado o empleada titular del vehículo todos los gastos que comporten la gasolina, reparaciones, mantenimiento y seguros del vehículo.

El kilometraje a compensar será el que declare el empleado o empleada titular del vehículo, pero no podrá nunca sobrepasar la distancia kilométrica existente entre el centro de trabajo permanente y el lugar de destino con un margen adicional máximo de 20 kilómetros por cada día que dure el desplazamiento, y debido a la necesaria movilidad en el lugar de destino, salvo los supuestos excepcionales y demostrables en que esta modalidad, en el lugar de destino, sea necesariamente superior a los 20 kilómetros diarios.

Esta compensación se incrementará anualmente, a partir del 1 de enero, en un porcentaje equivalente al resto de conceptos salariales.

b) Dietas. Es la compensación de los gastos originados por manutención y alojamientos ocurridos en los desplazamientos por motivos de trabajo pagados por el trabajador o trabajadora.

Estas compensaciones se incrementarán anualmente, a partir del 1 de enero, en un porcentaje equivalente al IPC de hostelería del estado español del año anterior.

Alojamiento. Compensa el gasto contraído por el empleado o empleada para dormir y desayunar en establecimientos de hostelería en los desplazamientos de trabajo.

Dieta de comida. Compensa el gasto contraído por el empleado o empleada para almorzar o cenar en los desplazamientos de trabajo.

Artículo 42. *Pago de las retribuciones.*

Todas las retribuciones acreditadas por el personal y el complemento de disponibilidad planificado se harán efectivos por mensualidades corrientes, y los conceptos variables se harán efectivos, por mensualidades vencidas, al mes siguiente.

Todos los pagos se efectuarán mediante transferencia a la cuenta corriente o libreta que el empleado o empleada haya designado. El ingreso será efectivo el último día hábil de cada mes.

El personal que cese en su actividad laboral antes de finalizar el mes percibirá las retribuciones acreditadas y las partes proporcionales de las vacaciones al final del mes en que se produzca el cese. Para el cálculo de la retribución de las vacaciones no realizadas en los finiquitos se computarán el sueldo base y los complementos de carácter permanente del empleado o empleada.

Todas las retribuciones que se fijen en este convenio serán brutas y la empresa les practicará las retenciones que, por impuestos y cuotas a la seguridad social, establezca la ley.

En el recibo de salario, se detallarán el periodo, los diferentes conceptos retributivos, las deducciones y prestaciones de pago delegado por cuenta de la seguridad social.

Artículo 43. *Cálculo de las retribuciones.*

Los pagos mensuales se referirán siempre a 30 días, independientemente de la duración natural del mes, y serán el resultado de dividir por doce o catorce, a solicitud del empleado o empleada, la retribución anual bruta.

Artículo 44. *Anticipos.*

Los empleados y empleadas podrán solicitar anticipos de sus retribuciones mensuales acreditadas de hasta el 90% de su importe neto y el pago se efectuará por transferencia bancaria. Deberá solicitarse, como mínimo, con una antelación de 4 días hábiles.

Las sumas anticipadas se descontarán de manera acordada por ambas partes y no se podrá otorgar un nuevo pago por anticipado si no se ha devuelto el anterior.

CAPÍTULO X

Acción social y mejoras

Artículo 45. *Complemento del subsidio por incapacidad temporal.*

La empresa complementará el subsidio por toda situación de incapacidad temporal (IT por enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional) de los empleados o empleadas hasta el 100% del sueldo base y los complementos salariales permanentes.

Artículo 46. *Complemento del subsidio por maternidad/paternidad.*

Durante el período legal por maternidad y/o paternidad, la empresa complementará el subsidio que la empleada o empleado recibe directamente del INSS hasta el 100% desde el día del inicio del descanso.

Se aplicará este cálculo porcentual sobre el sueldo base y los complementos permanentes que reciba la empleada o empleado.

Las dos semanas adicionales de permiso por maternidad o la parte proporcional que se establece en el artículo 27, apartado i) se retribuirá con el 100% del sueldo base y de los complementos permanentes que perciba la empleada o empleado.

Artículo 47. *Seguros complementarios.*

La empresa tiene suscrito un seguro para los empleados y empleadas que garantiza una indemnización de 48.080,97 € en caso de muerte natural, de 120.202,42 € en caso de muerte derivada de accidente, y en caso de invalidez derivada de accidente. En caso de invalidez derivada de accidente, la indemnización será proporcional al porcentaje de invalidez según el baremo establecido en la póliza de seguro.

Las pólizas se actualizarán y volverán a entregarse a los empleados y empleadas cada tres años.

En caso de muerte, el beneficiario o beneficiaria será la persona que el trabajador o trabajadora designe mediante comunicación formal o, en su defecto, el heredero, heredera o herederos legales.

El trabajador o trabajadora podrá suscribir ampliaciones voluntarias a su cargo, según los baremos y condiciones que establezca la compañía contratada. Estas ampliaciones se formalizarán anualmente.

Artículo 48. *Subvención comida.*

Tradia efectuará un ingreso periódico conforme a la normativa del grupo para todos los empleados y empleadas no sujetos a turnos y por el número de días hábiles trabajados en jornada partida y como prestación indirecta del servicio de comedor de empresa.

De este importe anticipado en el periodo que corresponda se descontarán:

- a) Tantos días de subvención de comida como dietas de comida haya liquidado el empleado o empleada generados en días hábiles en jornada partida del período anterior.
- b) Tantos días como gastos de comida haya liquidado el empleado o empleada o su anfitrión en días hábiles en jornada partida del periodo anterior.

Para el año 2018 el importe diario de subvención comida será el estipulado en el Anexo 3. Este importe se verá incrementado el primero de enero de cada año con el IPC de hostelería del estado español. El resultado se redondeará a la décima parte de euro.

Esta subvención tendrá el tratamiento fiscal vigente en cada momento.

Artículo 49. *Ayuda familiar.*

A los empleados y empleadas de Tradia se les abonará, en el mes de agosto de cada año, una paga extraordinaria por hijo menor de 18 años que integre la unidad familiar legalmente reconocida.

En caso de que el padre y la madre sean empleados de Tradia, sólo uno de ellos podrá percibir esta paga.

Para el cómputo de edad de los beneficiarios o beneficiarias se tomará la fecha del 15 de agosto. Estarán incluidos todos los que hayan nacido antes del 15 de agosto de cada año y los que en esta fecha no hayan cumplido 18 años.

Artículo 50. *Seguro médico.*

La empresa contratará y financiará un seguro médico privado para todos los empleados y empleadas.

Cualquier ampliación del seguro por inclusión de familiares y/o servicios adicionales no previstos en la póliza contratada serán a cargo del empleado o empleada.

Artículo 51. *Plan de pensiones.*

Tradia dispone de un plan de pensiones de la modalidad de empleo. En este plan podrán participar los trabajadores o trabajadoras que acrediten una antigüedad mínima de un año en la compañía.

El salario regulador del Plan de Pensiones, será o bien el que corresponda a cada empleado de acuerdo con su salario base de su actual grupo y nivel más el complemento IV Convenio, o bien el que corresponda exclusivamente a su grupo y nivel con el tope fijado en ambos casos en la cantidad de 36.239,53€, revalorizándose conforme a los criterios fijados en el convenio colectivo de Tradia Telecom.

La aportación al plan de pensiones se establece en tres niveles; uno fijo y dos variables.

Nivel fijo: Este nivel será financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 1% del salario base del trabajador.

Primer nivel variable: Será financiado por aportaciones de la empresa y por aportaciones del trabajador de la siguiente manera:

La aportación de la empresa quedará establecida como máximo en un 2% del salario base. Esta aportación será realizada a partes iguales por empresa y trabajador/trabajadora, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

1. empresa 1%, trabajador/trabajadora 1%.
2. empresa 2%, trabajador/trabajadora 2%.

Segundo nivel variable: Será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del trabajador o trabajadora, en función del salario base y en porcentajes enteros (1%, 2%....) sobre el mismo.

La aportación individual a cada trabajador o trabajadora no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre planes y fondos de pensiones.

Artículo 52. *Comisión de igualdad.*

Se crea una comisión paritaria de igualdad que estará integrada por tres vocales en representación de la parte social y tres vocales en representación de la dirección.

La comisión estudiará la adopción de las posibles medidas que, atendidas las necesidades del servicio, promuevan la igualdad de trato en el ámbito laboral, así como la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Durante la vigencia del convenio la comisión estudiará la posibilidad de la ampliación progresiva de la edad a tener en consideración para la compactación y reducción de la jornada por cuidado de hijos.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Artículo 53. *Formación profesional.*

La empresa dará a su personal la formación y perfeccionamiento profesional necesarios para el buen desempeño de las tareas y funciones que correspondan a su

trabajo, para la promoción profesional y para mantener y mejorar la competitividad de la empresa y la del propio trabajador o trabajadora.

La empresa promoverá la formación transversal entre las diferentes direcciones y departamentos con el objetivo de dar a conocer a los empleados y empleadas el funcionamiento de las diferentes áreas que la componen. Esta formación, será de carácter personal y voluntaria, se articulará en torno a la inmersión en un departamento ajeno y a la reciprocidad formador-formado y vendrá determinada por la disponibilidad presupuestaria anual. Los contenidos, extensión y duración deberán ser refrendados por los jefes/jefas de los departamentos implicados.

La empresa dará publicidad a la programación de cursos a fin de que todo empleado o empleada que tenga interés en participar en los mismos pueda solicitarlo.

Los empleados y empleadas tienen la obligación de adquirir la formación que la empresa imparta o haga impartir por centros externos.

Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento detallado de las novedades técnicas y las medidas de prevención de riesgos laborales, según las directrices indicadas en los artículos 66, 67, 69 y 70 del presente convenio, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevas tareas que faciliten la promoción de los trabajadores.

La dirección de la empresa podrá, ya sea por contrato de trabajo o por pacto individual, pactar el resarcimiento del coste de la formación.

El Comité Intercentros participará en la programación de los planes de formación.

La dirección de la empresa consignará anualmente en sus presupuestos una dotación para el desarrollo de la formación profesional y la detallará en la previsión del plan anual.

Artículo 54. *Objetivos de la formación.*

La formación irá dirigida específicamente a alcanzar los objetivos siguientes:

- a) Mantener y mejorar la competitividad de la empresa y del propio trabajador o trabajadora.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles al respectivo grupo y puesto de trabajo.
- c) La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.
- d) El aprendizaje y reciclaje de idiomas.
- e) Facilitar la promoción de los trabajadores y trabajadoras y la adaptación a las nuevas situaciones.
- f) Dar a conocer los riesgos laborales generales y específicos, así como las normas y medidas de Prevención de Riesgos correspondientes, de acuerdo con los artículos 68, 69 y 70 de este Convenio.

Artículo 55. *Asistencia a los cursos de formación.*

Será obligatoria la asistencia a la formación que la empresa subvencione totalmente y que se imparta dentro o fuera del horario de trabajo, con una compensación equivalente a la retribución ordinaria del empleado o empleada durante el tiempo que dedique a su formación.

A los cursos y seminarios que tengan carácter obligatorio asistirán los trabajadores o trabajadoras designados y, si hubiera vacantes, podrán asistir a los mismos, con carácter voluntario, otros trabajadores o trabajadoras interesados en el tema del curso por motivos de promoción, aunque no pertenezcan al grupo profesional al cual se dirige.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinarioArtículo 56. *Normas generales.*

Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y los que contravengan las normativas internas de Tradia. La calificación y sanción de las faltas se realizará de acuerdo con lo que se establece en esta sección.

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren lo que se establece en el presente Convenio o el incumplimiento de las cuales constituya una infracción del ordenamiento jurídico y de prevención de riesgos y salud laboral.

Se informará al Comité Intercentros de todas las sanciones impuestas por falta muy grave. En el caso de faltas leves y graves se informará al Comité Intercentros si el trabajador o trabajadora sancionado así lo solicita.

Este procedimiento será de aplicación sin perjuicio de las disposiciones sobre faltas en materia de seguridad y salud laboral especificado en el capítulo XIII de este convenio.

Artículo 57. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas se clasificarán como leves, graves y muy graves.

Con carácter enunciativo y no limitativo, se indican las infracciones que constituyen las faltas:

1. Son faltas leves:

a) Las injustificadas de puntualidad cometidas en un mes que sumen más de 30 minutos.

b) Las negligencias, descuidos o retrasos en el trabajo que no causen perjuicios o entorpecimientos sensibles.

c) La falta de educación para con otros empleados o empleadas, sus familiares o terceros relacionados con la empresa.

d) Los descuidos o negligencias en materia de seguridad y salud laboral que no provoquen daños humanos ni materiales.

e) La utilización privada de las herramientas que la empresa, pone a disposición del empleado o empleada para el normal desempeño de las tareas que tiene encomendadas, ya sean de tipo mecánico, eléctrico, informático o telemático, que no cause perjuicios o entorpecimientos sensibles.

f) La falta de confidencialidad en la divulgación a terceros de datos de la empresa a las que tiene acceso debido a su trabajo, que no cause perjuicios sensibles.

2. Son faltas graves:

a) La tercera falta leve cometida en el plazo de un mes.

b) Las de asistencia no justificadas y repetidas.

c) Las negligencias, descuidos o retrasos en el trabajo cuando causen perjuicios graves o entorpecimientos de consideración.

d) Las actitudes desconsideradas o irrespetuosas de carácter grave para con los demás empleados o empleadas, sus familiares o terceros relacionados con la empresa que no sean faltas muy graves.

e) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios o que no supongan romper la disciplina.

f) La información a terceros de circunstancias personales de empleados o de la empresa de orden interno y reservado si no se producen perjuicios morales o materiales.

La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador o trabajadora que, debido a su trabajo, tenga acceso directo a los datos.

g) La embriaguez o toxicomanía no habitual que repercuta en el trabajo, salvo que ponga en peligro a las personas o bienes de la empresa. En este caso será falta muy grave.

h) El abandono injustificado del trabajo.

i) La actuación negligente que haga peligrar la seguridad de las personas.

j) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

k) Los descuidos o negligencias en materia de seguridad y salud laboral que provoquen daños humanos o materiales apreciables.

l) La utilización privada de las herramientas que la empresa pone a disposición del empleado o empleada para el normal desempeño de las tareas que tiene encomendadas, ya sean de tipo mecánico, eléctrico, electrónico, informático o telemático, así como el acceso a las redes públicas e internet, empleándolos para fines distintos de los relacionados con su puesto de trabajo, que cause perjuicios o entorpecimientos de consideración.

3. Son faltas muy graves:

a) La tercera falta grave en el plazo de 90 días.

b) Las de asistencia no justificadas y repetidas (acumulación de tres días o 24 horas en el plazo de un mes).

c) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o que rompan gravemente la disciplina.

d) El maltrato negligente de útiles, materiales o instalaciones de la empresa que cause daños graves.

e) Las ofensas o maltratos de carácter muy grave, verbales o físicos, a otros empleados o empleadas, sus familiares o a terceros relacionados con la empresa.

f) El abandono injustificado del trabajo que cause perjuicio grave.

g) La disminución continua y voluntaria del rendimiento en el trabajo.

h) El incumplimiento de la buena fe contractual.

i) La embriaguez habitual o la toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo.

j) Las infracciones en materia de seguridad y salud laboral.

k) Los descuidos y negligencias en materia de seguridad y salud laboral que provoquen daños humanos o materiales importantes.

l) La utilización privada de las herramientas que la empresa pone a disposición del empleado o empleada para el normal desempeño de las tareas que tiene encomendadas, ya sean de tipo mecánico, electrónico, informático o telemático, así como el acceso a las redes públicas e internet, empleándolos para fines distintos de los relacionados con su puesto de trabajo que causen daños graves o muy graves.

m) La información a terceros de circunstancias personales de empleados o de la empresa de orden interno y reservado, si se producen perjuicios morales o materiales.

Artículo 58. *Sanciones.*

1. Por faltas leves.

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de sueldo y empleo de un día.

2. Por faltas graves.

Suspensión de sueldo y empleo de 2 a 20 días.

3. Por faltas muy graves.

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

Artículo 59. *Cumplimiento de las sanciones.*

Excepto en caso de despido, la empresa no exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado o empleada sancionado acredite, de forma clara, haber interpuesto una demanda en contra. En este caso, la sanción resultante se hará efectiva tras la notificación de la sentencia correspondiente.

Artículo 60. *Prescripción y cancelación de faltas.*

1. Las faltas prescriben en los plazos que fija el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cancelación de faltas y sanciones. La dirección de la empresa anotará en los expedientes personales de cada empleado o empleada las sanciones firmes que se les haya impuesto. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas a los seis meses, las leves; al año, las graves, y a los 18 meses las muy graves respectivamente. El plazo comenzará a contar desde la fecha en que sean firmes.

CAPÍTULO XIII

Normas de prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 61. *Disposiciones generales.*

Todos los centros de trabajo de Tradia y todo su personal, independientemente de vinculación o régimen jurídico al que se esté sujeto, están obligados a cumplir las medidas de seguridad, prevención e higiene indicadas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales y todos aquellos reglamentos y normativas que se publiquen en desarrollo de esta ley, así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de su servicio.

Artículo 62. *Comité de Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.*

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral asumirá las funciones que le correspondan según la legislación, y su composición será la que establezca la normativa vigente.

La empresa facilitará la formación externa adecuada a los componentes del comité de seguridad y salud, y acreditará a sus miembros mediante la expedición de una credencial personalizada, identificando a los delegados o delegadas de prevención.

Artículo 63. *Plan de prevención de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva.*

En aplicación de la normativa vigente, la empresa realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en la propia estructura de la compañía en todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Los instrumentos para la gestión y aplicación del plan de prevención son la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.

Si los resultados de las evaluaciones de riesgos pusieran de manifiesto la necesidad de establecer acciones correctoras, se llevará a cabo la planificación de dichas acciones,

indicando los medios necesarios y plazos de tiempo para su ejecución, así como los responsables dentro de la empresa que deberán verificar que las mismas se llevan a cabo.

Periódicamente se llevará a cabo la revisión de las evaluaciones efectuadas, tanto la correspondiente a los puestos de trabajo como la de los centros de la compañía, para reflejar los cambios y/o modificaciones efectuados.

En el supuesto de que algunas medidas correctoras requieran actuaciones a largo plazo, el comité de seguridad y salud acordará las fases de ejecución y las fechas máximas de aplicación.

La empresa asignará los recursos preventivos necesarios, en los casos y términos marcados por la legislación vigente.

Artículo 64. *Reglamento de seguridad y salud.*

El comité de seguridad y salud participará en la elaboración y propuesta a la dirección de la empresa de un reglamento específico o protocolo de seguridad y salud.

Se entregará una copia de este protocolo a cada empleado o empleada de la empresa.

También se entregará un ejemplar como anexo obligado en los contratos y subcontratos de obras y/o servicios, en los que se incluirá una cláusula contractual obligando al cumplimiento de este reglamento.

Artículo 65. *Plan de formación de seguridad y salud laboral.*

El comité de seguridad y salud participará en la preparación y propuesta a la dirección de la empresa del apartado de formación específica de prevención de riesgos laborales para incluirlo en el plan anual de formación de la empresa.

Artículo 66. *Formación continuada de los trabajadores.*

Cada 2 años como mínimo, todos los trabajadores y trabajadoras deberán recibir formación específica sobre seguridad y salud laboral, adaptada a las necesidades de su puesto de trabajo.

Esta formación deberá incluir, además de las novedades propias del desarrollo de las actividades, un recordatorio de los puntos más importantes de los procedimientos de trabajo seguros y de los documentos de seguridad que les afecten más directamente.

Artículo 67. *Formación del personal de nueva incorporación.*

Todo el personal de nueva incorporación recibirá de forma obligatoria la información y formación sobre seguridad y salud laboral general de la empresa y específica al puesto de trabajo a ocupar.

La información sobre los riesgos laborales y la formación sobre los procedimientos de trabajo seguros y las normas de seguridad deberán incluir, en particular, los temas siguientes:

- Riesgos generales de la actividad de la empresa.
- Riesgos específicos del puesto de trabajo al que se accede.
- Utilización y conducción general de vehículos.
- Riesgos de trabajos con pantallas de visualización de datos.
- Primeros auxilios y emergencias.
- Procedimientos de actuación frente a incidentes y accidentes.
- Documentos de seguridad de prevención de riesgos.

Si es de aplicación al puesto de trabajo, se deberá informar y formar al personal sobre:

- Riesgos de trabajos en altura.
- Riesgos de trabajos eléctricos.
- Riesgos de trabajos con maquinaria.
- Riesgos de trabajos con productos químicos.
- Riesgos de trabajo con presencia de radiaciones no ionizantes.

Artículo 68. Condiciones de trabajo durante el embarazo y/o lactancia.

Las trabajadoras en periodo de embarazo y/o lactancia tendrán derecho a cambiar su trabajo por otro del mismo nivel, o turno de trabajo en su caso, si el primero puede perjudicar el proceso de gestación o, después del nacimiento, la lactancia del recién nacido, cuando así lo indique el médico personal o el pediatra y lo prescriba el médico de empresa.

A efectos de valorar las medidas de protección y prevención aplicables, las trabajadoras en período de embarazo y/o lactancia deberán comunicarlo a prevención de riesgos para que emita el correspondiente informe.

En cualquier caso, las mujeres embarazadas no podrán ser discriminadas ni laboral ni profesionalmente por razón de su estado.

Artículo 69. Condiciones especiales para trabajos eléctricos.

En la instalación, mantenimiento y reparación con intervención de equipos eléctricos con tensión, serán de aplicación con el máximo esmero, todas las disposiciones indicadas en el reglamento electrotécnico de baja tensión, así como las normas generales y específicas de seguridad.

El equipo humano estará compuesto por un mínimo de dos personas con conocimientos eléctricos de baja tensión apropiados, además de poseer conocimientos en materia de seguridad y prevención de riesgos y conocimientos de primeros auxilios.

Artículo 70. Condiciones especiales para trabajos en altura.

En la instalación, mantenimiento y reparación que requieran trabajos en altura, serán de aplicación las normas generales y específicas de seguridad, teniendo especial cuidado en que siempre haya una persona no involucrada en estas tareas, que cuente con una formación adecuada en materia de prevención de riesgos (mínimo la formación correspondiente al nivel básico) y que esté pendiente de la seguridad de las personas que estén trabajando en altura. Esta persona ha de tener los conocimientos mínimos de primeros auxilios, y disponer de un dispositivo de aviso de emergencias.

Artículo 71. Comunicaciones de seguridad.

La empresa dotará de un sistema de comunicación autónomo y efectivo a los trabajadores o trabajadoras que deban realizar trabajos en lugares geográficamente aislados.

Artículo 72. Equipos de protección individual (EPI) y ropa de trabajo.

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras que lo precisen la ropa de trabajo adecuada a su tarea.

Asimismo, la empresa proporcionará los equipos de protección individual que sean necesarios para el puesto de trabajo y/o actividad del empleado o empleada.

Se establece un período de cuatro años para la reposición de ropa de trabajo. La sustitución de los EPI se efectuará con la periodicidad que sea necesaria.

El trabajador o trabajadora será responsable de su mantenimiento en buenas condiciones y tiene la obligación de informar a la empresa con carácter inmediato de cualquier anomalía, desgaste o deterioro en los equipos de protección individual que le hayan sido facilitados.

El comité de seguridad y salud propondrá a la empresa las necesidades, características y dotación mínima que sea necesario suministrar.

Artículo 73. *Pernoctaciones fuera por motivos de seguridad.*

Siempre que uno o más factores de distancia, tiempo, duración de la jornada más desplazamiento, estado de las carreteras y/o condiciones meteorológicas puedan poner en peligro la seguridad del empleado, empleada o empleados de un equipo de trabajo desplazado, o cuando así lo indique el o la responsable, se pernochará fuera y no se efectuará el viaje de regreso hasta el día siguiente.

Artículo 74. *Procedimiento para faltas relativas a la prevención de riesgos laborales.*

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral tendrá conocimiento inmediato de cualquier descuido, negligencia, incumplimiento de las normas o infracciones en materia de seguridad y salud laboral.

Este comité informará inmediatamente a la dirección y al Comité Intercentros de los hechos.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral emitirá preceptivamente un informe valorando la gravedad de la falta. Si el informe se firma por unanimidad de las partes o por mayoría simple de los componentes, será vinculante y, en caso de no alcanzarse la mayoría simple, la dirección de la empresa ejercerá la facultad de valorar, amonestar y/o sancionar directamente. El informe preliminar se emitirá en el plazo de 7 días naturales a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de los hechos. Para las faltas que en el informe preliminar se presupongan como graves, el plazo se ampliará a 15 o 45 días respectivamente.

Artículo 75. *Aplicación a los contratos y subcontratos de obras y/o servicios.*

La empresa velará para que todas las disposiciones legales, reglamentarias y procedimientos internos en materia de prevención de riesgos se observen por toda persona física o jurídica que trabaje por cuenta de Tradia en cualquiera de sus centros de trabajo, ya estén estos establecidos, en proceso de construcción o en fase de implantación.

En cláusulas contractuales específicas se establecerán penalizaciones adecuadas por la paralización de trabajos por incumplimiento de las medidas de seguridad, así como del reglamento de seguridad y salud de Tradia.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral tendrá conocimiento inmediato de cualquier descuido, negligencia, incumplimiento de las normas o infracciones en materia de seguridad y salud laboral.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral emitirá preceptivamente un informe valorando la gravedad de la falta y recomendando las acciones a tomar. El informe se emitirá en el plazo máximo de 15 días naturales a partir de que la empresa tenga conocimiento de los hechos.

Artículo 76. *Obligaciones de los empleados para con las empresas contratadas o subcontratadas.*

Todo trabajador o trabajadora que observe actividades de empresas contratadas o subcontratadas de obras y/o servicios que incumplan las normas generales y/o el reglamento de SSL de Tradia, está obligado a informar de sus deberes al o la responsable de la empresa ajena.

En el supuesto de que se adopten inmediatamente las medidas de seguridad establecidas, el trabajador o trabajadora comunicará la incidencia a su responsable superior y al comité de seguridad y salud en un plazo razonable.

En el supuesto de que no se adopten inmediatamente las medidas de seguridad establecidas, el trabajador o trabajadora comunicará la incidencia a su superior, al css y a prevención de riesgos inmediatamente, de modo que, si procede, se paralicen los trabajos.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de Tradia de lo dispuesto en este artículo puede dar lugar a las sanciones indicadas en el artículo 58, según la clasificación establecida en los artículos 57.1.d), 57.2.j), 57.2.k), 57.3.j) y 57.3.k).

Artículo 77. *Vigilancia de la salud.*

En aplicación del artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales, la empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud en TRADIA está sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que está expuesto cada trabajador o trabajadora.

En la planificación de la vigilancia de la salud se describen los exámenes de salud necesarios por puesto de trabajo y su periodicidad, que son realizados por los médicos de vigilancia de la salud, según los riesgos detectados en la evaluación de riesgos llevada a cabo por prevención de riesgos.

Se ofrecerán los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

Inicial para las nuevas incorporaciones.

Tras una ausencia prolongada (superior a 10 meses).

Por cambio a un puesto de trabajo que lo requiera.

Reconocimientos médicos periódicos.

Reconocimiento médico para personal especialmente sensible.

La vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento, excepto en los casos que legalmente sea exigible para el desarrollo de su actividad profesional y en cualquier caso:

Los trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación, que deberán pasar un reconocimiento médico inicial.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos con riesgo de caída de altura.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos de especial peligrosidad.

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

La empresa complementará la vigilancia de la salud con aquellos servicios preventivos tales como:

Análítica básica de sangre y orina cuando haya de realizarse análisis por los riesgos inherentes al trabajo desarrollado.

Campaña de vacuna antigripal.

CAPÍTULO XIV

Derechos de representación colectiva y de reunión

Artículo 78. *Derechos de representación colectiva y de reunión.*

Comité Intercentros.—Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa, en el ámbito estatal de sus competencias y en aquellos

que supere a las que tengan reconocidas los comités de empresa o delegados de personal.

1) Constitución: Se crea al amparo de lo previsto en el artículo 64.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Composición: Estará integrado por nueve miembros, respetándose la proporcionalidad de los sindicatos más representativos en la empresa, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de un crédito de treinta horas mensuales, computándose dentro de él, el que corresponda como miembro del Comité Intercentros o delegado de personal.

El crédito horario es acumulable al de otros miembros del Comité o delegados del mismo sindicato.

3) Competencias: Tendrá las competencias señaladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y las que se establezcan en su constitución.

a) Asumir los derechos y obligaciones que el convenio y la legislación laboral concede a los representantes de los trabajadores.

b) Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en marcha por la dirección.

c) Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la empresa, así como los informes estadísticos y balances del ejercicio.

d) Poder establecer con la dirección pactos y acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores.

e) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.

f) Declarar la huelga legal y ejercitar acciones administrativas o judiciales.

g) Establecer la composición de la representación del personal en la comisión negociadora del Convenio Colectivo.

h) Convocar, presidir y coordinar la asamblea anual de representantes del personal y cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

4) Reuniones: El Comité Intercentros se reunirá cada trimestre para tratar asuntos relativos a sus competencias. Con carácter extraordinario podrá reunirse siempre que lo soliciten al menos, cinco miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

Se elaborará un reglamento de funcionamiento del Comité Intercentros y una vez registrado, se entregará copia a la dirección.

5) Recursos y facilidades: Para el desarrollo de su actividad de representación la empresa pondrá a disposición del Comité Intercentros un local adecuado en la sede de la empresa, facilitando su actividad de representación.

6) Viajes y dietas: Los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal en la empresa tendrán derecho a efectuar con cargo a Tradía, 10 viajes al año.

7) Garantías de los representantes: Los representantes de los trabajadores tendrán las garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

8) Sigilo profesional: Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

9) Delegados sindicales: Se acuerda que aún cuando la empresa no alcance los 250 trabajadores/as, se dispondrá de un delegado sindical por cada uno de los sindicatos, siempre que ostenten representación sindical en los órganos unitarios. En todo caso ningún trabajador/a podrá disponer de más de 80 horas mensuales procedentes de la acumulación de horas sindicales.

10) Garantías y derechos: Los delegados sindicales tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, ley orgánica de libertad sindical y normativa de aplicación.

CAPÍTULO XV

Disposiciones varias

Artículo 79. *Protección de la intimidad.*

1. La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias para que ninguno de los datos personales o familiares de que dispone o facilita a otras empresas del grupo Cellnex Telecom de los miembros de la plantilla sean difundidos en perjuicio de la intimidad de los trabajadores o trabajadoras.

2. En caso de indicios objetivos de abuso o uso fraudulento de los medios y herramientas que la empresa pone a disposición del empleado o empleada para el normal desempeño de su trabajo, la empresa, acogiéndose a lo dispuesto en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores podrá registrar taquillas, cajones y/o terminales de ordenador, siempre en presencia de dos miembros del Comité Intercentros.

En caso de producirse, estos registros deberán estar motivados y justificados y, en todo caso, se efectuarán garantizando la dignidad y privacidad de comunicaciones del empleado o empleada.

Artículo 80. *Garantías procesales.*

La empresa garantiza al personal contra el cual se presente una querrela, se le detenga, encause, procese o demande civilmente por cuestiones relacionadas con su trabajo en interés de Tradia, la defensa jurídica, la representación procesal, los costes de enjuiciamiento y las fianzas, con derecho de libre elección de abogado y procurador en las condiciones que se señalen en la póliza de seguros suscrita a este fin. Una copia de la póliza anual vigente estará a disposición del personal.

A pesar de la libre elección de abogado, el pago se efectuará de acuerdo con las tarifas vigentes establecidas por el colegio de abogados.

Las inasistencias al trabajo por detención o prisión preventiva o similares, según el párrafo primero de este artículo, serán causa de suspensión del contrato, pero si el empleado o empleada no es procesado o es absuelto por sentencia firme, la empresa computará el tiempo de inasistencia a los efectos de antigüedad y compensará al trabajador o trabajadora con una cantidad equivalente a las retribuciones netas que haya acreditado haber trabajado.

Artículo 81. *Publicidad del convenio.*

Una vez se haya firmado por ambas partes y registrado en el departamento correspondiente para su posterior publicación en el BOE, se entregará una copia del Convenio Colectivo a cada empleado o empleada y a todas las personas de nueva incorporación en el momento de darles de alta en la empresa.

Artículo 82. *Unidad familiar.*

Para el disfrute de los permisos o licencias reflejados en el artículo 27 se entenderá como unidad familiar legalmente constituida aquella que lo sea por matrimonio, pareja de hecho o monoparental, que se demuestre fehacientemente y que así se haya comunicado a recursos humanos, abarcando hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Para la determinación de turnos de vacaciones y/o la percepción de la ayuda familiar se tendrán en cuenta los hijos e hijas del empleado o empleada y los aportados por la pareja y que convivan con el empleado o empleada.

Disposición adicional primera. *Unidades Técnicas.*

La integración de personal de Tradia Telecom, SA en las nuevas Unidades Técnicas se llevará a cabo sin que en ningún caso puedan existir traslados forzosos.

Los técnicos de las Unidades Técnicas tendrán como principal cometido la atención de los centros con servicios de alto impacto poblacional, así como la gestión de infraestructuras, el seguimiento y el control de las subcontratas que presenten servicios de la Compañía. Atendiendo al dimensionamiento de cada Unidad Técnica, se tratará de reducir al máximo la subcontratación de todo servicio que pueda ser asumido por las mismas, priorizando de este modo la atención de los servicios con personal propio.

Las vacantes que se generen y estén adscritas a las jefaturas de zona, podrán ser cubiertas por trabajadores de la Compañía sin que para ello se requiera traslado dentro de su ámbito geográfico siempre que el trabajador estuviese adscrito a la zona de la vacante a la que opta.

El personal que opte a las vacantes que se generen en las zonas o en las unidades técnicas no sufrirá merma económica respecto de los conceptos salariales fijos que perciba.

Disposición adicional segunda. *Plan de Pensiones.*

Se acuerda que dentro de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Tradia Telecom, SAU se realizarán en el presente año las reuniones necesarias para ordenar las aportaciones del promotor conforme a la tabla salarial. En el caso de alcanzarse un acuerdo en la Comisión de Control el mismo deberá ser ratificado por la Comisión Negociadora del Convenio y las secciones sindicales presentes en Tradia Telecom, SAU.

Disposición transitoria primera. *Teletrabajo.*

Durante el primer semestre del año 2018 se establecerán las bases para la puesta en marcha del teletrabajo. Durante el primer semestre del año 2018 la comisión de teletrabajo definirá los requisitos y criterios del proyecto, implantándose primero un programa piloto hasta final de año. Al final del año se analizarán y ajustarán los resultados del piloto para su implementación en el primer semestre de 2019.

Disposición transitoria segunda. *Plan de compensación flexible.*

Durante el año 2019 se creará una comisión de trabajo formada por los representantes legales de los trabajadores de Tradia Telecom, SA y los representantes de la Compañía para analizar la posible creación de un plan de compensación flexible para los empleados de convenio.

Disposición transitoria tercera. *Flexibilidad horaria.*

En relación a la consecución de una flexibilidad horaria basada en el establecimiento de una bolsa de horas a gestionar por cada trabajador, y por la cual podrá disponer de 20 horas en positivo o negativo a gestionar de forma mensual respecto al horario de entrada y salida, la empresa manifiesta que solo en el caso de que se formalice un sistema de control de horarios que lo permita y previa negociación con la representación de los trabajadores se podría establecer la citada bolsa.

Disposición transitoria cuarta. *Igualdad.*

Se acuerda fijar dentro del Convenio Colectivo la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de Tradia Telecom, SA, con la intención de que las conclusiones del mismo se presenten durante el primer semestre del año en curso.

Disposición transitoria quinta. *Comisión de Trabajo.*

Se acuerda, por parte de la Dirección y de la Representación Legal de los Trabajadores de Tradia Telecom, SA (en adelante RLT), que durante el presente año 2018 se creará una comisión de trabajo formada por la RLT y la Dirección para definir el alcance, objeto y actividades incluidas en un complemento de puesto para el personal de convenio adscrito a las Unidades Técnicas de Tradia Telecom, SA. Este complemento no superará el importe de 292,12€ (valor 2018). En aquellos supuestos en el que los trabajadores de las Unidades Técnicas de Tradia Telecom, SA viniesen percibiendo un complemento de puesto similar que compensara disfunciones horarias y prolongaciones de jornada, los excesos sobre dicho importe, 292,12€ (valor 2018), se absorberán y pasarán a integrarse en un complemento personal revalorizable anualmente con los mismos criterios que se acuerden en el Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SA. El complemento de puesto descrito será de aplicación a los técnicos de Unidades Técnicas de Tradia Telecom, SA a partir del 1 de enero de 2019.

Disposición transitoria sexta. *Comisión Mixta de Trabajo.*

Se creará una Comisión Mixta de Trabajo formada por representantes de las secciones sindicales legalmente constituidas y con representación de Retevision I, SA, y Tradia Telecom, SAU y con representantes de la Dirección para estudiar y analizar un régimen de trabajo común en los Centros de Control. En el caso de que se alcance un acuerdo, este sustituirá al régimen actual previsto en el presente Convenio siempre que sea ratificado por la Comisión Negociadora y las secciones sindicales presentes en Tradia Telecom, SAU.

La Dirección de la Compañía presentará dentro de la Comisión Mixta de Trabajo un informe sobre la forma factible en que los centros de atención 24 horas los 365 días del año, aseguren el cumplimiento de los turnos anuales. Asimismo, informará a la misma comisión de la forma en que se construirá el pool para cubrir las posibles necesidades coyunturales.

Disposición transitoria séptima.

Una vez finalizados los años 2018, 2019 y, en su caso, 2020, y se tenga conocimiento del IPC real correspondiente a cada uno de esos años, se efectuará una regularización de los salarios correspondientes a los trabajadores que hayan visto extinguido su contrato de trabajo en los años 2018, 2019 y, en su caso, 2020 en el marco del ERE n.º [9/2018] respecto a la diferencia entre el importe a cuenta percibido en el momento de la extinción (0,5%) y el IPC real correspondiente al año en que se produzca la extinción de su contrato limitado a los meses durante los cuales hubiera prestado servicios para la empresa.

La regularización salarial anterior no supondrá revisión de ningún tipo: (i) del salario neto mensual del Plan de Rentas, del importe del complemento no del importe del convenio especial de los trabajadores adheridos al Plan de Rentas; ni (ii) del importe de las indemnizaciones a tanto alzado previstas en el acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas del referido ERE.

Disposición final primera. *Incremento salarial.*

Para los años 2018, 2019 y 2020 ambas partes acuerdan un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5%, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real.

El porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5% del año 2018 se abonará en la nómina del mes de abril. En el resto de años de vigencia del Convenio Colectivo, años 2019 y 2020, el porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5% se abonará en la nómina del mes de febrero.

Disposición final segunda.

Antes de la finalización del mes de septiembre de 2018, se procederá por una comisión creada al efecto a la redacción del texto del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SA. Dicha comisión estará formada por 2 representantes de cada uno de los sindicatos integrantes de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SA, y por 4 representantes por parte de la Dirección.

ANEXO 1

Cuadro de grupos y niveles 1 de enero de 2018

Grupos	Niveles
2	A, B, C, D y E
3	A, B, C, D y E
4	A, B, C, D y E
5	A, B, C, D y E
6	A, B, C, D y E
7	A, B, C, D y E

GRUPO: 2. NIVELES: A, B, C, D, E.

DEFINICIÓN GENERAL DEL GRUPO.

Realización de tareas de apoyo, poco complejas, utilizando elementos mecánicos y/o informáticos, que requieran conocimientos personales y aptitudes prácticas, siempre bajo supervisión directa.

ESPECIALIDAD:

Proyectos	Determinadas tareas en proyectos.
Operación y mantenimiento	Determinadas tareas en explotación.
Administración	Determinadas tareas o procesos administrativos.
Comercial	Determinación tareas de apoyo comercial.

FORMACIÓN MÍNIMA Y CAPACIDADES:

- Educación primaria, Título de graduado en Educación Secundaria o FP I.
- Carnet de conducir tipo B1, salvo en puesto de trabajo en los que no se requiera efectuar desplazamientos para el desempeño normal de sus funciones.
- Facilidad de integración en un equipo trabajo.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Para incorporarse a este grupo no se requiere experiencia profesional previa.

OTROS REQUISITOS:

Proyectos.	Disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual en ocasiones puntuales.
------------	---

Operación y mantenimiento.	Adaptación horaria al servicio al que se está adscrito.
Administración.	
Comercial.	Conocimientos de ofimática.

POSICIONES BÁSICAS:

Auxiliar de mantenimiento.
Antenista.
Operador de Logística.

GRUPO: 3. NIVELES: A, B, C, D, E.

DEFINICIÓN GENERAL DEL GRUPO:

Realización de tareas específicas de operación, mantenimiento y/o supervisión en proyectos o en procesos concretos que exigen habitualmente iniciativa, aptitudes prácticas y conocimientos profesionales.

ESPECIALIDAD:

Proyectos.	Realización de tareas de colaboración.
Operación y mantenimiento.	Tareas de gestión, mantenimiento, operación y/o supervisión de redes y equipos.
Administración.	Colaboración en tareas de ventas y apoyo a clientes.
Comercial.	

FORMACIÓN MÍNIMA Y CAPACIDADES:

- Título de graduado en Educación Secundaria, FP I o FP II. En caso de promoción interna, la experiencia previa adquirida puede sustituir esta formación.
- Carnet de conducir tipo B1, salvo en puesto de trabajo en que no se requiera efectuar desplazamientos para el desempeño normal de sus funciones.
- Facilidad de integración en un equipo trabajo.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Para incorporarse a este grupo no se requiere experiencia profesional previa.

OTROS REQUISITOS:

Proyectos.	Disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual.
Operación y mantenimiento.	Adaptación horaria al servicio al que se está adscrito.
Administración.	
Comercial.	

POSICIONES BÁSICAS:

Operador/a de soporte
Administrativo/a

GRUPO: 4. NIVELES: A, B, C, D, E.

DEFINICIÓN GENERAL DEL GRUPO:

Realización de tareas específicas de operación, mantenimiento y/o supervisión en proyectos de redes e infraestructuras o en procesos concretos que exigen una ejecución y/o gestión de los mismos.

ESPECIALIDAD:

Proyectos.	Tareas de ejecución.
Operación y mantenimiento.	Tareas de gestión, mantenimiento, operación y supervisión de redes, equipos o infraestructuras.
Administración.	Tareas de gestión administrativa, venta de servicios y relación con cartera de clientes.
Comercial.	

FORMACIÓN MÍNIMA Y CAPACIDADES:

- Título de graduado en Educación Secundaria, FP I o FP II. En caso de promoción interna, la experiencia previa adquirida puede sustituir esta formación.
- Carnet de conducir tipo B1, salvo en puesto de trabajo en los que no se requiera efectuar desplazamientos para el desempeño normal de sus funciones.
 - Facilidad de integración en un equipo trabajo.
 - Formación adicional en ofimática y herramientas ofimáticas específicas, e idiomas.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Es necesaria experiencia profesional previa para incorporarse a este grupo.

OTROS REQUISITOS:

Proyectos.	Disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual.
Operación y mantenimiento.	Disponibilidad para estar de guardia cuando el servicio lo requiera.
Administración.	
Comercial.	Conocimiento de idiomas.

POSICIONES BÁSICAS:

Técnico/a de despliegue local
 Técnico/a de U.O.
 Técnico/a administrativo/a.
 Técnico/a de reporting y soporte centro control.
 Técnico/a de Aseguramiento y Operación.
 Técnico/a de documentación.
 Secretario/a de Dirección.

GRUPO: 5. NIVELES: A, B, C, D, E.

DEFINICIÓN GENERAL DEL GRUPO:

Realización de tareas altamente especializadas de implantación, ejecución y/o gestión, desde la preparación hasta la finalización y de forma autónoma que requieren una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad.

ESPECIALIDAD

Proyectos.	Tareas de diseño e implantación de proyectos.
Operación y mantenimiento.	Gestión, mantenimiento y supervisión de redes equipos y/o infraestructuras.
Administración.	Gestión administrativa sobre grupo de procesos, venta de servicios y cartera de clientes.
Comercial.	

FORMACIÓN MÍNIMA Y CAPACIDADES:

- Bachillerato, FP II o Diplomado universitario. En caso de promoción interna, la experiencia previa adquirida puede sustituir esta formación.
- Carnet de conducir tipo B1, salvo en puesto de trabajo en los que no se requiera efectuar desplazamientos para el desempeño normal de sus funciones.
- Formación adicional en ofimática y herramientas informáticas específicas.
- Conocimiento suficiente de la lengua de la Comunidad Autónoma en la se esté adscrito y del castellano.
- Conocimientos del idioma inglés.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Es necesaria experiencia profesional previa para incorporarse a este grupo.

OTROS REQUISITOS:

Proyectos.	Disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual.
Operación y mantenimiento.	Disponibilidad para estar de guardia cuando el servicio lo requiera.
Administración.	
Comercial.	Formación adicional en márketing y técnicas de venta.

POSICIONES BÁSICAS:

Técnico/a de:

Aprovisionamiento.	Control Económico.	Desarrollo de RRHH.	Laboratorio y Medidas.	Medio Ambiente.
Prevención de Riesgos.	Organización y Procesos.	Patrimonio y Legalización.	Recursos de Coubicación.	Recursos de Red.
TLC.	Comunicación.			

Supervisor/a de turno.

GRUPO: 6. NIVELES: A, B, C, D, E.

DEFINICIÓN GENERAL DEL GRUPO:

Realización de tareas de planificación y coordinación de medios, recaban datos de múltiples procedencias, filtran, analizan, gestionan, integran y supervisan trabajos de otros colaboradores.

ESPECIALIDAD:

Proyectos.	Tareas de planificación y coordinación de medios asociados a proyectos complejos, explotación de redes y/o infraestructuras, procesos administrativos complejos y los referentes a cartera de clientes.
Operación y mantenimiento.	
Administración.	
Comercial.	

FORMACIÓN MÍNIMA Y CAPACIDADES:

- Diplomado Universitario, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica o Licenciaturas Universitarias.
- Carnet de conducir tipo B1, salvo en puesto de trabajo en los que no se requiera efectuar desplazamientos para el desempeño normal de sus funciones.
- Formación adicional en ofimática y herramientas informáticas específicas.
- Dominio perfecto, hablado y escrito de la lengua de la Comunidad Autónoma en la que se esté adscrito y del castellano.
- Buen nivel del idioma inglés.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Es necesaria experiencia profesional previa para incorporarse a este grupo.

OTROS REQUISITOS:

Proyectos.	Disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual.
Operación y mantenimiento.	Disponibilidad para estar de guardia cuando el servicio lo requiera.
Administración.	
Comercial.	Formación adicional en marketing y técnicas de venta.

POSICIONES BÁSICAS:

Analista:

Control Económico.	Explotación.	Jurídico.	Económico.	Soporte de Negocio.
Plan de Negocio.				

Gestor/a:

Proyectos tecnológicos.	Implantación de Proyectos.	Proyectos de Infraestructura.	De Cuentas.	De Productos.
Proyectos de Desarrollo Negocio.		Proyectos Recursos.		

GRUPO: 7. NIVELES: A, B, C, D, E.

DEFINICIÓN GENERAL DEL GRUPO:

Realización de tareas de organización y planificación del conjunto de funciones procesos y personas a su cargo responsabilizándose de la coordinación de grupos de trabajo.

ESPECIALIDAD:

Proyectos.	Funciones de coordinación, planificación y control de los medios asociados a proyectos, explotación de redes y/o infraestructuras, procesos administrativos y medios que han de trabajar en una o más carteras de clientes.
Operación y mantenimiento.	
Administración.	
Comercial.	

FORMACIÓN MÍNIMA Y CAPACIDADES:

- Licenciatura Universitaria, Ingeniero Superior o similares. En caso de promoción interna la titulación exigida podrá ser de Diplomado Universitario, Ingeniería Técnica o similares.
- Carnet de conducir tipo B1, salvo en puesto de trabajo en los que no se requiera efectuar desplazamientos para el desempeño normal de sus funciones.
- Formación adicional en ofimática y herramientas informáticas específicas.
- Dominio perfecto, hablado y escrito de la lengua de la Comunidad Autónoma en la que se esté adscrito y del castellano.
- Buen nivel del idioma inglés.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

- Es necesaria experiencia profesional previa para incorporarse a este grupo.

OTROS REQUISITOS:

Proyectos.	Disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual.
Operación y mantenimiento.	Disponibilidad para estar de guardia cuando el servicio lo requiera.
Administración.	
Comercial.	Formación adicional en marketing y técnicas de venta.

POSICIONES BÁSICAS:

Coordinador/a.

ANEXO 2

Tabla Salarial Provisional a 1 de enero de 2018*

G/N	a	b	c	d	e
2	17.301,34	19.226,76	21.151,48	23.076,06	25.176,20
3	18.875,78	20.976,48	23.076,06	25.176,20	27.467,02
4	20.593,30	22.885,24	25.176,20	27.467,02	29.966,72
5	24.511,62	27.239,80	29.966,72	32.693,50	35.668,78
6	26.742,24	29.718,50	32.693,50	35.668,78	38.914,40
7	29.175,86	32.423,02	35.668,78	38.914,40	42.455,84

* Estos valores se actualizarán con los incrementos que resulten de la aplicación de la Disposición final primera de este Convenio Colectivo.

ANEXO 3

Precios de los complementos salariales provisionales 2018 (incremento variable complementario según disposición final primera)

Horas Extras

Grupo	1.º Niv.	2.º Niv.
1	16,74	19,59
5	24,00	28,12
10	27,14	31,80
15	29,62	34,69
20	32,56	38,14
25	35,61	41,74
30	38,78	45,44
35	42,09	49,31
40	46,17	54,09

Otros conceptos salariales

Antigüedad-Trienio.	109,09
Ayuda familiar.	507,45
Noche fuera.	73,96
Disponibilidad mensual.	559,10
Horas 22-07.	6,43
Horas festivas.	10,11
Guardia.	92,45
Media guardia.	46,22
Libranza.	46,35
Hora adicional guardia.	4,27
C.T.A.T.	23,11
Complemento/Plus antenista mensual.	221,86
Trabajo en altura.	150,58
Complemento NOC.	292,12
Complemento Unidades Técnicas (*ver Disposición Transitoria Quinta).	*
Dietas, locomoción y subvención comida	
Dieta comida/cena.	33,45
Dieta 45 Km.	16
Dieta alojamiento.	95,65
Dieta internacional.	157,94

Subvención comida.	10,15
Km. Automóvil.	0,36
Km. Motocicleta.	0,30

TABLA 1

Precio hora nocturna

Año 2018

Nivel/Grupo	A	B	C	D	E
2	1,83 €	2,03 €	2,21 €	2,41 €	2,65 €
3	2,00 €	2,20 €	2,41 €	2,65 €	2,88 €
4	2,17 €	2,38 €	2,65 €	2,88 €	3,15 €
5	2,59 €	2,86 €	3,15 €	3,43 €	3,76 €
6	2,81 €	3,11 €	3,43 €	3,76 €	4,08 €
7	3,07 €	3,40 €	3,76 €	4,08 €	4,45 €

ANEXO 4**Planificación horaria**

Horario fijo:

Jornada diaria:

Jornada partida: 8 horas 30 min., de lunes a jueves / 6 horas seguidas los viernes o resto de jornada hasta completar el cómputo anual.

Jornada continua: 7 horas de lunes a viernes.

Horario flexible:

Jornada diaria: entre 6 y 9 horas.

Periodo de planificación: semanal de lunes a domingo.

Horas máximas planificables: 80 horas quincenales con un máximo de 56 horas a la semana.

Horario del trabajo a turnos:

Jornada diaria: 8 horas 20 minutos.

Franjas horarias de trabajo:

Mañana: 7 horas – 15 horas 20 minutos.

Tarde: 15 horas – 23 horas 20 minutos.

Noche: 23 horas – 7 horas 20 minutos.

Turno: los turnos de mañana y tarde se realizarán en los periodos de meses que se acuerden. El turno de noche se realizará por periodos de 1 mes. Se realizará conforme al calendario del centro y procurando el consenso con los trabajadores.

Ciclo de trabajo: son las secuencias de trabajo/descanso establecidas para asegurar el servicio de acuerdo con el calendario elaborado, donde se procurará el consenso con los trabajadores del centro. Se establece una secuencia trabajo/descanso para los turnos de día de dos tercios de trabajo y uno de descanso, y otra distinta para el turno de

noche, que será de la mitad de trabajo y la mitad de descanso, sobre la base de 4 días de trabajo consecutivos.

Calendario anual: se aplicarán los criterios anteriormente citados y con asignación de 205 días de trabajo.

El modelo de planificación para cada especialidad y/o grupo de trabajo, se detallará en función del número de personas adscritas a cada uno de ellos.

ANEXO 5A

Complemento por objetivos

Barcelona a, dd, mm, aaa.

Reunidos de una parte, nombre y apellidos, como Dir. De recursos de Tradia Telecom, S.A.U. y, de otra, nombre y apellidos, adscrito/adscrita al departamento.

Acuerdan:

Primero. Que el empleado/empleada nombre y apellidos se adscribe a la modalidad de retribución por objetivos.

Segundo. Que el complemento variable por objetivos retribuye el grado de consecución de los objetivos previamente detallados por su responsable y compensa cualquier dedicación adicional en relación a la que es habitual, que resulte de su participación en determinados proyectos o actividades.

Tercero. Que este complemento por objetivos se percibirá anualmente, el mes de marzo siguiente a cada ejercicio, y que podrá llegar a ser de hasta un N% sobre la suma de su sueldo base bruto anual y el complemento ad personal anual derivados de la adecuación a los nuevos niveles salariales, en función del grado de consecución.

Cuarto. Que las cantidades satisfechas por este complemento serán absorbibles y compensables con cualquier remuneración a la que pudiera tener derecho el señor/señora apellido, por el exceso de dedicación, incluido el tiempo de trabajo, que su colaboración pueda suponer, por aplicación de cualquier norma legal, convencional o reglamentaria.

Quinto. Que este complemento se dejará de percibir al final del periodo pactado o del proyecto o actividad encomendada.

Sexto. Que este pacto anual se considerará prorrogado tácitamente por el mismo período si cualquiera de las partes no lo denuncia expresamente durante el mes de enero del año siguiente.

Séptimo. Firmado por ambas partes este acuerdo, se notificará al Comité Intercentros la suscripción del pacto y el motivo, no así los importes o porcentajes percibidos que quedan a discreción del empleado o empleada.

Nombre y apellidos Empleado/a.

Dir. De recursos.

ANEXO 5B

Barcelona, dd, mm, aaa.

Reunidos de una parte, nombre y apellidos, como Dir. De recursos de Tradia Telecom, S.A.U. y, de otra, nombre y apellidos, adscrito/a al departamento:

Acuerdan:

Primero. Que el empleado/empleada nombre y apellidos se adscribe a la modalidad de retribución variable por objetivos, según establece la disposición final del II convenio colectivo de Tradia, y que, de forma general, se establezcan para la compañía, para el departamento y/o unidad y competencias corporativas.

Segundo. Que el complemento variable por objetivos retribuye el grado de obtención de los objetivos detallados por su superior, y compensa aquella dedicación adicional, puntual y esporádica, en relación a la que es habitual, que resulte de la participación en determinados proyectos o actividades.

Tercero. Que este complemento por objetivos se percibirá anualmente, el mes de marzo siguiente a cada ejercicio, y que podrá alcanzar hasta un 5% sobre la suma de su sueldo base bruto anual y el complemento ad personam anual derivado de la adecuación a los nuevos subniveles salariales, en función del grado de obtención de resultados.

Cuarto. Que las cantidades satisfechas por este complemento absorben y compensan, tal y como se establece en el punto segundo, la remuneración económica que pudiera corresponder por la dedicación adicional puntual y esporádica.

Quinto. Que este complemento dejará de percibirse al final del periodo pactado o del proyecto o actividad encomendados.

Sexto. Que este pacto se considerará prorrogado tácitamente por el mismo periodo si una de las partes no lo denuncia expresamente durante el mes de enero del año siguiente.

Séptimo. Una vez se haya firmado este acuerdo por ambas partes, se notificará al Comité Intercentros la suscripción del pacto.

Nombre y apellidos.
Dir. De recursos.

Nombre y apellidos.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7470 *Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de la empresa Tradia Telecom, SAU (código de convenio n.º 90014052012002), publicado en el BOE de 1 de agosto de 2019, que fue suscrito con fecha 5 de octubre de 2021, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de abril de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO

Reunidos en Barcelona, a 5 de octubre de 2021.

Por una parte los representantes de la Empresa Tradia Telecom, S.A., siendo éstos los siguientes: Jordi Arandes Corbella; José Maria Perez Ruano; Anna Bufí Gaig y José Manuel Otero Zorrilla.

Y por otra parte los miembros del Comité Intercentros de Tradia Telecom, S.A. Por CC. OO: Joseba Ruíz de Erenchun Larumbe, Rubén Alonso Barcala, Virginia Sánchez Ayuso, Jaume Giménez Riera. Por STC: Xavier Fisas Bertran, Daniel Rey Facerias, Iván Martí Gómez, Elena Villa Estebaranz. Por UGT: Xavier Gracia Mari.

Asisten, en calidad de asesores, también los secretarios generales de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros y legalmente constituidas en Tradia Telecom, S.A. Por parte de CC. OO Jordi Tapias Campas. Por parte de STC Olga Adriá Serrano. Por parte de UGT: Josep Lluís Guiu Agustí.

EXPONEN

Primero.

Que conforme a la cláusula séptima del acuerdo firmado el pasado día 30 de septiembre de 2021, entre la representación de la Compañía de Tradia Telecom, S.A. y el Comité Intercentros de Tradia Telecom, S.A., donde se establecía la creación de una comisión de redacción del Convenio Colectivo que llevará a cabo, en el plazo de 15 días, la incorporación al texto del Convenio las modificaciones fijadas en el acuerdo de fecha de 30 de septiembre de 2021 y en el Anexo I al acuerdo de modificación del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, S.A., de fecha 30 de septiembre de 2020.

Segundo.

Que posteriormente y un vez concluidos los trabajos por la comisión de redacción de modificación de los artículos reseñados en los acuerdos, se presentará la redacción final al Comité Intercentros de Tradia Telecom, S.A., para su aprobación. Habilitándose posteriormente a la representación de la dirección para que tanto el acuerdo, como la redacción concluida en los términos acordados sean presentados para su correspondiente registro y publicación en los términos fijados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero.

Que el 7 de octubre de 2021 se presenta la redacción definitiva ante el Comité Intercentros de Tradia Telecom, S.A., y ante los miembros de la representación de la Dirección para su aprobación. Y en vista de la redacción presentada ambas partes.

ACUERDAN

Primero.

Aprobar por unanimidad de los miembros del Comité Intercentros y de la representación de la Dirección de la Compañía la redacción presentada sobre la modificación del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, S.A., conforme a los acuerdos alcanzados el 30 de septiembre de 2021. Quedando la redacción final aprobada en los siguientes términos:

«Artículo 2. *Vigencia.*

El V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SA, tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024; comenzando la misma el 1 de enero de 2018 y finalizando el 31 de diciembre de 2024. El Convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año al finalizar el período de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ser ejercitada el 30 de septiembre de 2024.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo y finalizado el año al que se refiere el último párrafo del apartado tres del artículo 86 del E.T. sin que las partes hayan suscrito un nuevo Convenio Colectivo, se mantendrá la ultraactividad del presente convenio durante un periodo adicional de seis meses.»

«Artículo 15. *Jornada.*

La jornada anual será de 1.723 horas efectivas. Los cálculos retributivos se realizarán a razón de 1.723 horas y de 224 días hábiles. El horario de trabajo se considerará siempre integrado por las horas de trabajo efectivo.

Las modalidades, según su adscripción temporal son:

1. Fijo: horario partido o continuo, planificado anualmente.
2. Turnos: horario continuo, planificado anualmente.
3. Flexible: Partido o continuo según una planificación periódica.
4. Comprimido: dentro del horario a turnos. Horario continuo, planificado anualmente.

Para el personal de convenio adscrito a las Unidades Técnicas no sujetas a turnos se acuerda que la jornada laboral anual sea, a partir del 1 de enero de 2019, de 1.690 horas, y siempre que permanezca adscrito a las Unidades Técnicas. El personal de las unidades técnicas podrá terminar su jornada de trabajo en su domicilio para la realización de tareas de documentación, previa comunicación al responsable y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.»

«Artículo 18. *Horario del trabajo a turnos.*

En aquellos servicios que, por sus características, son de presencia las 24 horas, todos los días del año, el actual centro de operaciones y control de red y los que en el futuro puedan crearse y entrar en funcionamiento, es necesario establecer el sistema de trabajo a turnos, conforme a lo previsto en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores. Véase anexo 4 Planificación Horaria.

Los criterios para su elaboración son los siguientes:

Jornada diaria: Es el número de horas a trabajar cada día en jornada continua. Se establece de forma general una jornada de 8 horas diarias, más un periodo de solapamiento que cada servicio fijará en función de sus necesidades, para garantizar la continuidad del mismo, con un máximo de 9 horas diarias.

Turno: Es el que corresponde en cada momento, por la mañana, tarde o noche, conforme a un (ciclo) ritmo prefijado y equilibrado por el que va rotando todo el personal adscrito al servicio en cuestión.

Ciclo de trabajo: Es la distribución periódica y uniforme de un número de días (días totales del ciclo) indicando los días de trabajo y los días de descanso que incluye.

Calendario anual: En función del ciclo de trabajo y los turnos establecidos, se obtiene toda la distribución de días de trabajo y turno correspondiente a todo un año.

La especificidad técnica de los servicios sujetos a turnos hace que sea imposible, frente a ausencias cortas e imprevistas, suplir al personal titular del servicio. De las jornadas de trabajo planificadas por año, cinco estarán disponibles a fin de realizar cambios para cubrir las posibles bajas que por enfermedad o accidente se puedan producir, así como a otras circunstancias no previstas. Estas jornadas no serán acumulables de un año para otro.

Toda variación en el número de jornadas a disposición del servicio será acordado con el Comité Intercentros.

Los cambios de jornada, que se establecen en un número de 2 cambios al mes, se podrán realizar con un preaviso de 24 horas como mínimo, de mutuo acuerdo y no modificará la planificación anual establecida. En estas situaciones excepcionales planteadas por parte de la compañía o de la persona trabajadora, el técnico del NOC podrá realizar trabajos en remoto siempre que las condiciones técnicas y operativas lo permitan y de mutuo acuerdo entre responsable y la persona trabajadora.

Las necesidades de servicio imprevistas que puedan plantearse por accidente, enfermedad, etc. se cubrirán por cambio de un día de trabajo, a cuenta de las

jornadas a disposición reservadas para estas necesidades, conforme al párrafo tercero de este artículo.

Estos cambios se efectuarán cumpliendo siempre la legalidad vigente en materia de descanso entre jornadas de trabajo y días de trabajo continuos.

Estas necesidades se cubrirán con todo el personal adscrito al servicio, garantizando una distribución equilibrada entre el mismo dentro de la misma línea de negocio.

Cualquier otra necesidad que puedan tener las dos partes, se resolverá de mutuo acuerdo.

En los cambios de turno entre las franjas diurna y nocturna, y viceversa, habrá los tiempos de descanso legalmente previstos.

Los trabajadores y trabajadoras podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo con el visto bueno del responsable inmediato y/o planificador, siempre que se cumpla la ley vigente en materia de descanso y días de trabajo realizados de forma continua.»

«Nuevo artículo 19 bis). *Trabajo a distancia.*

El trabajo a distancia en Tradia Telecom, S.A., está regulado por el acuerdo de 29 de septiembre de 2021. formando parte integrante del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, S.A., a todos los efectos.»

«Artículo 21. *Guardias telefónicas.*

Se señalará que en algunos de estos grupos es inherente la disponibilidad para estar de guardia telefónica. Estas guardias se planificarán de forma alterna y rotatoria, ya sea media guardia, hasta 12 horas, o guardia, de 24 horas en un día natural y de forma continua o en periodos unidos por la jornada laboral. Se podrán planificar horas de guardia adicionales a la media guardia.

Cuando se convoque a un empleado o empleada de guardia, la convocatoria mínima será de cuatro horas extraordinarias a partir del aviso. Cuando con el aviso sólo se avance el inicio de la jornada ordinaria, se pagarán las horas extraordinarias realmente realizadas.

El complemento económico por permanencia de guardia se percibirá independientemente de los complementos y/o horas extraordinarias que se generen para atender un trabajo para el que se ha recibido un aviso.

Tradia dotará de los sistemas de comunicación autónoma y efectiva, en cada caso, al personal que esté planificado de guardia.

Para el personal que realice guardias en el que haya sido necesario el desplazamiento, desde la finalización de la última incidencia se realizará el descanso previsto por la ley y en caso de que alguna de las diez primeras horas coincidiese con la jornada ordinaria siguiente se computarán como horas trabajadas.»

«Disposición final primera. *Incremento salarial.*

Para los años 2018, 2019 y 2020 ambas partes acuerdan un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5%, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real.

El porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5% del año 2018 se abonará en la nómina del mes de abril. En el resto de años de vigencia del Convenio Colectivo, años 2019 y 2020, el porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5% se abonará en la nómina del mes de febrero.

Para el año 2021 se acuerda un incremento salarial del IPC real menos un 0,5%. La revisión se abonará en nómina a principios del año siguiente.

Para el año 2022 se acuerda un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5%, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real. El porcentaje a cuenta se abonará en la nómina del mes de febrero.

Para el año 2023 se acuerda un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5%, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real. El porcentaje a cuenta se abonará en la nómina del mes de febrero.

Para el año 2024 se acuerda un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5%, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real. El porcentaje a cuenta se abonará en la nómina del mes de febrero.»

«ANEXO 4

Planificación horaria.

Horario fijo:

Jornada diaria:

Jornada partida: 8 horas 30 min., de lunes a jueves / 6 horas seguidas los viernes o resto de jornada hasta completar el cómputo anual.

Jornada continua: 7 horas de lunes a viernes.

Horario flexible:

Jornada diaria: entre 6 y 9 horas.

Periodo de planificación: semanal de lunes a domingo.

Horas máximas planificables: 80 horas quincenales con un máximo de 56 horas a la semana.

Horario del trabajo a turnos:

Existirán las siguientes modalidades horarias en el trabajo a turnos:

M1: Modalidad de turnos; 365 días al año en régimen de turnos de mañana, tarde y noche, de lunes a domingo.

- Mañana; 8 h 20 minutos (de 07:00 a 15:20 h).
- Tarde; 8 h 20 minutos (de 15:00 a 23:20 h).
- Noche; 8 h 20 minutos (de 23:00 a 07:20 h).

M2: Modalidad de turnos; mañana, tarde, de lunes a viernes y jornada comprimida (modalidad JCa) o jornada comprimida (modalidad JCb); de lunes a viernes todo el año.

- Mañana; 8 h 20 minutos (de 07:00 a 15:20 h).
- Tarde; 8 h 20 minutos (de 15:00 a 23:20 h).
- JCa; jornada comprimida a). Duración total 8 h 20 minutos (de 8:00 h a 16:20 h L-V con 20 min de descanso). Con flexibilidad en la hora de entrada. En función de la flexibilidad a la hora de entrada la hora de salida se retrasará para cumplir con el cómputo de horas. (Flexibilidad; pudiendo entrar desde las 08:00 hasta las 09:30 h).
- JCb; jornada comprimida b). Duración total 8 h 20 minutos (de 8:00 h a 17:20 h L-V con 1 hora para comer) Con flexibilidad en la hora de entrada. En función de la flexibilidad a la hora de entrada la hora de salida se retrasará para cumplir con el cómputo de horas. (Flexibilidad; pudiendo entrar desde las 08:00 hasta las 09:30 h).

M3: Modalidad jornada comprimida, modalidad JCa, o jornada comprimida modalidad JCb, ambas de lunes a viernes.

– JCa; jornada comprimida a). Duración total 8 h 20 minutos (de 8:00 h a 16:20 h L-V con 20 min de descanso). Con flexibilidad en la hora de entrada. En función de la flexibilidad a la hora de entrada la hora de salida se retrasará para cumplir con el cómputo de horas. (Flexibilidad; pudiendo entrar desde las 08:00 hasta las 09:30 h).

– JCb; jornada comprimida b). Duración total 8 h 20 minutos (de 8:00 h a 17:20 h L-V con 1 hora para comer). Con flexibilidad en la hora de entrada. En función de la flexibilidad a la hora de entrada la hora de salida se retrasará para cumplir con el cómputo de horas. (Flexibilidad; pudiendo entrar desde las 08:00 hasta las 09:30 h).

Turno: Los turnos se realizará conforme al calendario del centro y procurando el consenso con los trabajadores.

Ciclo de trabajo: son las secuencias de trabajo/descanso establecidas para asegurar el servicio de acuerdo con el calendario elaborado, donde se procurará el consenso con los trabajadores del centro. Se establece una secuencia trabajo/descanso para los turnos de día de dos tercios de trabajo y uno de descanso, y otra distinta para el turno de noche, que será de la mitad de trabajo y la mitad de descanso, sobre la base de 4 días de trabajo consecutivos.

Calendario anual: se aplicarán los criterios anteriormente citados y con asignación de 205 días de trabajo.

El modelo de planificación para cada especialidad y/o grupo de trabajo, se detallará en función del número de personas adscritas a cada uno de ellos.»

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8186 *Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU.*

Visto el texto de la modificación del V Convenio Colectivo de la empresa Tradia Telecom, SAU (código de convenio n.º 90014052012002), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2022, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de marzo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

MODIFICACIÓN DEL V CONVENIO COLECTIVO DE TRADIA TELECOM SAU

Reunidos en Barcelona, 14 de diciembre de 2022.

Reunidos, por parte de la Empresa Tradia Telecom, SAU, don Jordi Arandes Corbella, don José María Pérez Ruano; doña Anna Bufí Gaig; doña María Peña Solano Ubiergo, y don José Manuel Otero Zorrilla.

Y, por otra parte, los miembros del Comité Intercentros de Tradia Telecom, SA. Por CCOO: doña Virginia Sánchez Ayuso y don Albert González Ayats. Por USO: don Xavier Fisas Bertran, don Daniel Rey Facerías, don Iván Martí Gómez, don Lorenzo Hortigosa Moreno, y doña Olga Adrià Serrano. Por SI: don Daniel Tejedor Mazo y doña María Cristina Rodrigo Navarro.

Asisten, en calidad de asesores, también los secretarios generales de las secciones sindicales con representación en el Comité Intercentros y legalmente constituidas en Tradia Telecom, SA. Por parte de CCOO: don Jaume Giménez Riera. Por parte de USO: doña Olga Adrià Serrano. Por parte de SI; doña Sonia Abdelkader Collazo.

EXPONEN

Primero.

Que conforme a la cláusula décima del acuerdo firmado el pasado día 13 de diciembre de 2022, entre la representación de la Compañía Tradia Telecom, SAU, y el Comité Intercentros de Tradia Telecom, SAU, se estableció la creación de una comisión de redacción del convenio, que llevará a cabo, en el plazo de siete días, la incorporación al texto del convenio de las modificaciones fijadas y que hagan necesaria una nueva redacción de los artículos del convenio afectados por el acuerdo del 13 de diciembre de 2022.

Segundo.

Que el día 14 de diciembre de 2022, dentro del plazo señalado se han concluido los trabajos por la comisión de redacción del convenio respecto de la modificación de los artículos reseñados en el acuerdo de revisión del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU, de fecha del 13 de diciembre de 2022. Para posteriormente ser presentados al Comité Intercentros y a la representación de la dirección de la Compañía para su aprobación.

Tercero.

Que el mismo día 14 de diciembre de 2022, una vez concluidos los trabajos de redacción definitiva de los artículos revisados y modificados del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU, conforme al acuerdo de 13 de diciembre de 2022, se presentan la redacción concluida de los artículos del Convenio afectados por la revisión ante el Comité Intercentros de Tradia Telecom, SAU, y ante los miembros de la representación de la Dirección para su aprobación. Y en vista de la redacción presentada:

ACUERDAN

Primero.

Aprobar por unanimidad de los miembros del Comité Intercentros y de la representación de la Dirección de la Compañía la redacción presentada sobre la modificación del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU, conforme al acuerdo alcanzado el 13 de diciembre de 2022. Quedando la redacción final aprobada en los siguientes términos:

«Artículo 2. *Vigencia.*

El V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SA, tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026; comenzando la misma el 1 de enero de 2018 y finalizando el 31 de diciembre de 2026. El convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año al finalizar el período de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ser ejercitada el 30 de septiembre de 2026.

Una vez denunciado el convenio colectivo y transcurrido un año sin que las partes hayan suscrito un nuevo convenio colectivo, las partes firmantes del presente convenio se someterán a los correspondientes procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales. Sin perjuicio del desarrollo del anterior proceso de mediación, las partes firmantes acuerdan mantener la ultraactividad del presente convenio durante un periodo adicional de seis meses, todo ello de conformidad con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Calendario laboral.*

Todos los años la empresa, teniendo en cuenta las propuestas realizadas por la representación de los trabajadores, confeccionará el calendario laboral, el cual se diferenciará por secciones, departamentos o centros de trabajo, atendiendo y respetando los usos y costumbres y en todo caso la ordenación del servicio que en cada momento sea objetivamente conveniente. Entre la última quincena de noviembre y la primera de diciembre, la empresa publicará el calendario laboral y una planificación anual de modalidades horarias. Véase anexo 4, planificación horaria.

El calendario deberá comprender la planificación indicativa de la ordenación de los diferentes tipos de horarios, en la modalidad elegida, las rotaciones, la distribución del descanso semanal y las fiestas.

Las planificaciones horarias anuales se publicarán indicando el horario estándar diario, la franja horaria mínima y máxima dentro de la que se podrán realizar la jornada y el número de horas mínimo diarias de obligada presencia en coincidencia con el servicio.

Una vez confeccionado el calendario laboral de cada uno de los centros de trabajo se fijarán dos puentes de carácter retribuido y no recuperable de común acuerdo con el Comité Intercentros. Atendiendo al calendario oficial, los puentes se fijarán de carácter estatal siempre que sea posible. En aquellos regímenes horarios que no puedan disfrutar de estos puentes, se les descontará de su cómputo anual efectivo de horas el número de horas equivalente.

Artículo 27. *Permisos.*

e) Los empleados y empleadas podrán solicitar hasta 5 días de permiso, 3 de ellos retribuidos, una vez al año para atender necesidades o circunstancias no incluidas en los apartados anteriores. Estos días de permiso se podrán disfrutar en fracciones de 4 horas, cuando el trabajador o trabajadora realice jornada partida y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días deberán solicitarse previamente y no podrán superar los 3 días consecutivos, ni unirse al disfrute de las vacaciones y podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente. Respecto del aumento del número de días para su disfrute de asuntos propios, habrá que estar al contenido y sistema de compensación acordado en la redacción dada en la disposición final primera del convenio colectivo para el periodo 2022 a 2024.

CAPÍTULO VII

Permisos, licencias, compactación, adaptación jornada y excedencias

Artículo 29 bis. *Adaptación de jornada.*

Durante la vigencia del convenio colectivo, Tradia Telecom, SA, dará cumplimiento a la normativa en todo lo relativo a la adaptación de jornada que recoge el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51 bis. *Plan de compensación flexible.*

Tradia Telecom, SA, habilitará para las personas trabajadoras que voluntariamente lo soliciten, a partir del año 2024, un plan de compensación flexible para poder contratar una serie de productos y/o servicios que ofrezca la compañía en función de sus necesidades o preferencias. El importe del plan de compensación flexible estará constituido, para cada una de las personas trabajadoras, por la suma anual del importe de su ticket restaurante que percibe y

por el importe anual que la compañía abona de su tarjeta sanitaria a cada persona trabajadora, conforme establece el convenio colectivo.

La adhesión voluntaria a este sistema de compensación, supondrá que la persona trabajadora dejará de percibir los productos y/o servicios, o compensaciones económicas que venía recibiendo en la forma y manera establecida en el convenio colectivo, tales como tickets restaurante, tarjeta sanitaria.

La compañía informará puntualmente a la representación legal de los trabajadores a lo largo del año 2023 de la marcha de la implementación del plan de compensación flexible para el año 2024.

Disposición transitoria octava. *Reincorporación convenio.*

Durante el año 2023 y 2024 el personal que actualmente se encuentra encuadrado, por acuerdo individual entre la empresa y la persona trabajadora, fuera de la aplicación del convenio colectivo, con carácter voluntario podrá solicitar la incorporación al ámbito del convenio colectivo siempre que las funciones que venga desempeñando estén dentro de las comprendidas en el convenio, así como que la retribución que la persona trabajadora fuera de convenio viniese percibiendo se encuentre encuadrada dentro de las tablas salariales de convenio. En todo caso se requiere el acuerdo expreso de ambas partes. De todo ello se dará cumplida información a la representación legal de los trabajadores.

Disposición final primera. *Incremento salarial.*

Para los años 2018, 2019 y 2020 ambas partes acuerdan un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5%, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real.

El porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5% del año 2018 se abonará en la nómina del mes de abril. En el resto de años de vigencia del convenio colectivo, años 2019 y 2020, el porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5% se abonará en la nómina del mes de febrero.

Para el año 2021 se acuerda un incremento salarial del IPC real menos un 0,5%. La revisión se abonará en nómina a principios del año siguiente.

Para el año 2022 se acuerda un incremento del IPC anual siempre y cuando éste no exceda de un 6,7%, conforme a la previsión realizada por la Dirección Financiera para la confección del presupuesto del año 2023. En caso de que el IPC exceda de un 6,7%, el incremento quedará limitado a dicho porcentaje del 6,7%. En el caso de que el IPC anual no exceda del porcentaje del 6,7%, el incremento será el del IPC correspondiente al año 2022.

En todos los casos y para el año 2022 se acuerda que al incremento que resulte de aplicación se le procederá a descontar el porcentaje a cuenta del 0,5% percibido por el personal desde el mes de febrero del año 2022.

Para el año 2023, y año 2024, se acuerda un incremento anual del IPC real, siempre y cuando éste no exceda de la previsión de IPC fijada por la Dirección Financiera para el año 2023, año 2024, y que será comunicada a la representación legal de los trabajadores en el mes de junio de cada uno de los años, al comienzo de la confección del presupuesto. En el caso de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, exceda de la previsión fijada por la Dirección Financiera, el incremento de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, quedará limitado a la previsión hecha y comunicada a la representación legal de los trabajadores por la Dirección Financiera. En el supuesto de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo entre el 2023 y 2024, no exceda de la previsión comunicada por la Dirección Financiera, el incremento para cada uno de los años del periodo 2023 a 2024, será el del IPC real.

Para cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024 se acuerda una entrega a cuenta de incremento, como máximo de un porcentaje de hasta un 0,5% regularizándose a principios del año siguiente, a partir del mes de febrero, en función del incremento de aplicación del IPC que resulte conforme a los criterios establecidos para cada uno de los años.

La Compañía en el año 2025 abonará la suma de las diferencias entre el IPC abonado en los años 2022, 2023 y 2024, y el IPC real de los mismos (a partir de ahora "diferencial"), de la siguiente forma:

a) Hasta un "diferencial" del 1%, se compensará mediante días de asuntos propios, a razón de un día de asuntos propios por cada 0,5% de diferencial, pudiéndose por tanto, consolidar hasta un máximo de 2 días de asuntos propios a partir de enero de 2025.

En caso de que el diferencial de IPC sea inferior al 0,5, se redondeará al alza al 0,5, correspondiendo a un día de asuntos propios.

Si el diferencial es superior al 0,5 e inferior al 1% se redondeará al alza al 1%, correspondiendo a dos días de asuntos propios.

b) Si el "diferencial" es superior al 1% e inferior o igual al 2%, además, se abonará mediante un pago único no consolidable, el importe resultante de aplicar el diferencial que exceda el 1% del apartado a) anterior; siendo el valor máximo a percibir el 1%, con efectos económicos 1 de enero de 2025.

c) Para un "diferencial" superior al 2%, se abonará además, de modo consolidable en tablas salariales provisionales del 2025, el importe resultante de aplicar el porcentaje de diferencial que exceda al 2% de los apartados a) y b) anteriores. Se abonará a partir del mes de febrero del año 2025, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2025 y 2026 se acuerda un incremento salarial del IPC real, con una entrega a cuenta de como máximo de un porcentaje del 0,5, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real en la nómina del mes de febrero.

Se excluye de la aplicación de estos incrementos la cuota personal en activo y los complementos para los que se hayan pactado otros incrementos distintos dentro del convenio.

Una vez leído el presente documento de modificación y nueva redacción de los artículos del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SA presentado por la comisión de redacción dentro del plazo de tiempo establecido, y conforme al acuerdo alcanzado el día 13 de diciembre de 2022, el mismo es aprobado por la totalidad de los miembros del Comité Intercentros de Tradia Telecom, SA, y por la representación de la dirección de la Compañía, y en prueba de conformidad firman las partes intervinientes en el lugar y fecha *ut supra*.

Una vez aprobado por la unanimidad de los presentes, se habilita a la representación de la dirección para que tanto el acuerdo, como la redacción concluida en los términos acordados sean presentados para su correspondiente registro y publicación en los términos fijados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

4940 *Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de la empresa Tradia Telecom, SAU, (código de convenio núm. 90014052012002), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 1 de agosto de 2019, mediante el que se acuerda la modificación de los artículos 2 y 57 y la disposición final primera, así como la inclusión de las disposiciones adicionales tercera y cuarta, acuerdo que fue suscrito el día 3 de diciembre de 2025 y ha sido subsanado mediante acta de 11 de febrero de 2026, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de las personas trabajadoras afectadas, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios, 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, 19 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**ACTA DE ACUERDO PARA LA MODIFICACIÓN
DEL V CONVENIO COLECTIVO DE TRADIA TELECOM, SAU**

**Con medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI
en la empresa y Protocolo de actuación frente a catástrofes
y otros fenómenos meteorológicos adversos**

De forma telemática, a través de la plataforma *Teams*, siendo las 15 horas del 11 de febrero de 2026, se han reunido:

– El Comité Intercentros de Tradia Telecom, SAU, (en adelante, Tradia, o la empresa), máximo órgano representativo de las personas trabajadoras en la empresa y firmante del V Convenio colectivo de Tradia, y cuyos representantes son:

- Por USO: Xavier Fisas Bertran (Presidente), Olga Adriá Serrano, Iván Martí Gómez, Daniel Rey Facerías y Lorenzo Hortigosa Moreno.
- Por SI: María Cristina Rodrigo Navarro (Secretaria) y Daniel Tejedor Mazo.
- Por CC. OO.: Virginia Sánchez Ayuso y Albert Gonzalez Ayats.

– En representación de la dirección de la empresa: María del Rocío De La Torre López, Elfrida Alarcón Sáenz, Eduardo Fariña Carballo y Sergio Vázquez Lázaro.

Reconociéndose las partes capacidad y legitimación para suscribir este acta.

EXPONEN

Primero.

Que el 26 de enero de 2026, la empresa, con delegación de facultades del Comité intercentros de Tradia, remitió a la Dirección General de Trabajo a través de la aplicación REGCON el acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Tradia, que suscribieron ambas partes el 3 de diciembre de 2025, dando lugar al expediente de esta Dirección General con referencia 90/01/0144/2026.

Segundo.

Que se recibió por parte de esta Dirección General resolución fechada el 3 de febrero de 2026, en la se proponían una serie de modificaciones del convenio colectivo adicionales a las del acuerdo remitido por las partes, las cuales se dan aquí por reproducidas, y se emplazaba a la Comisión Negociadora del acuerdo por un plazo de diez días hábiles para acordar dichas modificaciones.

Tercero.

Que a efectos debatir las modificaciones propuestas por la Dirección General de Trabajo, y alcanzar los acuerdos oportunos para cumplir con las mismas, la representación de la empresa y el Comité Intercentros de Tradia se ha reunido en el lugar, fecha y hora expresados en el encabezamiento de esta acta.

Cuarto.

Que adicionalmente a las cuestiones relativas a las modificaciones del convenio colectivo, en esta reunión la Empresa compartió con el Comité Intercentros de Tradia el nuevo modelo de evaluación *Leadership Attributes Assessment* (LAA) en el que ha estado trabajando recientemente la corporación con la intención de agilizar y simplificar el mismo, habiéndose pasado de 12 a 5 competencias que continúan estando encuadradas en el planteamiento de modelo existente hoy y que integra los 4 tipos de liderazgo (líder *coach*, líder desarrollador, líder inspirador y líder transformador).

Quinto.

Que tras revisar y debatir las partes firmantes de la presente acta la redacción definitiva de los artículos a modificar, ambas

ACUERDAN

Primero.

Aprobar por unanimidad de los miembros del Comité intercentros de la empresa y de la representación de la dirección de Tradia la modificación del articulado del V Convenio colectivo de Tradia en los siguientes términos:

1. Se acuerda la modificación del artículo 2 del convenio colectivo en los siguientes términos:

«Artículo 2. *Vigencia.*

El V Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU, tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027; comenzando la misma el 1 de enero de 2018 y finalizando el 31 de diciembre de 2027. El convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año al finalizar el período de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa de una u otra parte que, en su caso, deberá ser ejercitada el 30 de septiembre de 2027.

Una vez denunciado el convenio colectivo y transcurrido un año sin que las partes hayan suscrito un nuevo convenio colectivo, las partes firmantes del presente convenio se someterán a los correspondientes procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales. Sin perjuicio del desarrollo del anterior proceso de mediación, las partes firmantes acuerdan mantener la ultraactividad del presente convenio durante un periodo adicional de seis meses, todo ello de conformidad con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.»

2. Se acuerda la modificación de la disposición final primera del convenio colectivo, en los siguientes términos:

«Disposición final primera. *Incremento salarial.*

Para los años 2018, 2019 y 2020, ambas partes acuerdan un incremento del IPC anual con una entrega a cuenta como máximo de un porcentaje del 0,5 %, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real.

El porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5 % del año 2018 se abonará en la nómina del mes de abril. En el resto de años de vigencia del convenio colectivo, años 2019 y 2020, el porcentaje a cuenta de cómo máximo el 0,5 % se abonará en la nómina del mes de febrero.

Para el año 2021 se acuerda un incremento salarial del IPC real menos un 0,5 %. La revisión se abonará en la nómina a principios del año siguiente.

Para el año 2022 se acuerda un incremento del IPC anual siempre y cuando éste no exceda de un 6,7 %, conforme a la previsión realizada por la Dirección Financiera para la confección del presupuesto del año 2023. En caso de que el IPC exceda de un 6,7 %, el incremento quedará limitado a dicho porcentaje del 6,7 %. En el caso de que el IPC anual no exceda del porcentaje del 6,7 %, el incremento será el del IPC correspondiente al año 2022.

En todos los casos y para el año 2022 se acuerda que al incremento que resulte de aplicación se le procederá a descontar el porcentaje a cuenta del 0,5 % percibido por el personal en el mes de febrero del año 2022.

Para el año 2023, y año 2024, se acuerda un incremento anual del IPC real, siempre y cuando éste no exceda de la previsión de IPC fijada por la Dirección

Financiera para el año 2023, año 2024, y que será comunicada a la representación legal de los trabajadores en el mes de junio de cada uno de los años, al comienzo de la confección del presupuesto. En el caso de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, exceda de la previsión fijada por la Dirección Financiera, el incremento de cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024, quedará limitado a la previsión hecha y comunicada a la representación legal de los trabajadores por la Dirección Financiera. En el supuesto de que el IPC real de cada uno de los años comprendidos en el periodo entre el 2023 y 2024, no exceda de la previsión comunicada por la Dirección Financiera, el incremento para cada uno de los años del periodo 2023 a 2024, será el del IPC real.

Para cada uno de los años comprendidos en el periodo 2023 a 2024 se acuerda una entrega a cuenta de incremento, como máximo de un porcentaje de hasta un 0,5% regularizándose a principios del año siguiente, a partir del mes de febrero, en función del incremento de aplicación del IPC que resulte conforme a los criterios establecidos para cada uno de los años.

La Compañía en el año 2025 abonará la suma de las diferencias entre el IPC abonado en los años 2022, 2023 y 2024, y el IPC real de los mismos (a partir de ahora, "diferencial"), de la siguiente forma:

1. Hasta un "diferencial" del 1%, se compensará mediante días de asuntos propios, a razón de un día de asuntos propios por cada 0,5% de diferencial, pudiéndose por tanto, consolidar hasta un máximo de dos días de asuntos propios a partir de enero de 2025.

En caso de que el diferencial de IPC sea inferior al 0,5%, se redondeará al alza al 0,5%, correspondiendo a un día de asuntos propios.

Si el diferencial es superior al 0,5% e inferior al 1% se redondeará al alza al 1%, correspondiendo a dos días de asuntos propios.

2. Si el "diferencial" es superior al 1% e inferior o igual al 2%, además, se abonará mediante un pago único no consolidable, el importe resultante de aplicar el diferencial que exceda el 1% del apartado a) anterior; siendo el valor máximo a percibir el 1%, con efectos económicos 1 de enero de 2025.

3. Para un "diferencial" superior al 2%, se abonará además, de modo consolidable en tablas salariales provisionales del 2025, el importe resultante de aplicar el porcentaje de diferencial que exceda al 2% de los apartados a) y b) anteriores. Se abonará a partir del mes de febrero del año 2025, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2025, 2026 y 2027 se acuerda un incremento salarial del IPC real, con una entrega a cuenta de como máximo de un porcentaje del 0,5, regularizándose a principios del año siguiente en función del IPC real en la nómina del mes de febrero.

Para el año 2028 se acuerda un incremento salarial del IPC real, abonándose la revisión en la nómina a principios del año siguiente.

Se excluye de la aplicación de estos incrementos la cuota personal en activo y los complementos para los que se hayan pactado otros incrementos distintos dentro del convenio.»

3. Se acuerda incluir en el convenio colectivo una disposición adicional tercera, en los siguientes términos:

«Disposición adicional tercera. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.*

Primero. Igualdad de trato y no discriminación y contexto laboral favorable a la diversidad.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras manifiestan su compromiso por la igualdad de trato en el trabajo y el rechazo a toda forma de

discriminación hacia las personas trabajadoras, ya sea directa o indirecta, por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, discapacidad, religión o convicciones, ideas políticas, así como por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

Ambas partes también muestran su compromiso por la existencia de un clima laboral equitativo, diverso e igualitario, con especial foco en avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI.

Este compromiso se encuentra plenamente alineado con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como con el desarrollo normativo contenido en el Real Decreto 1026/2024, que articula el conjunto de medidas planificadas para promover la igualdad y prevenir la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial, y resulta un pilar básico de la política de gestión de personal de la empresa.

Segundo. Acceso al empleo.

En los procesos de selección de la empresa se garantizará la igualdad y no discriminación de las personas candidatas por ningún motivo, especialmente por aquellos relacionados con: Sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales y prestando especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En este sentido, la empresa garantizará que en su procedimiento de selección de personal se tendrán en cuenta: La experiencia, cualificación e idoneidad de la persona candidata para el puesto, y no se consideran ni directa, ni indirectamente, cuestiones relacionadas con su sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, por lo que no se solicitará a la persona trabajadora información sobre estos aspectos, salvo que legalmente resulte necesario.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras asegurarán que el sistema de clasificación profesional se base en criterios exclusivamente relacionados con el mérito, capacidad, cualificación, habilidades, competencias, experiencia e idoneidad de la persona trabajadora, según las previsiones al respecto contenidas en el presente convenio; no considerando cuestiones relacionadas con su sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

Asimismo, en la promoción profesional de las personas trabajadoras en la empresa se asegurará la igualdad de todas ellas, sin discriminación alguna, ya sea de forma directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

La formación profesional perseguirá los objetivos previstos en el presente convenio.

Con motivo de la elaboración del Plan de Formación de la empresa, las partes firmantes de este convenio se comprometen a:

a) Insertar en el Plan de Formación de la empresa un módulo formativo específico sobre los derechos de las personas LGTBI en el entorno laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades. Estas formaciones sobre el colectivo LGTBI estarán enfocadas en concienciar a las personas trabajadoras sobre los beneficios de la diversidad y el respeto por la pluralidad de

identidades dentro de esta. Este módulo formativo incluirá definiciones y conceptos básicos sobre la diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Este módulo formativo irá dirigido a todas las personas trabajadoras de la empresa.

b) La empresa se compromete a elaborar un protocolo de acompañamiento a las personas trans en el ámbito laboral, que incluirá, al menos, medidas relativas al proceso de transición, uso del nombre sentido, adecuación documental, acompañamiento psicosocial y sensibilización del entorno laboral.

c) Publicitar internamente el contenido de las medidas de igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI implementadas, así como su alcance.

d) Publicar el protocolo de acoso actualizado, que incluirá la detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, la empresa y la representación de las personas trabajadoras reiteran su compromiso usar y fomentar el uso del lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad en las comunicaciones corporativas y sindicales que se realicen.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a promocionar un clima laboral libre de todo tipo de discriminación. Y más específicamente, aquella que pueda estar relacionada con: el sexo, la orientación e identidad sexual, así como de las diferentes expresiones de género y características sexuales. En este sentido, se garantiza la protección contra cualquier comportamiento LGTBfóbico, promoviendo la heterogeneidad en la empresa para lograr un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.

El colectivo LGTBI tiene a su disposición el Canal de denuncias de la empresa (Whistleblowing Channel) para plantear cualquier tipo de denuncia relativa a tratos de discriminación, acoso o violencia por razón de: Sexo, orientación e identidad sexual, así como de las diferentes expresiones de género y/o características sexuales. Se garantizará la confidencialidad, la ausencia de represalias y la tramitación diligente de las denuncias relacionadas con discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Las personas trabajadoras LGTBI tienen garantizado el acceso y disfrute de los permisos, beneficios sociales y demás derechos previstos en este convenio colectivo sin que pueda darse discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Séptimo. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

La Empresa y la representación de las personas trabajadoras, de conformidad con el desarrollo normativo contenido en el Real Decreto 1026/2024, que articula el conjunto de medidas planificadas para promover la igualdad y prevenir la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito empresarial, acuerdan que el Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, también será de aplicación en la defensa de las personas LGTBI ante situaciones de acoso, violencia y discriminación por razón de orientación, identidad sexual y expresión de género, emplazándose a realizar las modificaciones que resultasen oportunas en el mencionado protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Octavo. Seguimiento.

Las medidas contenidas en esta disposición adicional tendrán carácter estructural y serán objeto de seguimiento con carácter bienal por la Comisión de Igualdad de la empresa, que evaluará su grado de implantación y, propondrá, en su caso, medidas de mejoras.»

4. Se acuerda añadir al convenio colectivo una letra n) al apartado 3.º del artículo 57 del convenio colectivo (faltas muy graves), en los siguientes términos:

«Artículo 57.3.n).

El acoso sexual y el acoso moral, o el acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Para la consideración de estas faltas muy graves se tendrá en cuenta lo establecido en el protocolo para la prevención del acoso en el trabajo.»

5. Se acuerda modificar la letra e) del apartado 3.º del artículo 57 del convenio colectivo (faltas muy graves), en los siguientes términos:

«Artículo 57.3.e).

Las ofensas o maltratos de carácter muy grave, verbales o físicos, a otras personas trabajadoras, sus familiares o a terceros relacionados con la empresa, incluidas aquellas actitudes consistentes en comportamientos que atenten contra el sexo, y las libertades de orientación e identidad sexual, expresiones de género y características sexuales de estas personas.»

6. Se acuerda incluir en el convenio colectivo una disposición adicional cuarta, en los siguientes términos:

«Disposición adicional cuarta. *Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la existencia en la empresa del "Protocolo de actuación ante avisos de Protección Civil", en el que se recogen las líneas de actuación a seguir por el personal y la dirección de la empresa en los diferentes supuestos de catástrofes o situaciones de emergencia, a fin de proteger a las personas trabajadoras, los centros de trabajo y asegurar la continuidad de los servicios esenciales que presta la empresa.

Dicho protocolo ha sido revisado por la empresa y la representación de los trabajadores en el marco del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.»

Segundo.

Una vez leído el presente acta de modificación y nueva redacción de los artículos del V Convenio colectivo de Tradia y conforme al acuerdo alcanzado por las partes firmantes sobre este extremo, en prueba de la conformidad de estas firman todas en el lugar y fecha arriba indicados.

Asimismo, las partes firmantes habilitan a la representación de la Dirección de Tradia para solicitar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el registro y la publicación de las modificaciones del V Convenio colectivo de Tradia aquí acordadas.—María del Rocío de la Torre López.—Elfrida Alarcón Sáenz.—Sergio Vázquez Lázaro.—Xavier Fisas Betrán (Presidente).—María Cristina Rodrigo Navarro (Secretaria).—Olga Adriá Serrano.—Iván Martí Gómez.—Daniel Rey Facerías.—Lorenzo Hortigosa Moreno.—Daniel Tejedor Mazo.—Virginia Sánchez Ayuso.—Albert González Ayats.