

III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Resolución de 14/11/2022, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el II convenio colectivo de la empresa Serveo Servicios SA (anteriormente Ferrovial Servicios) para los trabajadores de operación telefónica del servicio de atención y coordinación de urgencias y emergencias 112 de Castilla-La Mancha. [2022/10608]

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Serveo Servicios, S.A. (anteriormente Ferrovial Servicios) para los trabajadores de operación telefónica del servicio de atención y coordinación de urgencias y emergencias 112 de Castilla-La Mancha, código de convenio nº 77100191012017, que fue suscrito con fecha 26 de julio de 2022, al que se le ha dado nueva redacción en fecha 14 de octubre de 2022 y definitiva en fecha 10 de noviembre de 2022, en cumplimiento de los requerimientos efectuados por el Servicio de Trabajo, de una parte por las personas designadas por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el sindicato UGT CLM, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, y el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Esta Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 14 de noviembre de 2022

La Directora General de Autónomos,
Trabajo y Economía Social
ANA MARÍA CARMONA DUQUE

Convenio colectivo de la empresa Serveo Servicios, SA, aplicable a los trabajadores del centro de trabajo de emergencias de Castilla-La Mancha 112.

En Toledo, el día 10 de noviembre de 2022, se reúnen las personas indicadas arriba en las oficinas del 112 en Toledo,

Asistentes:

Parte empresarial:

Inmaculada Palazon Lozano
Javier Pinedo del Rey
Paola Manteca Prieto

Parte social:

Óscar Manuel Gómez Fernández (UGT)
Verónica Hidalgo Rica (UGT)
Juan Camaño Sánchez (UGT)

Las partes intervinientes en la representación que ostentan, acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas, suscribir el presente Convenio Colectivo, de carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en el Título Tercero del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante Estatuto de los Trabajadores).

Exposición de motivos.

1.- Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

2.- El presente Convenio Colectivo es el fruto de un proceso arduo de largas y duras negociaciones que han dado como resultado un magnífico acuerdo para todas las partes afectadas por su ámbito de aplicación, esto es: trabajadores, Representación Legal de los Trabajadores y Dirección de la Empresa.

El Convenio Colectivo firmado supone un avance significativo en los contenidos centrales del mismo, en su capacidad reguladora y, sobre todo, en el desarrollo de un marco normativo de carácter estable de las relaciones laborales que vinculan a la empresa Serveo SA y los trabajadores que desarrollan su trabajo en el servicio de operación telefónica del Servicio de Atención y Coordinación de Urgencias y Emergencias 112 de Castilla-La Mancha.

Las condiciones que se incorporan en su texto se refieren a cuestiones tan fundamentales como las retribuciones a percibir durante su vigencia, las reglas y condiciones sobre la clasificación profesional, jornada de trabajo, contratación, control del absentismo, vacaciones, permisos y excedencias, derechos sindicales, etc.

Así pues, el Convenio alcanzado constituye la norma básica de aplicación que recoge las condiciones de trabajo del personal laboral afecto por su ámbito de aplicación que han de regir durante su periodo de vigencia

En definitiva, las partes signatarias del Convenio Colectivo, se felicitan por el acuerdo alcanzado, pues, aunque cada parte haya defendido con fortaleza y tenacidad sus posturas, reivindicaciones y posiciones, que en algunos de los casos resultaban abiertamente contradictorias, lo cierto es que con un alto grado de esfuerzo, responsabilidad y sensibilidad han podido configurar una construcción mutua de propuestas que son las que configuran esta nueva norma convencional.

Y ello, porque el interés común –de los trabajadores, de sus representantes legales, de la Dirección de la Empresa, incluso de los propios ciudadanos- es que se presten servicios públicos de alta calidad en beneficio de la sociedad.

Ese es el objetivo y el deber en los que se ha inspirado la negociación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 1. Partes signatarias: legitimación.

Este convenio está suscrito por la empresa Serveo, SA y por el voto mayoritario de la representación legal de los trabajadores del servicio de operación telefónica del Servicio de Atención y Coordinación de Urgencias y Emergencias 112 de Castilla- La Mancha.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente total legitimación (en su más absoluta manifestación: inicial, plena y decisoria) para concertar el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial y personal

El presente convenio colectivo (desde ahora C.C.) será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el servicio de operación telefónica del Servicio de Atención y Coordinación de Urgencias y Emergencias 112 de Castilla-La Mancha, en todos sus centros de trabajo existentes o de nueva creación, y para todos los grupos profesionales existentes, no siendo aplicable a los contratos de alta dirección.

Artículo 3. Vigencia, duración y renuncia.

El presente c.c. entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2027. La denuncia del convenio será automática salvo que las partes acuerden la prórroga del mismo antes de su vencimiento. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio, debiendo estar constituida con una anterioridad de seis meses a la fecha de vencimiento.

Todos sus efectos los económicos, comenzarán a partir de 1 de julio de 2023, salvo para aquellos contenidos y conceptos en los que se haya establecido un periodo de vigencia específico.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo el convenio continuará siendo aplicable, excepto las cláusulas relativas a incrementos salariales.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones establecidas en el presente c.c. se considerarán mínimas respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fuesen más beneficiosas a las recogidas en este c.c., considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

El personal que, por causa de subrogación, tuviera una masa salarial superior a la establecida en el presente convenio, en cómputo anual, cobrará la demasía en un complemento personal de carácter absorbible y no susceptible de incremento.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de los mismos.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, c.c. o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente c.c. cuando consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente c.c. en sus propios términos, en las condiciones y la forma que queden pactadas.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria. Funciones y procedimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

La Comisión mixta estará formada por tres miembros de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (3 miembros) y Representación Legal de los Trabajadores (3 miembros). Igualmente se elegirán, si resultara preciso, otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas. El número de miembros de la comisión mixta podrá ser modificado por acuerdo de la misma, siempre y cuando la representación sea paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido en un plazo de cinco días hábiles de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, cargos que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la Comisión Mixta se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria a todos los efectos será el del Centro de trabajo.

Para que exista acuerdo, en cualesquiera resoluciones o dictámenes que se emitan por la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se dispongan en el presente convenio, las siguientes:

- El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio; todo ello, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente.
- Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.
- Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas o controversias laborales que comprendan a varios trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Las partes firmantes del presente convenio o con representación en la comisión paritaria están obligadas a someter al conocimiento de la misma cualquier denuncia o reclamación vayan a plantear ante la administración o los tribunales de justicia.

Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto, antes de siete días naturales.

En caso de conflictos individuales entre un trabajador y la empresa, la comisión paritaria, previa solicitud del trabajador y con su autorización expresa, hará de órgano mediador del conflicto, para lo cual se tendrá que convocar reunión de la comisión paritaria dentro de un plazo de tres días hábiles desde el siguiente a la presentación del escrito.

- Conocer de cuantas otras cuestiones o actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.
- Entender de cualesquiera cuestiones que le vengan atribuidas en el presente convenio, con carácter obligatorio.
- Entender de cualesquiera cuestiones que le sean atribuidas legalmente, con carácter obligatorio.

Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41 y 82 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos

órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

Artículo 7. Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de La Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico e indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En caso de nulidad parcial del Convenio Colectivo declarada judicialmente mediante Sentencia firme, obligará a las partes signatarias a renegociar la parte afectada por la nulidad parcial y a buscar en todo caso el justo equilibrio del Convenio considerado globalmente.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, en caso de nulidad parcial del convenio colectivo declarada judicialmente mediante sentencia firme, respecto a las cláusulas de contenido económico, quedará el convenio en su totalidad sin eficacia práctica debiendo renegociarse todo su contenido. Durante la renegociación resultarán de aplicación las cláusulas de carácter normativo, no las obligacionales.

Artículo 9. Sistema de Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente. Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 10. Grupos Profesionales.

A) Grupo de Mandos y Personal Técnico: Para el grupo de personal de mandos y técnicos, es necesario contar con Titulación universitaria oficial o dos años de experiencia en la especialidad correspondiente, estará compuesto por las siguientes funciones y/o especialidades profesionales:

- Dirección de Proyecto. Realiza el control y seguimiento de los objetivos marcados por la Dirección del Servicio de Emergencias 1-1-2, gestionando y coordinando los distintos departamentos en los que se estructura el proyecto.

- Jefatura de Departamento. Realizan un seguimiento de las actividades de su departamento mediante indicadores de control de la calidad, adoptando las medidas necesarias para la consecución de los objetivos marcados y haciendo propuestas de mejora del Servicio. Ejercen la jefatura sobre el personal asignado a su departamento, y se encargan de la organización de los recursos (humanos y materiales) de su ámbito de competencia. Los Jefes/Jefas de Departamento realizarán funciones como responsable de guardia debiendo responsabilizarse de la comunicación con la Dirección del Servicio 1-1-2 en caso de incidentes de especial gravedad.
- Personal Responsable de Sección. Bajo la jefatura del jefe de departamento se responsabilizan de aspectos técnicos complejos del departamento (como Formación, Calidad etc.), y en especial de la elaboración de planes y memorias, diseño de procedimientos etc.
- Personal Técnico de Departamento. Bajo la jefatura del jefe de departamento llevan a cabo trabajos técnicos tales como la redacción de informes, análisis de datos, control de documentación, impartición de formación, elaboración de cuadrantes, implantación de procedimientos etc.
- Personal Técnico de Sistemas. Gestionan y evalúan los elementos de soporte técnico del Servicio 1-1-2, controlando la operatividad de los elementos estructurales del Centro y del vehículo de coordinación. Realizan de forma activa el mantenimiento técnico de las bases de datos, participando en el control y custodia de los datos.
- Jefatura de Sala. Se encargan de la coordinación general de la gestión multisectorial de situaciones de urgencias y emergencias, supervisan el trabajo de operación de demanda, velando por la correcta gestión de las llamadas recibidas en el 1-1-2, con cumplimiento de los procedimientos existentes. Además, realizan el análisis, valoración y traslado de la información de hechos relevantes. Ejercen el control y jefatura de manera directa, en su turno de trabajo, de los operadores.

B) Grupo de Personal de Operaciones: Para el grupo de Personal de operaciones será necesario Bachiller, Ciclo Formativo de Grado Medio o equivalente, o en su defecto experiencia de dos años como, y las especialidades de este grupo serán las siguientes:

- ORM (Operador/Operadora de Respuesta Multisectorial). Transmiten la información sobre incidentes a organismos no presentes en la Sala de Coordinación del 1-1-2. Remiten información sobre los incidentes a la Dirección del Servicio 1-1-2 en base a los protocolos establecidos, y difunden la información relacionada con las emergencias extraordinarias Colaborar en el mantenimiento básico de la plataforma tecnológica, incluida la base de datos del servicio.
- OD (Operador/Operadora de Demanda). La función principal de los Operadores de Demanda es la recepción inicial y catalogación de las llamadas realizadas al 1-1-2, registrando los datos en el sistema informático del Servicio, aplicando los protocolos y planes de actuación vigentes en el Servicio 1-1-2. Además, colaboran en funciones de divulgación del Servicio 1-1-2, y de implantación del sistema de gestión de calidad.

C) Grupo Servicios Generales y Auxiliar: Para el grupo de Servicios Generales y Auxiliares es necesario el Graduado Escolar, ESO o equivalente, siendo las especialidades del grupo las siguientes

- Personal Administrativo. Su función principal es la de apoyar a todos los departamentos del Servicio 1-1-2 en la realización de tareas administrativas tales como mantenimiento de documentación del servicio, registro de faxes y correos electrónicos, revisión de inventarios etc.
- Conductores/Conductoras. Mantienen la capacidad operativa del vehículo de coordinación de la Dirección General de Protección Ciudadana, estando disponibles para su movilización hasta el lugar, y realizando un seguimiento de la situación del vehículo en cuanto a mantenimiento correctivo y preventivo. Colaborarán además con las tareas administrativas y formativas de los diferentes departamentos.
- Personal Auxiliar. Personal destinado a categorías de menor cualificación y de apoyo al resto de especialidades profesionales.

Todo el personal quedará involucrado en la resolución de emergencias extraordinarias según determinen los procedimientos del servicio 1-1-2. Las funciones y responsabilidades de los trabajadores deberán adaptarse a la demanda extraordinaria que se produzca ante una gran emergencia o catástrofe.

Artículo 11. Organización del trabajo.

Es facultad del empresario que debe ejercerla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

Artículo 12. Promoción y ascensos. Sistema de promoción de vacantes. Vacantes temporales

Serán ofertadas en régimen de provisión interna todas las vacantes existentes. Podrán tomar parte en los turnos de promoción interna aquellos trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo con al

menos 4 años de antigüedad y que se encuentren en situación de servicio activo o con el contrato suspendido con reserva de puesto de trabajo.

Podrán optar en estos procesos de promoción profesional específica los trabajadores que ostentando la categoría profesional inmediatamente inferior en el área funcional que se trate, reúnan los demás requisitos exigidos en la convocatoria.

Las vacantes se comunicarán al personal por los tableros de anuncios ubicados en el centro de trabajo u otro sistema que garantice la publicidad.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente. Es decir, la polivalencia funcional dentro del mismo Grupo Profesional deberá efectuarse dentro del poder de Dirección y Organización del Empresario (ius variandi) con respeto a la titulación, permisos normativos de todo tipo (incluyendo los administrativos, permisos de conducción de vehículos, licencias, certificaciones técnicas, médicas, etc.) y a la capacitación del trabajador para la realización de la correspondiente área funcional o de especialización.

El procedimiento completo de cobertura de vacantes y gestión de bolsa se contempla en el Anexo I de este Convenio.

Además, se recogerá en documento específico el número de horas de formación necesario para la acreditación de cada especialidad profesional, en acuerdo con la comisión paritaria.

Las vacantes temporales se cubrirán con la bolsa de trabajo, debiendo tener la formación específica requerida para cubrir las mismas.

Artículo 13. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos vigentes en cada momento.

Las vacantes de contratos temporales se deberán cubrir con el personal de la bolsa que estará formada por los aspirantes que hayan superado los cursos de formación.

Artículo 14. Contratos a tiempo parcial.

La contratación de trabajadores a tiempo parcial se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación, debiendo figurar en el contrato de trabajo el número de horas anuales objeto del mismo.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. No obstante, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos se disfrutarán de manera proporcional en función del tiempo trabajado, incluyendo todos los conceptos salariales o extrasalariales.

Artículo 15. Régimen Transitorio aplicable a los contratos de obra o servicio determinado celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre.

Los contratos para obra o servicio determinado celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado

Artículo 16. Contratos de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, la empresa no pueda cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o fijo discontinuo y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales

El contrato de duración determinada se utilizará para sustituir a las personas trabajadoras que tienen derecho a una reserva de su puesto de trabajo. Es decir, cuando una empresa tiene una persona trabajadora que deja de prestar servicios temporalmente y tiene su puesto de trabajo reservado, puede contratar a otra persona trabajadora para que lo sustituya.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora:

- a) Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- b) Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo aplicable y se especifique en el contrato de trabajo el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.
- c) Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona trabajadora sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto de trabajo, y como máximo, durante quince días.

Artículo 17. Contratos de prácticas.

Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje basados en lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes del 30 marzo de 2022, resultarán aplicables hasta su duración máxima en los términos recogidos en el citado precepto.

Artículo 18. Retribuciones

Siempre y sin ninguna excepción, para todos los trabajadores afectados por el presente c.c. se aplicará el principio de que a igual trabajo, igual salario.

Todas las percepciones excepto las de vencimiento periódico superior al mes, si las hubiere, se abonarán mensualmente hasta el día cinco del mes siguiente. Siendo el método ordinario de pago la transferencia bancaria.

Estructura de las percepciones:

Todos los trabajadores afectados por el presente c.c. dependiendo de su categoría, puesto de trabajo y circunstancias personales recibirán los siguientes conceptos, cuyo importe se fija en las tablas salariales.

- Salario base. Devengo día natural, su importe es el que figure en la tabla salarial y el mismo se fijará en función de la especialidad profesional.
- Plus puesto de trabajo. Plus que se cobra en función de la especialidad desarrollada por el trabajador.
- Complemento de diferencia de categoría: Los puestos funcionales, tipo o singularizados, tendrán asignada una retribución específica. La cuantía del complemento de puesto vendrá determinada por la diferencia existente entre el salario correspondiente a la categoría profesional del titular o, en su caso, la superior que tenga consolidada a título personal y la retribución específica asignada al puesto.
- Plus domingos. Para los trabajadores que realicen alguna de las jornadas en domingo, habrá una compensación que se hará mediante un complemento salarial por domingo trabajado
- Plus festivo normal para los trabajadores que realicen alguna de las jornadas en festivo normal, habrá una compensación que se hará mediante un complemento salarial por festivo normal trabajado
- Plus festivo especial. Para los trabajadores que realicen alguna de las jornadas en festivo especial, habrá una compensación que se hará mediante un complemento salarial por festivo especial trabajado.
- Plus nocturnidad. Devengo día efectivo de trabajo, se establece para los trabajadores que realicen su actividad entre las 22 y las 6 horas
- Horas extraordinarias. Se abonarán conforme a tabla del Anexo II durante la vigencia del convenio.
- Pagas extraordinarias, verano y Navidad. Su devengo será anual efectuándose el pago mediante prorrateo en nómina mensual y correspondiente con dos retribuciones mensuales.

Para las categorías de Jefe de Sala y ORM, al realizar jornadas de 12 horas de duración, la cuantía del cobro de los pluses de domingos y festivos computarán como 1,5 jornadas.

Se adjuntan como Anexos II al presente convenio las tablas salariales.

Artículo 19. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo de hasta un importe no superior al 90% del salario líquido medio mensual.

Artículo 20. Cuadrante anual.

Horario de trabajo debe entenderse como la distribución de la jornada a lo largo del día, precisando el tiempo exacto en que cada día se ha de prestar servicio. El horario permite determinar las horas de inicio y fin de la actividad laboral diaria del trabajador.

El calendario es aquel instrumento que refleja los diversos aspectos que inciden en la ordenación del tiempo de trabajo. Es al empresario a quien corresponde elaborar anualmente el calendario. Ahora bien, para su elaboración el empresario debe, con carácter previo, consultar a los representantes legales de los trabajadores, quienes tienen derecho a emitir informe con carácter igualmente previo.

A estos efectos, la propuesta de cuadrante por parte de la empresa se trasladará a la representación legal de los trabajadores con fecha máxima 30 de noviembre, para que en el plazo máximo de un mes la representación legal de los trabajadores proceda a su estudio y emita el correspondiente dictamen.

El cuadrante laboral deberá contener, la totalidad de las informaciones referidas a los siguientes puntos:

- a) Distribución diaria de la jornada anual.
- b) Descanso semanal.
- c) Turnos de trabajo.
- d) Horarios de trabajo.
- e) Vacaciones.
- f) Días de libranza y salientes.
- g) Horas mensuales
- h) Localizables
- i) Formación y asistencia a reuniones.

Solo se admitirán ajustes de cuadrantes en los siguientes puntos:

1. Acuerdos entre trabajadores y empresa
2. Cambios de turnos entre trabajadores
3. Devolución de horas al trabajador por exceso de horas en su jornada laboral. Dicha devolución tendrá que hacerse efectiva en cualquier caso durante el mes siguiente al que se produce el hecho susceptible de compensación, salvo acuerdo del trabajador con la Empresa.

No obstante, y sin perjuicio de los trabajadores, la empresa tendrá obligación de entregar antes del 15 de diciembre los turnos de trabajo de la plantilla del año siguiente, incluido el periodo de navidad que se establece hasta el 7 de enero.

Artículo 21. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo, para el año 2022 y a partir de la firma del presente convenio será de 1572 horas/año para la totalidad del personal adscrito a este convenio.

El cómputo de horas debe reflejar exactamente las horas contenidas en el cuadrante anual que se entregara por parte de la empresa. Dicho cuadrante anual incluirá la totalidad de horarios y jornadas correspondientes al año natural.

En este cómputo de horas se realizará el sumatorio de todas las horas de los turnos de M (7 horas), T (7 horas), N (10 horas) y L (8), que por cuadrante original tuvieran los trabajadores de Operación de Demanda, o los turnos de D1 (12 horas), D2 (12 horas), N (12 horas) y L (8 horas) para los trabajadores de la mesa de coordinación (JS y ORM).

Se sumarán además las horas localizadas que realice, y las horas de reunión y formación.

Los trabajadores tienen un objetivo máximo anual de 1572 horas (según acuerdo Comité–Empresa).

Este número procede de la siguiente fórmula:

$$1572 \text{ horas} = \left(\frac{(365 \text{ días (año)}) - (31 \text{ días vacaciones (año)})}{7 \text{ días (semana)}} \right) \times (35 \text{ horas/semana}) - (14 \text{ festivos} \times 7 \text{ horas (festivo)})$$

Para los trabajadores con reducción de jornada su objetivo será:

$$\text{número horas/año} = 1572 \text{ horas} \times (1 - \text{reducción})$$

La comisión paritaria deberá elaborar un procedimiento del cómputo de horas realizadas, que recoja que los días de trabajo de cuadrante computarán, aunque el trabajador no haya realizado su jornada por causas justificadas, (IT/AT, permisos retribuidos u otras ausencias justificadas).

El trabajador que haya rebasado las 1572 horas, tendrá derecho a la compensación que corresponda.

Las permutas de turnos entre los trabajadores no modificarán el cómputo anual.

La empresa pondrá a disposición del trabajador el extracto detallado del cómputo de horas total del mes finalizado con la actualización de turnos, localizaciones, bajas, permisos, horas extra realizadas y cualquier otra situación que varíe las horas del cuadrante original.

Artículo 22. Horarios y turnos de trabajo

Horarios. Turnos de trabajo:

Personal con distribución irregular de la jornada:

- Operadores de Demanda: El horario o turnos de trabajo serán:
Mañana 1, de 7:50 h a 14:50 h.

Mañana 2, de 11:00 h a 18:00 h.
Tarde 1, de 14:50 h a 21:50 h.
Tarde 2, de 18:00 h a 1:00 h.
Noche, de 21:50 h a 07:50 h.

- Operadores de Respuesta Multisectorial: El horario o turnos de trabajo serán:

Día1, de 8:00 h a 20:00 h.
Día2, de 10:00 h a 22:00 h.
Noche, de 20:00 h a 08:00 h.

- Jefes de Sala: El horario o turnos de trabajo serán:

Día, de 8:00 h a 20:00 h.
Noche, de 20:00 h a 08:00 h.

En todo caso los trabajadores adscritos a jornadas de trabajo irregular (personal de sala de coordinación) dispondrán de veintidós fines de semana libres al año, siendo como norma general para el personal a jornada completa, dos fines de semana al mes, excepto el que tenga asignado las vacaciones de verano, pudiendo la empresa por causas justificadas y de manera excepcional reducir los fines de semana a uno, acordando el trabajador y la empresa el disfrute del fin de semana pendiente. El trabajador podrá pactar con la empresa otra distribución del disfrute de los fines de semana. Considerando fin de semana libre, el período comprendido desde las 22:00 h del viernes hasta las 07:50 h del lunes.

Para Operadores de Demanda las jornadas laborales serán como norma de cinco días consecutivos, pudiendo ampliarse a seis días consecutivos, por causa de ajuste del número de horas anuales, con una libranza mínima de 2 días completos, sin que se considere libre el saliente de noche. En caso de jornada de seis días consecutivos la libranza mínima será de tres días completos.

Para todas las categorías con horario irregular en la secuencia de turno en ningún caso se podrán acumular más de dos noches consecutivas, salvo contrataciones o adscripciones específicas a turno fijo de noche.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El cuadrante de un trabajador de jornada irregular no podrá tener más de 20 turnos mensuales, salvo en las adscripciones a turno fijo por reducción de jornada. También se permitirá superar este número por las permutas realizadas entre trabajadores.

- Personal con distribución regular de la jornada: de lunes a viernes en turno de mañana con un horario obligatorio de 9:00 h a 14:00 h flexibilizando las horas de entrada a partir de las 07:00 h y la de salida hasta las 16:00 h, y en turno de tarde en horario obligatorio de 16,00 a 18,30 o aquellas horas hasta completar las 35 horas semanales o el cómputo anual. Por razones técnicas u organizativas se podrá prestar en jornada partida.

El día que el trabajador realiza la tarde lo efectuará como mínimo hasta las 18.30 y hasta completar la jornada semanal.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo para el personal al servicio de la empresa será de 35 horas de jornada semanal, con un total de 1572 horas de jornada máxima anual. El trabajador que acredite haber rebasado las 1572 horas, tendrá derecho a la compensación que corresponda.

- Los técnicos de sistemas repartirán el cómputo total de horas, que será el mismo que el del resto de trabajadores, en jornadas de carácter presencial y el resto hasta alcanzar el cómputo se repartirá en guardias localizadas.

Cuando los trabajadores desarrollen la actividad laboral en lugares de trabajo no fijo o itinerante, el cómputo de la jornada ordinaria comenzará y finalizará a partir de la llegada al centro de trabajo al que están adscritos.

-Pausa en la jornada laboral:

Los trabajadores tendrán derecho a pausas, con computo conjunto por todas las pausas de hasta 35 minutos dentro de la jornada laboral, siempre que la jornada tenga una duración continuada de al menos cinco horas. En caso de turno de noche este descanso se ampliará hasta 50 minutos.

El personal con jornada de 12 horas tendrá derecho a pausas de una duración máxima de 85 minutos.

-Turno Localizable: La realización del turno localizable supone la obligación de estar localizable y disponible durante 24 horas, no precisándose inicialmente la presencia física del trabajador, pero sí deberá personarse en el centro de trabajo en un plazo no superior a 60 minutos desde que se active la localización. El turno localizable se utilizará siempre para cubrir o aumentar puestos de la sala de coordinación o dotar la sala Cecop en caso de emergencia extraordinaria.

Cada turno localizable de 24 horas se computará como 8 horas de trabajo efectivo con independencia de que exista activación. En el caso de que se produzca activación se adicionarán a las antes citadas 8 horas las que mediaran entre la localización efectiva y la finalización del requerimiento de presencia física del trabajador en el centro de trabajo.

Se entenderá que esta tiene carácter efectivo cuando se produzcan las siguientes circunstancias:

Traslado al trabajador por de la "carta de activación", que deberá contener todas las circunstancias relativas a la procedencia de la activación debiendo en todo caso y como contenido mínimo recoger fecha, hora, responsable, circunstancia suficientemente argumentada de la necesidad y no previsibilidad del motivo que da lugar a la activación.

Las causas por las que la empresa podrá requerir que el trabajador se incorpore son las siguientes:

- Los primeros 7 días de la baja médica de otro trabajador de su misma categoría.
- Permisos reglamentarios de otro trabajador solicitados con menos de 7 días de antelación.
- Baja voluntaria sin preaviso como máximo los 7 primeros días.
- Emergencia extraordinaria, entendiéndose como tal, aquellas que generen o previsiblemente puedan generar un aumento anormal de llamadas o las derivadas de alertas meteorológicas o activaciones de Planes de Protección Civil de ámbito autonómico o nacional.

El horario de localización comprenderá desde las 8 de la mañana del día en curso hasta las 8 de la mañana del día siguiente. La presencia física del trabajador será el turno para el que se le haya localizado.

La activación del trabajador localizable se realizará cuando se tenga conocimiento de la necesidad de la misma.

Esta activación podrá ser realizada por el jefe de sala, el responsable de guardia o por los técnicos o responsable del área de atención de llamadas.

Finalizado el turno para el que se ha localizado al trabajador acabará su turno localizable.

El localizable que coincida en domingos y festivos generará el abono del plus correspondiente.

-Emergencia Extraordinaria.

En los casos en los que un trabajador se localice a mitad de turno por una emergencia extraordinaria, se podrá solicitar al trabajador que continúe prestando sus servicios una vez finalizados el turno, y que permanezca en la sala de coordinación durante el turno siguiente, hasta un máximo de 7 horas totales o hasta las doce de la noche si se ha activado en el turno de tarde.

Esta práctica se llevará a cabo en situaciones muy excepcionales, y en estos casos se habilitarán descansos especiales para el trabajador localizado, sin detrimento de percibir los pluses correspondientes al horario realmente realizado.

La realización de la jornada localizable será voluntaria para:

- El personal que haya cumplido 55 años.
- En el caso de nacimiento de hijo, la trabajadora o el trabajador podrán optar por la realización o no de turnos localizables durante los dos primeros años desde la fecha de nacimiento del hijo.
- Igual derecho tendrán los trabajadores con familiares discapacitados a su cargo con un grado de minusvalía superior al 33%, y que convivan con ellos.

El ejercicio de este derecho será posible previa solicitud, con una antelación mínima de un mes, y justificación de las condiciones expuestas.

Disponibilidad de otras categorías:

Los conductores realizarán guardias semanales con disponibilidad telefónica 24 horas y un tiempo para asistencia al centro 1-1-2 de 90 minutos. Recibirán una compensación de un día libre por cada semana de guardia. Además, tendrán un horario especial en periodo estival. Su horario y las compensaciones por su movilización se fijarán en documento pactado con comisión paritaria.

Los Jefes de Departamento y Dirección de Proyecto realizarán guardias semanales con disponibilidad telefónica 24 horas y un tiempo para asistencia al centro 1-1-2 de 90 minutos. Recibirán una compensación de un día por cada semana de guardia. Las horas trabajadas fuera de horario administrativo se compensarán en acuerdo con la empresa, y se abonarán los pluses de actividad generados conforme a las tablas salariales.

El Jefe de Departamento de Comunicación, en tanto sea el único integrante del departamento, realizará guardias mensuales con disponibilidad telefónica 24 horas. Recibirá una compensación de dos días libres y dos tardes libres al mes. Las horas trabajadas fuera de horario administrativo se compensarán en acuerdo con la empresa, y se abonarán los pluses de actividad generados conforme a las tablas salariales.

Los cambios en las condiciones de disponibilidad de estas categorías y las compensaciones por su movilización se fijarán en documento pactado con comisión paritaria.

Artículo 23. Jornada nocturna.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 h y las 6:00 h horas de la mañana, tendrán la consideración de jornada nocturna. Asimismo, tendrán el carácter de festivo o domingo cuando la jornada nocturna se inicie la víspera de festivo o domingo, siendo estos dos conceptos compatibles para su cómputo y liquidación.

Artículo 24. Domingos y festivos.

Por imperativos del servicio y teniendo en cuenta el carácter público de éste, será obligatoria la prestación del servicio los domingos, festivos y festivos especiales.

El trabajo en domingos, festivos ordinarios y festivos especiales, será compensado con la cantidad que figura en la tabla salarial.

En caso de que la jornada empiece en un día y termine en otro, el plus se genera por el día en que se termina la jornada en el caso de domingos y festivos. Particular es el caso de los festivos especiales, en los que se pagará el plus a los trabajadores que realicen turnos de noche el 24 y 31 de diciembre y el día 5 de enero y el turno de mañana y tarde del día 25 de diciembre, y 1 y 6 de enero.

Se consideran festivos normales, además de los recogidos en el calendario laboral oficial:

- El 24 de diciembre de las 15:00 horas a las 22:00 h.
- El 31 de diciembre de las 15:00 horas a las 22:00 h.
- El 5 de enero de las 15:00 horas a las 22:00 h.

Se consideran festivos especiales:

- El 24 de diciembre de las 22:00 horas en adelante.
- El 25 de diciembre de las 00:00 horas a las 22:00 horas.
- El 31 de diciembre de las 22:00 horas en adelante.
- El 1 de enero de las 00:00 horas a las 22:00 horas.
- El 5 de enero de las 22:00 horas en adelante.
- El 6 de enero de las 00:00 horas a las 22:00 horas.

Estos festivos tendrán una remuneración específica establecida en la tabla salarial.

Para el personal sujeto a jornada irregular se establecerá para el periodo del 23 de diciembre al 7 de enero un cuadrante de trabajo especial que asegure la distribución equitativa de libranzas durante los periodos de fiestas, estudiándose la mejor secuencia posible con la comisión paritaria.

Artículo 25. Horas extraordinarias

Dado el carácter de servicio público que se presta en esta actividad y teniendo en cuenta la cobertura de las funciones de coordinación y atención de emergencias, se considera de vital importancia la atención del personal ante dichas situaciones, constituyéndose la obligatoriedad de prestación de horas extraordinarias no estructurales.

La valoración económica de las horas extraordinarias será la fijada en la tabla salarial.

Cuando se realicen las horas extraordinarias en día festivo o festivo especial se pagará al trabajador que las realiza el complemento del puesto de trabajo asignado para cada situación

En todo caso el número de horas extraordinarias a realizar por cada trabajador no podrá exceder el máximo legal.

Artículo 26. Movilidad geográfica y funcional

No se contempla la movilidad geográfica al existir un único centro de trabajo, en caso de apertura nuevo centro de trabajo que implique cambio de residencia a la totalidad de la plantilla o a parte de ella, será preceptivo negociación previa con el comité durante un plazo mínimo de quince días antes de aplicar lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

La movilidad funcional implicará la asignación de tareas correspondientes a grupo profesional distinto y deberá realizarse conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 27. Vacaciones

Se establece el número de días de vacaciones para los trabajadores siendo la siguiente:

- Trabajadores con distribución irregular de la jornada, 31 días de vacaciones naturales.
- Trabajadores con distribución regular de la jornada, 23 días de vacaciones laborables.

La solicitud de las vacaciones se realizará en el formato habilitado a tal efecto o por cualquier otro medio que se determine entre el comité de empresa y la dirección de proyecto.

Las solicitudes de vacaciones se presentarán en el mes de noviembre del año anterior al año de disfrute de las mismas.

Los periodos de vacaciones se estructurarán de la siguiente forma:

- En periodo estival, 15 de junio a 15 de septiembre: un periodo de 15 días, solicitados en quincena natural del 1 al 15 o del 16 al 30 del mes, o dos periodos de 7 días cada uno, o uno de 7 y otro de 8, solicitados en semanas naturales.
- Fuera de periodo estival podrán disfrutarse los restantes 15 días de forma continuada o se podrán fraccionar en dos periodos de 7 días, o dos periodos de 7 y 8 días, pudiendo dejar uno o dos días para poder solicitarlo sobre cuadrante.
- Fuera del periodo estival podrá solicitarse el disfrute continuo de todos los días de vacaciones.
- El día o los días sueltos de vacaciones podrán pedirse en cualquier fecha del año, siempre que se soliciten con la antelación mínima de un mes, juntos o separados.

El personal de estructura solicitará también sus vacaciones con antelación a la elaboración del cuadrante de guardias de los jefes/as de departamento, a fin de que éstos puedan repartir las mismas sin que coincidan las vacaciones del personal de sus departamentos con sus guardias.

Se acuerda que en periodo estival ,16 junio-15 septiembre, el disfrute simultáneo se establece como norma general al 17% de los trabajadores de cada categoría, redondeándose al alza el resultado siempre que supera la unidad. El número de trabajadores de cada categoría que disfruten simultáneamente las vacaciones se fijarán en los cuadrantes de trabajo anuales.

Se acuerda que fuera de periodo estival, el disfrute simultáneo será del 10%

Criterios de adjudicación:

En caso de concurrencia de varias solicitudes en el mismo periodo, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos ordenados por:

- 1) Solicitud en tiempo y forma válidos.
- 2) Acuerdo entre trabajadores.
- 3) Histórico: prioridad la persona que no lo haya disfrutado en los 3 últimos años, siempre y cuando ese periodo haya sido solicitado y haya sido disfrutado por el propio trabajador.
- 4) Sorteo.

Los trabajadores con una antigüedad inferior a tres años no tendrán preferencia en el sorteo de vacaciones. Aquellas solicitudes no seleccionadas en el sorteo, tendrán opción de elegir entre las fechas libres, de acuerdo con el procedimiento descrito anteriormente. Para ello se marcará como plazo de entrega de las nuevas solicitudes, las 72 horas posteriores a la comunicación del resultado del sorteo previo.

Excepcionalmente y en caso de común acuerdo por escrito entre todos los trabajadores de una categoría, éstos podrán estructurar sus 31 días de vacaciones con otro sistema a lo acordado en este convenio, siempre que permita la adecuación de los turnos sin solapamiento, ni genere motivos de conflictos posteriores.

Se aceptarán cambios en las vacaciones concedidas siempre y cuando esos cambios no impliquen secuencias de turnos no permitidas.

Las vacaciones se podrán unir a la baja por maternidad, paternidad y al permiso por matrimonio, siempre que el servicio lo permita.

Las vacaciones del personal acogido a este Convenio cumplirán las siguientes Disposiciones generales:

- El comienzo y terminación de las vacaciones serán dentro del año a que correspondan, y éstas no podrán en ningún caso ser sustituidas por compensaciones económicas, excepto los contratos temporales inferiores a un año, ni acumuladas a las siguientes sucesivas.
- Sin embargo, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente inferiores a un año, se computarán como servicio activo a los solos efectos de lo dispuesto en este Artículo.

Artículo 28. Licencias retribuidas

Las licencias retribuidas salvo que se exprese lo contrario serán por días naturales y computarán desde el hecho causante

- a) Matrimonio o inscripción como pareja de hecho: 15 días naturales, fijando la fecha de inicio de acuerdo con la empresa.
- b) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural.
- c) Defunción del Cónyuge; 6 días naturales.
- d) Defunción de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad o de persona análoga a la conyugal: 4 días naturales o 5 cuando se requiera realizar desplazamiento mayor o igual a 200 km.
- e) Defunción de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o persona análoga a la conyugal: 2 días naturales o 3 días cuando se requiera desplazamiento mayor o igual a 200 kms.
- f) Enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad o de persona análoga a la conyugal: 4 días o 5 cuando se requiera realizar desplazamiento mayor o igual a 200 km.
- g) Familiar de segundo grado de consanguineidad o afinidad o persona análoga a la conyugal: 3 días naturales o 4 días cuando se requiera desplazamiento mayor o igual a 200 km.

- h) En caso de enfermedades graves de familiar hasta segundo grado, que prevean una hospitalización superior a 10 días, el trabajador tendrá derecho a cuatro días hábiles, pudiendo disfrutar los mismos en dos períodos. El primero coincidiendo con los dos primeros días hábiles desde el hecho causante y el segundo a determinación del trabajador. El disfrute del segundo período exige que el familiar continúe hospitalizado.
- i) Intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad o de persona análoga a la conyugal 2 días si el médico indica reposo domiciliario.
- j) Traslado de domicilio 2 días.
- k) Exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales. El tiempo indispensable para concurrir al examen
- l) Consultas médicas el trabajador: el tiempo indispensable para acudir a la consulta. Se deberá adaptar el tiempo de visita médica cuando sea posible al tiempo de descanso.
- m) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo el tiempo indispensable para su cumplimiento.
- n) Funciones sindicales o de representación del personal. En los términos establecidos legal o convencionalmente.
- o) Exámenes prenatales o preparación al parto. El tiempo indispensable para su realización.

Todos los permisos deberán ser justificados a la empresa convenientemente con el documento que corresponda en cada caso.

Artículo 29. Excedencias

Excedencias voluntarias: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

La reserva de puesto de trabajo, sólo será durante el primer año de la excedencia, siempre que el trabajador no concurra con la actividad de la empresa.

Excedencias por el cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda legal o acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Durante el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, al cómputo de la antigüedad y a la asistencia de cursos de formación.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas técnicas, organizativas o de funcionamiento del servicio.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Finalizado el periodo de excedencia por cuidado de familiares o desaparecida la causa que dio lugar al mismo, el trabajador deberá solicitar su reingreso dentro del plazo de un mes desde dicha finalización.

Permiso sin sueldo: El trabajador tendrá derecho a obtener cada año un permiso de hasta 30 días de duración, pudiendo ser la duración del permiso por períodos de 10, 15 o 30 días naturales. La petición habrá de realizarse por escrito, en formulario reglamentario, con una antelación mínima de 2 meses al periodo solicitado, las solicitudes presentadas fuera de este plazo se atenderán siempre que no se hubiera cubierto el cupo y no coincidan con el periodo estival. La aprobación del permiso sin sueldo es independiente sobre cualquier otra concesión de otro permiso retribuido o no, o vacaciones.

La concesión de todo permiso se efectuará obligatoriamente por escrito dirigido al interesado.

El porcentaje total de trabajadores por categoría que podrán disfrutar de este derecho simultáneamente es del 4% del 15 de junio al 15 de septiembre y del 15 de diciembre al 15 de enero y del 8% el resto del año.

En el caso de que se produzcan varias solicitudes de permiso sin sueldo y no puedan ser atendidas simultáneamente todas ellas, se atenderá a los siguientes criterios de preferencia:

- Que la solicitud haya sido entregada en tiempo y forma.
- Que uno de los trabajadores no haya disfrutado de este derecho el año anterior en el mismo periodo.
- Si no concurre ninguno de los puntos anteriores, se informará a los solicitantes implicados y se realizará sorteo, salvo acuerdo entre trabajadores.

Artículo 30. Incapacidad temporal.

En los supuestos de IT/AT derivada de enfermedad y accidente laboral o no, la empresa abonará el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

Artículo 31. Maternidad y Paternidad. (Prestación por nacimiento y cuidado de menor)

Se aplicarán lo dispuesto en la legislación. El personal con hijo menor de 9 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia durante la jornada de trabajo que podrá disfrutarse al principio o al final de la citada jornada. El personal con hijo menor de 9 meses tendrá derecho a la acumulación de las horas a jornadas completas, abonándose estos días como realmente trabajados, para la acumulación se computarán las horas acumuladas desde la incorporación al trabajo hasta el día en que el menor cumpla 9 meses, dividiéndose el resultado entre la jornada del trabajador para la obtención del número de días acumulados, en caso de obtenerse decimales se computara el número entero superior.

El trabajador que desee ejercer su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad y maternidad, establecido en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación al menos de cinco días laborables.

A todos los efectos y con carácter de mínimos es obligatoria la Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

Artículo 32. Póliza de seguros

La empresa suscribirá un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte, incapacidad laboral permanente, invalidez absoluta o total derivada de enfermedad profesional o como consecuencia de todo accidente del trabajador dentro de su profesión al servicio de la empresa por una cuantía 30.000 €, esta se abonará a la viuda/o beneficiarios del trabajador.

No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, la empresa tendrá obligación de contratar un seguro de responsabilidad civil que dé cobertura a circunstancias derivadas de la práctica profesional y en cantidad suficiente para dar cobertura a los supuestos más gravosos.

Artículo 33. Contratación de personas con discapacidad.

Tendrán los mismos derechos que el resto de los trabajadores en razón del tipo de contrato que firmen y de la aplicación de este c.c. En todos los casos se aplicará, con carácter de mínimos la normativa vigente.

Artículo 34. Prevención y formación.

La empresa adoptará las medidas de salud laboral pertinentes como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumental que, para realizar el trabajo, pone a disposición de los trabajadores. Del mismo modo, dichas medidas afectan a los trabajadores en cuanto a su obligación de observar determinadas conductas y prohibiciones en su propio interés.

El Comité de Seguridad y Salud cuyas facultades son las de vigilancia y seguimiento para el cumplimiento de las disposiciones que en materia de salud laboral se señalan en la legislación vigente. Dicho Comité se nombrará de mutuo acuerdo entre la empresa y los Delegados de Personal.

Del mismo modo la empresa está obligada a poner los medios higiénicos suficientes y adecuados en cada centro de trabajo dado el especial carácter de los servicios que se prestan. Entre ellos, y con carácter mínimo: taquillas adecuadas para cada trabajador y vestuario (masculino y femenino si fuese necesario), duchas, inodoros, lavabos, bidé, así como elementos que permitan la higiene a la salida del trabajo.

La empresa velará por el mantenimiento adecuado y la limpieza higiénica tanto del vestuario como de otras dependencias.

No sólo se tomarán medidas defensivas, sino preventivas para mejorar las condiciones de vida en el ambiente laboral a la luz de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente.

Se ratifica el acuerdo del Comité de Seguridad y Salud por el que se aprobó el procedimiento para la realización de pruebas de alcoholemia, para aquellos en los que o medie sospecha fundada o por parte del comité se considere necesario su realización por razones preventivas.

Anualmente la empresa elaborará un plan de formación que deberá ser comunicado al Comité de empresa, en el mismo se ha de incluir los Certificados de aptitud profesional exigido a los conductores.

Artículo 35. Prendas de trabajo.

Serán de uso obligatorio para todos los trabajadores en los centros de trabajo y serán facilitadas por la empresa para las distintas categorías. Siendo la ropa adecuada a la estación meteorológica.

La ropa que la empresa deba entregar al trabajador se fijará en el comité de seguridad y salud, así como los plazos de entrega que deberán ser con antelación suficiente a cada temporada.

En el caso de que alguna prenda se deteriorara sensiblemente o quedara inservible antes de su duración prevista por causas propias del trabajo u otras ajenas al trabajador, podrá cambiarse por otra nueva previa devolución de la inservible.

Para evitar demoras en la entrega de prendas se mantendrá siempre almacenada. Aquellos trabajadores con contrato de duración inferior a tres meses están obligados a la devolución de la ropa entregada.

Artículo 36. Cambio de titularidad y subrogación de personal.

Se estará a lo establecido al respecto en los artículos 42 y 44 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cualquier mejora establecida por la legislación aplicable al respecto será aplicada en los términos y plazos determinados por aquella.

Artículo 37. Derechos sindicales

A estos efectos ambas partes se remiten a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical.

Específicamente se podrá establecer una bolsa de horas con el Crédito Horario Sindical de los representantes legales de los trabajadores en la empresa para que la pueda utilizar uno o varios de sus miembros según el criterio exclusivo de los representantes. Para el uso de las horas indicadas en la bolsa, la existencia de la misma debe estar previamente aprobada con el consentimiento tanto de la empresa, como de los representantes de los trabajadores afectados.

Los representantes acumulan las horas del resto pero no las remuneraciones, de forma que el total de horas sumadas se remunerarán conforme a la retribución del trabajador que las acumula.

Los miembros del comité de empresa podrán acumular individualmente el crédito horario trimestral, previa comunicación a la empresa.

Artículo 38. Absentismo

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad eficacia de la misma y la posibilidad de

mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados.

Artículo 39. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del España, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes acuerdan adoptar el III Plan de Igualdad de Ferrovial Servicios, actual Serveo, firmado el 15 de febrero de 2022 entre la Empresa y los sindicatos UGT y Comisiones Obreras.

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

Artículo 40. Acoso en el trabajo.

Todos los trabajadores de deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Es por lo anterior que declara que es de aplicación el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Ferrovial, o el documento que lo sustituya.

Artículo 41. Régimen Sancionador

El régimen sancionador será el acuerdo de siete de abril de 2006 que venía aplicándose en el centro y figura como Anexo III.

Artículo 42. Garantía de Paz Social.

Conforme a lo establecido en el Artículo 82 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la Paz Social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. Economía del Lenguaje. Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

Disposición adicional segunda. Anexos. Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

Disposición adicional tercera. En el mes de septiembre de 2022 se debe reunir la comisión negociadora del Convenio colectivo para incorporar al presente convenio colectivo la regulación específica de los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial y a tiempo completo.

Disposición adicional cuarta: Todos los acuerdos suscritos entre la empresa y los representantes de los trabajadores con anterioridad a la firma del presente convenio, mantendrán su eficacia y vigencia con la firma del presente convenio colectivo.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. De conformidad a las tablas salariales anexas los incrementos salariales pactados durante la vigencia del convenio serán los siguientes:

2022: 0%

Del 1 de enero de 2023 al 30 de junio de 2023: 0%

Del 1 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023: 3,7%

2024: 3,7%

2025: 3,7%

2026: 3,7%

Disposición transitoria segunda. Aprobado por voluntad de los trabajadores de cada categoría con distribución irregular de la jornada, y posterior acuerdo con la empresa, el horario establecido en el artículo 23 del presente Convenio, el mismo se podrá modificar en la Comisión Paritaria, siendo necesario que para ello se produzca la solicitud unánime de los trabajadores de la categoría en cuestión.

Disposición transitoria tercera. Que solo y exclusivamente en el mes de julio y en el año 2023, y de una sola vez se abonara, por la empresa que resulte la empleadora, a los trabajadores en función de su categoría profesional una gratificación no consolidable, proporcional a la jornada y al tiempo trabajado en el 2023 de conformidad con los siguientes importes:

Categoría	Total
Od	348,24
Orm	434,71
Js	526,26
Conductor	418,11
Téc. Departamento	473,34
Tec. Comunicación	529,31
Tec sistemas	521,30
Responsable sección	522,02
Jefe departamento	617,43
Dirección proyecto	627,44

Disposición transitoria tercera. - Las partes firmantes del convenio se comprometen a constituir la comisión paritaria antes del 1 de octubre de 2022 para negociar el art 23 y 28 del Convenio Colectivo, así como la regulación de la contratación fija discontinua.

Disposición derogatoria

Quedan derogados expresamente los acuerdos de Empresa así como los pactos o acuerdos colectivos que resulten contrarios o contradigan al contenido del presente Convenio Colectivo.

Anexo I. Promoción Interna.

a) Criterios de valoración del personal ante la cobertura de vacantes definitivas:

OD-ORM. Factores a tener en cuenta

-Valoración con cuadros de mando.

-Mínimo de 4 años de antigüedad.

-Nivel mínimo de estudios requeridos para el puesto / grupo y especialidad profesional

-Valoración del trabajador /puntos

La valoración máxima para acceder a un puesto inmediatamente superior dentro del grupo profesional será de 11 puntos, repartidos de la siguiente manera:

-Titulación (2 puntos). Dependiendo de la titulación que acredite el trabajador:

-Grado /Diplomatura/Licenciatura: 1 punto

-Idiomas: (0,5 puntos por cada B2 acreditado hasta un máximo de 1 punto).

En el caso de poseer más de una titulación de Grado o Licenciatura únicamente computara una titulación. En ningún caso la posesión del Título de Bachiller o Grado de FP II se sumarán a la titulación superior universitaria de Grado/Diplomatura/ Licenciatura.

-Prueba (2 Puntos) Será necesario superar una prueba de acceso al puesto en cuestión con una nota máxima de 2 puntos. La prueba se realizará sobre aspectos prácticos del puesto al que se opta.

-Experiencia (4 Puntos) La experiencia en el puesto al que se opta tendrá una baremación de 0,5 puntos por cada 1 año trabajado en el puesto, hasta un máximo de 4 puntos.

-Antigüedad (1 Punto) Se asignará 1 punto al candidato más antiguo en el Servicio, y 0 al más nuevo. El resto de los candidatos se baremarán de manera proporcional a la anterior recta.

-Entrevista personal (2 puntos) 2 puntos máximo en todo caso.

ORM – JS / TÉCNICOS

Factores a tener en cuenta

-Valoración con cuadros de mando (Desempeño)

-Mínimo 4 años de antigüedad.

-Nivel mínimo de estudios requeridos para el puesto / grupo y especialidad profesional

-Valoración del trabajador /puntos La valoración máxima para acceder a un puesto inmediatamente superior dentro del mismo grupo profesional será de 11 puntos, repartidos de la siguiente manera:

-Titulación (2 Puntos) Dependiendo de la titulación que acredite el trabajador:

-Idiomas: (0,5 puntos por cada B2 acreditado hasta un máximo de 1 punto).

-Master/Doctorado 1 punto.

-Prueba (2 Puntos)

Será necesario superar una prueba de acceso al puesto en cuestión con una nota máxima de 2 puntos. La prueba se realizará sobre aspectos prácticos del puesto al que se opta.

-Experiencia (4 puntos)

--La experiencia en el puesto al que se opta tendrá una baremación:

En caso de acceso a Jefe de Sala: 0,5 puntos por cada 1 año trabajado en el puesto hasta un máximo de 4 puntos.

En el caso de acceso a Técnico de Departamento 0,5 puntos por cada 1 años trabajado en el puesto hasta un máximo de 4 puntos.

Antigüedad (1 punto) Se asignará 1 punto al candidato más antiguo en el Servicio, y 0 al más nuevo. El resto de los candidatos se baremarán de manera proporcional a la anterior recta.

-Entrevista Personal (2 puntos)

2 puntos máximo en todo caso.

b) Gestión de las bolsas de trabajo.

b.1. Constitución de las bolsas de trabajo

Se constituirán bolsas de trabajo para los siguientes puestos:

- Jefes de Sala

- ORM

- OD

Para poder formar parte de las bolsas de trabajo y, por tanto, estar en disposición de desempeñar las distintas funciones de otro grupo o especialidad funcional o cubrir una vacante definitiva, será necesario cumplir con lo establecido en la Ficha de Puesto y haber superado el proceso de acreditación correspondiente.

Si no se hallaran candidatos que cumplan con los requisitos exigidos, podrán revisarse los criterios definidos con el fin de facilitar los procesos de promoción interna.

b.2. Orden en las bolsas de trabajo

Se establecerá un orden en las bolsas en función de su Evaluación del Desempeño, con los siguientes criterios:

OD

Antigüedad total en el Servicio 50%

Evaluación Desempeño de la Bolsa

Cuadro de Mandos 15%

Evaluación Competencias 25%

Escuchas 10%

Las coberturas de plazas de bolsa de trabajo para las funciones superiores a OD se efectuarán siguiendo el procedimiento de valoración establecido para la promoción interna.

b.3. Revisiones de las bolsas de trabajo

Las bolsas se actualizarán de forma periódica según el siguiente cuadro, para lo cual se revisarán los resultados de los apartados del punto b.2 para los OD y el punto a) para Jefes de Sala y ORM.

Periodicidad

JS Anual

ORM Anual

OD Semestral

Cuando se produzca una vacante definitiva, se realizará una revisión extraordinaria siempre que hayan transcurrido más de tres meses desde la última revisión.

b.4. Activación de las bolsas de trabajo

La necesidad de activar las bolsas puede darse en dos supuestos:

- vacante provisional: La selección dependerá de la duración de la vacante y del nivel funcional que deba cubrirse.

Las vacantes con duración inferior a 15 días, se activará al personal de la Bolsa siguiendo orden de posición de bolsa y siendo rotatorio.

Las vacantes de corta duración suelen deberse a causas sobrevenidas que dificultan el mantener la posición en el orden de candidatos por incompatibilidad en la asignación de turnos. No obstante, en circunstancias similares o si se conoce la causa con suficiente antelación, se respetará el orden de bolsa. Para estas vacantes se llamará secuencialmente empezando por el último trabajador que se llamó.

En el caso de que la vacante provisional tenga una duración superior a 15 días, se ofrecerá a la persona mejor posicionada en el momento de producirse la vacante.

Implicará la aceptación del cuadrante/horario de las nuevas funciones. De no aceptar, se continuará con los candidatos según el orden.

El estar activado para cubrir una vacante provisional supondrá la salida de la bolsa de candidatos durante el periodo asignado, no pudiendo optarse a otra vacante provisional en el mismo periodo.

- vacante definitiva: Será seleccionada de la Bolsa el trabajador con los mejores resultados en el momento de producirse la vacante, debiéndose aplicar la revisión extraordinaria según lo especificado en el apartado b.3

En todo caso,

- Se considerarán como disponibles los candidatos activados en una vacante provisional en caso de producirse una vacante definitiva.

- En el caso de vacantes definitivas a tiempo completo, también podrán participar en el proceso los trabajadores de las mismas funciones con contratos a tiempo parcial que así lo deseen.

c) Participación de la comisión mixta en la provisión de vacantes definitivas.

La comisión mixta tendrá los siguientes derechos y funciones:

- Deberán ser informados sobre las necesidades de contratación previstas.

- Deberán ser informados sobre la determinación del proceso de selección, características y condiciones a contratar.

- Velará por la transparencia de todo el proceso de selección.

Anexo II. Tablas salariales

Operador de demanda							
	2022	2023 (hasta 30 de junio)	2023 (desde 1 de julio)	2024	2025	2026	2027
Salario Base	1.106,76	1.106,76	1.147,71	1.190,18	1.234,21	1.279,88	1.327,23
Prorroga Pagas Extra	184,46	184,46	191,29	198,36	205,70	213,31	221,21
Plus puesto de trabajo	129,69	129,69	134,49	139,46	144,62	149,98	155,53

Operador de respuesta multisectorial							
	2022	2023 (hasta 30 de junio)	2023 (desde 1 de julio)	2024	2025	2026	2027
Salario Base	1.430,26	1.430,26	1.483,18	1.538,06	1.594,97	1.653,98	1.715,18
Prorroga Pagas Extra	238,38	238,38	247,20	256,34	265,83	275,66	285,86
Plus puesto de trabajo	144,17	144,17	149,50	155,04	160,77	166,72	172,89

Jefe de sala							
	2022	2023 (hasta 30 de junio)	2023 (desde 1 de julio)	2024	2025	2026	2027
Salario Base	1.905,70	1.905,70	1.976,21	2.049,33	2.125,16	2.203,79	2.285,33
Prorroga Pagas Extra	317,62	317,62	329,37	341,56	354,19	367,30	380,89
Plus puesto de trabajo	39,95	39,95	41,43	42,96	44,55	46,20	47,91

Técnico administrativo conductor							
	2022	2023 (hasta 30 de junio)	2023 (desde 1 de julio)	2024	2025	2026	2027
Salario Base	1.430,25	1.430,25	1.483,17	1.538,05	1.594,95	1.653,97	1.715,16
Prorroga Pagas Extra	238,37	238,37	247,19	256,34	265,83	275,66	285,86
Plus puesto de trabajo	214,63	214,63	222,57	230,81	239,35	248,20	257,39

Técnico de departamento							
	2022	2023 (hasta 30 de junio)	2023 (desde 1 de julio)	2024	2025	2026	2027
Salario Base	1.430,25	1.430,25	1.483,17	1.538,05	1.594,95	1.653,97	1.715,16
Prorroga Pagas Extra	238,37	238,37	247,19	256,34	265,83	275,66	285,86
Plus puesto de trabajo	463,42	463,42	480,57	498,35	516,79	535,91	555,74

Técnico departamento de comunicación							
	2022	2023 (hasta 30 de junio)	2023 (desde 1 de julio)	2024	2025	2026	2027
Salario Base	1.646,47	1.646,47	1.707,39	1.770,56	1.836,07	1.904,01	1.974,46
Prorroga Pagas Extra	274,41	274,41	284,56	295,09	306,01	317,33	329,08
Plus puesto de trabajo	463,42	463,42	480,57	498,35	516,79	535,91	555,74

Técnico de sistemas							
	2022	2023 (hasta 30 de junio)	2023 (desde 1 de julio)	2024	2025	2026	2027
Salario Base	1.902,89	1.902,89	1.973,30	2.046,31	2.122,02	2.200,54	2.281,96

Prorroga Pagas Extra	317,15	317,15	328,88	341,05	353,67	366,76	380,33
Plus puesto de trabajo	128,22	128,22	132,96	137,88	142,99	148,28	153,76

Responsable de sección							
	2022	2023 (hasta 30 de junio)	2023 (desde 1 de julio)	2024	2025	2026	2027
Salario Base	1905,7	1905,7	1.976,21	2.049,33	2.125,16	2.203,79	2.285,33
Prorroga Pagas Extra	317,62	317,62	329,37	341,56	354,19	367,30	380,89
Plus puesto de trabajo	259,32	259,32	268,91	278,86	289,18	299,88	310,98

Jefe de departamento							
	2022	2023 (hasta 30 de junio)	2023 (desde 1 de julio)	2024	2025	2026	2027
Salario Base	1905,7	1905,7	1.976,21	2.049,33	2.125,16	2.203,79	2.285,33
Prorroga Pagas Extra	317,62	317,62	329,37	341,56	354,19	367,30	380,89
Plus puesto de trabajo	532,28	532,28	551,97	572,40	593,58	615,54	638,31

Dirección de proyecto							
	2022	2023 (hasta 30 de junio)	2023 (desde 1 de julio)	2024	2025	2026	2027
Salario Base	1905,7	1905,7	1.976,21	2.049,33	2.125,16	2.203,79	2.285,33
Prorroga Pagas Extra	317,62	317,62	329,37	341,56	354,19	367,30	380,89
Plus puesto de trabajo	577,38	577,38	598,74	620,90	643,87	667,69	692,40

Pluses Variables	2022	2023 (hasta 30 de junio)	2023 (desde 1 de julio)	2024	2025	2026	2027
Plus hora nocturna	3,12	3,12	3,24	3,36	3,48	3,61	3,74
Plus Domingo	15,62	15,62	16,20	16,80	17,42	18,06	18,73
Festivo Normal	31,25	31,25	32,41	33,61	34,85	36,14	37,48
Festivo Especial	93,74	93,74	97,21	100,81	104,53	108,40	112,41

Hora extra 2022				
	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra diurna festivo	Hora extra nocturna festivo
OD	12,99	16,63	16,63	18,71
ORM	17,7	22,65	22,65	25,48
JS	23,31	29,84	29,84	33,57
Tec. Conductor	18	23,04	23,04	25,92
Tec. Departamento	19,97	25,56	25,56	28,75
Tec. Comunicación	19,97	25,56	25,56	28,75
Tec. Sistemas	22,47	28,76	28,76	32,36
Res. Sección	24,42	31,26	31,26	35,16
Jefe Departamento	24,42	31,26	31,26	35,16
Dir. Proyecto	24,42	31,26	31,26	35,16

Hora extra 2023 (1 de enero – 30 de junio)				
	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra diurna festivo	Hora extra nocturna festivo
OD	12,99	16,63	16,63	18,71
ORM	17,7	22,65	22,65	25,48
JS	23,31	29,84	29,84	33,57
Tec. Conductor	18	23,04	23,04	25,92
Tec. Departamento	19,97	25,56	25,56	28,75
Tec. Comunicación	19,97	25,56	25,56	28,75
Tec. Sistemas	22,47	28,76	28,76	32,36
Res. Sección	24,42	31,26	31,26	35,16
Jefe Departamento	24,42	31,26	31,26	35,16
Dir. Proyecto	24,42	31,26	31,26	35,16

Hora extra 2023 (desde 1 de julio)				
	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra diurna festivo	Hora extra nocturna festivo
OD	13,47	17,25	17,25	19,40
ORM	18,35	23,49	23,49	26,42
JS	24,17	30,94	30,94	34,81
Tec. Conductor	18,67	23,89	23,89	26,88
Tec. Departamento	20,71	26,51	26,51	29,81
Tec. Comunicación	20,71	26,51	26,51	29,81
Tec. Sistemas	23,30	29,82	29,82	33,56
Res. Sección	25,32	32,42	32,42	36,46
Jefe Departamento	25,32	32,42	32,42	36,46
Dir. Proyecto	25,32	32,42	32,42	36,46

Hora extra 2024				
	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra diurna festivo	Hora extra nocturna festivo
OD	13,97	17,88	17,88	20,12
ORM	19,03	24,36	24,36	27,40
JS	25,07	32,09	32,09	36,10
Tec. Conductor	19,36	24,78	24,78	27,87
Tec. Departamento	21,48	27,49	27,49	30,92
Tec. Comunicación	21,48	27,49	27,49	30,92
Tec. Sistemas	24,16	30,93	30,93	34,80
Res. Sección	26,26	33,62	33,62	37,81
Jefe Departamento	26,26	33,62	33,62	37,81
Dir. Proyecto	26,26	33,62	33,62	37,81

Hora extra 2025				
	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra diurna festivo	Hora extra nocturna festivo
OD	14,49	18,55	18,55	20,86
ORM	19,74	25,26	25,26	28,41
JS	25,99	33,28	33,28	37,44
Tec. Conductor	20,07	25,69	25,69	28,90
Tec. Departamento	22,27	28,50	28,50	32,06
Tec. Comunicación	22,27	28,50	28,50	32,06
Tec. Sistemas	25,06	32,07	32,07	36,09
Res. Sección	27,23	34,86	34,86	39,21
Jefe Departamento	27,23	34,86	34,86	39,21
Dir. Proyecto	27,23	34,86	34,86	39,21

Hora extra 2026				
	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra diurna festivo	Hora extra nocturna festivo
OD	15,02	19,23	19,23	21,64
ORM	20,47	26,19	26,19	29,47
JS	26,96	34,51	34,51	38,82
Tec. Conductor	20,82	26,64	26,64	29,97
Tec. Departamento	23,09	29,56	29,56	33,25
Tec. Comunicación	23,09	29,56	29,56	33,25
Tec. Sistemas	25,98	33,26	33,26	37,42
Res. Sección	28,24	36,15	36,15	40,66
Jefe Departamento	28,24	36,15	36,15	40,66
Dir. Proyecto	28,24	36,15	36,15	40,66

Hora extra 2027				
	Hora extra diurna	Hora extra nocturna	Hora extra diurna festivo	Hora extra nocturna festivo
OD	15,58	19,94	19,94	22,44
ORM	21,23	27,16	27,16	30,56
JS	27,95	35,78	35,78	40,26
Tec. Conductor	21,59	27,63	27,63	31,08
Tec. Departamento	23,95	30,65	30,65	34,48
Tec. Comunicación	23,95	30,65	30,65	34,48
Tec. Sistemas	26,95	34,49	34,49	38,81
Res. Sección	29,28	37,49	37,49	42,16
Jefe Departamento	29,28	37,49	37,49	42,16
Dir. Proyecto	29,28	37,49	37,49	42,16

Anexo III
Régimen Disciplinario

Artículo 1. Principio General

El trabajador podrá ser sancionado por los órganos competentes de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

Artículo 2. Faltas Disciplinarias.

Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores y trabajadoras con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasifican atendiendo a su importancia en: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

- 1) La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- 2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- 3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- 5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causas justificadas de tres a cinco días al mes.
- 6) El descuido en la conservación de los locales, material, equipos informáticos y documentos de los servicios.
- 7) En general el incumplimiento de los deberes y obligaciones por descuido inexcusable o
- 8) negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

b) Serán faltas graves las siguientes.

- 1) La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o ciudadanos.
- 2) El incumplimiento de órdenes e instrucciones recibidas de los superiores, y de sus obligaciones, cuando de él se deriven daños o perjuicios graves para la empresa, el servicio o los ciudadanos.
- 3) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de salud, y seguridad y condiciones de trabajo, cuando de las mismas puedan derivar riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadora o del resto del personal.
- 4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- 5) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes.
- 6) La simulación de enfermedad o accidente.
- 7) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- 8) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales documentos del servicio.
- 9) La reincidencia en comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 10) No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su trabajo.
- 11) Acoso moral u hostigamiento psicológico (mobbing).
- 12) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- 13) La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores y trabajadoras.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes.

- 1) Realizar cualquier actividad o conducta constitutiva de delito doloso.
- 2) El falseamiento doloso de datos o informaciones del servicio.
- 3) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

- 4) Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- 5) La obstaculización al ejercicio legítimo de las libertades públicas y derechos fundamentales.
- 6) Acoso moral u hostigamiento psicológico (mobbing), si hay reiteración.
- 7) El acoso sexual.
- 8) El exceso arbitrario en el desempeño de las funciones encomendadas que cause perjuicio grave a los compañeros, subordinados, supervisores, ciudadanos o al servicio.
- 9) La reincidencia en comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el plazo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 3. Sanciones Disciplinarias

1º las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a.- Por faltas leves:

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

b.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- Imposibilidad de ascenso en dos años desde la sanción.
- Despido.

2º. Solamente se podrán imponer sanciones por la comisión de las faltas previstas en el artículo anterior.

Artículo 4. Responsabilidad Disciplinaria.

1º Las personas que se encuentren en situación distinta a la de servicio activo podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en este documento, y que puedan cometer desde sus situaciones administrativas.

2º Los trabajadores y trabajadoras que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria grave o muy grave incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3º Incurrirán en responsabilidad como autores de falta grave los que encubriesen las faltas consumadas graves o muy graves.

4º También incurrirán en responsabilidad los jefes o superiores que toleren las faltas de sus subordinados y se les impondrá la sanción que sea pertinente en función de la gravedad de aquellas y de las circunstancias de su comisión y de sus efectos.

5º- La sanción a imponer se graduará en función de la naturaleza de la falta, de la reiteración, de las circunstancias de su comisión, existencia de intencionalidad y de la gravedad de los efectos.

6º- En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de sus puestos de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrá la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Artículo 5. Prescripción de las Faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuviese conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente o preliminar que pueda instruirse.