

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24737 *Resolución de 19 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Atos Major Events, SL.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Atos Major Events, SL (código de convenio n.º 90104792012024) que fue suscrito en fecha 27 de mayo de 2024, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los representantes de las secciones sindicales de CGT y RSTIC, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 14 de noviembre 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de noviembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO ATOS MAJOR EVENTS, SL

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se suscribe, de una parte, por la Dirección de la empresa Atos Major Events, SL («Atos MEV», la «Empresa», la «Compañía» o similares) y, por otra, por las secciones sindicales de los centros de trabajo de Atos MEV, lo que le otorga plena eficacia estatutaria.

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida por el título III del Estatuto de los Trabajadores, teniendo, por tanto, plena capacidad y legitimidad para suscribir el presente convenio colectivo.

En este sentido, este convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y de la fuerza de obligar que la Constitución Española y la ley le confieren, siendo la vocación del mismo la de establecer un marco normativo y jurídico-laboral único para la totalidad de personas trabajadoras de la Compañía, de modo que, a partir de la entrada en vigor del mismo, la relación laboral de la totalidad de personas trabajadoras sujetas a su ámbito personal se regulará única y exclusivamente por el contenido del presente convenio colectivo.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y naturaleza jurídica.*

El presente convenio colectivo resultará de aplicación a la totalidad de actividades desarrolladas por Atos MEV. El presente convenio colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en Atos MEV, cualesquiera que fueran sus cometidos, salvo aquellos colectivos exceptuados de aplicación en virtud de lo dispuesto en el propio convenio colectivo, y con las excepciones previstas en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra norma al efecto y no supondrá modificación en las condiciones más beneficiosas que, por cualquier causa y a título individual, vinieran disfrutando los trabajadores de la Empresa.

2. A los efectos del presente convenio, el término «persona trabajadora» se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

La eficacia y obligatoriedad de este convenio alcanza los límites territoriales de los centros de trabajo de Atos MEV a nivel nacional, quedando por ello afectados por el mismo todas las personas trabajadoras cuyas relaciones laborales se efectúen dentro de dichos límites, incluyendo a las personas trabajadoras adscritas a los mencionados centros de trabajo aunque desarrollen su actividad o estén desplazadas en distinto lugar.

Artículo 4. *Vigencia.*

1. La duración del presente convenio será de dos años. Entrará en vigor con efecto del día 1 de enero de 2024 y finalizará el 31 de diciembre de 2025. En el caso de que alguno de los artículos del presente convenio no iniciara sus efectos en la fecha indicada, se hará mención expresa en la redacción del mismo.

2. Una vez finalizada su vigencia, el convenio se prorrogará automáticamente de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes legitimadas para negociar y promover la negociación conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos seis meses de la vigencia del convenio.

3. En caso de denuncia, la duración máxima del periodo de negociación no será nunca superior a seis meses, debiendo comenzar dicha negociación como mínimo tres meses antes del fin de vigencia y manteniéndose vigente el convenio durante el tiempo en que duren dichas negociaciones.

4. Una vez finalizado el plazo anterior sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, las partes seguirán negociando por un plazo adicional de tres meses con el objetivo de tratar de alcanzar un acuerdo extraestatutario sobre aquellas materias imprescindibles que se venían regulando en la prórroga del primer acuerdo marco para el establecimiento de relaciones laborales de fecha 29 de julio de 2022. Durante este período adicional de tres meses seguirá entendiéndose vigente y siendo de aplicación lo dispuesto en el convenio.

5. En caso de no acuerdo, este convenio perderá vigencia y será sustituido por el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la

opinión pública o por aquel que pueda resultar de aplicación a la actividad de la Compañía en cada momento.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad y derecho supletorio.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En caso de nulidad sobrevenida de alguna cláusula del presente convenio, las partes firmantes se comprometen a negociar y acordar la misma en aras de salvaguardar la eficacia general del convenio.

2. Para lo no contemplado y regulado en el presente convenio, será de aplicación el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública vigente en cada momento.

Artículo 6. *Subrogación.*

En caso de subrogación de otra empresa en el contrato de trabajo de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, a las personas trabajadoras se les mantendrán vigentes *ad personam* todas aquellas condiciones más beneficiosas que, por cualquier causa, vinieran disfrutando en Atos MEV, respetándose, igualmente, las condiciones previstas en este convenio Colectivo en virtud de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO II

Jornada de trabajo

Artículo 7. *Período de prueba.*

1. El período de prueba de las personas trabajadoras que ingresen en la Empresa se concertará siempre por escrito y tendrá la siguiente duración:

- Contratos con duración inferior a un año: un mes.
- Contratos de duración igual o superior a un año o indefinidos: tres meses.

2. El cómputo del período de prueba se interrumpirá si la persona trabajadora se ve afectada por las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la Empresa en la antigüedad de la persona trabajadora.

Artículo 8. *Jornada.*

1. La jornada ordinaria máxima será de 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. En caso de que, como consecuencia de un cambio legislativo, se reduzca la jornada ordinaria máxima a un número de horas inferior al regulado en el presente convenio, la jornada máxima anual se adaptará a la prevista legalmente.

2. La jornada ordinaria efectiva de trabajo en la Empresa será de 40 horas semanales durante la jornada de invierno y jornada continuada de 35 horas semanales durante la jornada de verano (16 de junio a 31 agosto). Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. Con carácter general, fuera de los periodos de operación, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos.

4. Como normal general, los dos días ininterrumpidos de descanso semanal previstos en el apartado anterior coincidirán con sábado y domingo.

5. No se considera tiempo efectivo de trabajo el utilizado en la comida. Con carácter general, la persona trabajadora podrá decidir en qué momento realiza la pausa para comer haciendo todo lo posible para respetar, en todo caso, las necesidades organizativas que puedan surgir.

6. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este tiempo de descanso también es aplicable para la jornada continuada definida en el artículo 12.

7. Los posibles excesos sobre la jornada máxima anual según el calendario laboral anual (festivos), serán corregidos mediante el aumento de la jornada intensiva o mediante días de libre disposición y serán establecidos al pactar el calendario laboral anual.

8. Fuera de los periodos de operación:

– No se podrán realizar en ningún caso más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. Las horas realizadas por encima de nueve tendrán la consideración de horas extraordinarias.

– La realización de jornadas u horarios distintos a los pactados deberá ser consensuada previamente entre la dirección y la representación sindical.

Artículo 9. *Horario general.*

1. Se establece con carácter general una jornada de invierno y una jornada de verano, de conformidad con lo siguiente:

– Jornada de invierno, comprendida entre el 1 de septiembre y el 15 de junio.

• De lunes a jueves, de 08:30 a 18:00 horas, y con entre 30 y 60 minutos para la comida.

• Viernes, de 08:30 a 14:30 horas.

– Jornada de verano, comprendida entre el 16 de junio y el 31 de agosto. De 08:00 a 15:00 horas.

2. Fuera de periodos de operación, las personas trabajadoras que presten servicios en favor de un cliente, ya estén desplazadas o en régimen remoto dentro de la misma zona horaria, se atenderán al horario establecido en el cliente, siempre que el mismo no exceda en su cómputo anual el establecido en el artículo 8 en número de horas, ni en el número de jornadas, ni en la duración del periodo de jornada continuada, debiendo respetarse, en todo caso, lo dispuesto en el artículo 10 del presente convenio.

3. La Dirección de la Empresa procurará, siempre que sea posible, pactar en los contratos que concierte con los clientes, horarios y jornadas que coincidan con lo establecido en el presente convenio.

Artículo 10. *Condiciones para la pérdida de jornada intensiva (viernes de jornada invierno y las tardes de lunes a viernes en jornadas de verano).*

1. La pérdida de jornada intensiva establecida en el presente convenio se realizará de forma voluntaria previa petición de la Empresa.

2. Se establece la siguiente compensación por la pérdida de jornada intensiva (todos los viernes en jornada de invierno y las tardes de lunes a viernes en jornada de verano) para realizar el horario habitual establecido en el artículo 9:

2.1 Económica fija de 36,55 euros brutos/día.

2.2 Como alternativa a la compensación económica fija, por acuerdo entre las partes, podrá optarse por la compensación en tiempo de descanso mediante una hora de

tiempo libre por cada hora efectiva de trabajo realizada fuera de la jornada intensiva, pudiendo ser acumulables para su disfrute preferiblemente en lunes, viernes o días anteriores o posteriores a un festivo.

2.3 Plus Semanal Verano:

- Plus Semanal Verano por cinco horas de exceso semanal: 54,81 euros brutos.
- Plus Semanal Verano por cuatro horas de exceso semanal: 38,98 euros brutos.
- Plus Semanal Verano por tres horas de exceso semanal: 25,58 euros brutos.
- Plus Semanal Verano por dos horas de exceso semanal: 14,60 euros brutos.
- Plus Semanal Verano por una hora de exceso semanal: 6,09 euros brutos.

2.4 Plus por viernes en jornada de invierno:

– Cada hora que exceda de seis horas computará como hora extraordinaria salvo jornadas planificadas con anterioridad en cómputo semanal.

2.5 Una ayuda comida de 9,50 euros brutos/día, que solo corresponderá los viernes de jornada de invierno y durante los días de jornada intensiva de verano en caso de prestación de servicios presenciales en las oficinas de Atos MEV o del cliente.

3. Las horas realizadas por encima de la octava hora diaria, al excederse en cómputo anual, tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, no computando para la compensación indicada en los puntos 2.2, 2.3 y 2.4 del presente artículo.

4. La representación de las personas trabajadoras recibirá el detalle individualizado de los abonos realizados al amparo del presente artículo, que se hubieren registrado y validado al efecto, con la información que plantea la normativa.

5. Lo dispuesto en el presente artículo no aplicará en períodos de operación conforme a lo regulado en el título VI del presente convenio.

6. Lo dispuesto en este artículo iniciará su aplicación con efectos del 1 de enero de 2025.

Artículo 11. *Horario flexible.*

Durante la jornada de invierno, se establece un sistema de flexibilidad horaria que podrá alcanzar hasta media hora diaria tanto al inicio como a la finalización de la jornada respecto al horario general. Así:

– De lunes a jueves:

- El comienzo de la jornada estaría establecido entre las 8:00 h y las 9:00 h.
- El final de la jornada estaría establecido entre las 17:00 h y las 18:30 h en función de la hora de comienzo de la jornada y del tiempo utilizado para la comida.

– Los viernes:

- El comienzo de la jornada estaría establecido entre las 8:00 h y las 9:00 h.
- El final de la jornada estaría establecido entre las 14:00 h y las 15:00 h en función de la hora de comienzo de la jornada.

Artículo 12. *Jornada continuada.*

1. Las personas trabajadoras podrán realizar una jornada continuada de 8 horas, sin la pausa para comer establecida en el artículo 8.

El horario de dicha jornada será elegido por la persona trabajadora, respetando en todo caso los horarios establecidos en los artículos 8 y 9, esto es, la jornada continuada no podrá comenzar antes de las 8:00 horas ni terminar más tarde de las 18:30 horas.

La solicitud de jornada continuada se realizará a través del procedimiento que en cada momento se establezca y necesitará de la aprobación del *Line Manager* y de la Dirección de Recursos Humanos.

2. Mientras la persona trabajadora cumpla los requisitos establecidos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores para solicitar una reducción de jornada por guarda legal no se le podrá negar la realización de esta jornada, siendo necesario, en todo caso, que se verifique esta situación de forma previa por el *Line Manager* y la Dirección de Recursos Humanos.

3. En periodos de operación no aplicará lo dispuesto en este artículo sobre jornada continuada, por lo que se estará a lo dispuesto en el título de periodos de operaciones de este convenio en materia de jornada y horario.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, aquellas personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal que deseen prestar servicios en períodos de operaciones podrán, de mutuo acuerdo con la Empresa, adaptar su jornada y horario durante el tiempo que dure la operación respectiva de conformidad con lo dispuesto en el título de este convenio sobre periodos de operaciones.

Artículo 13. *Trabajo a turnos.*

1. Con carácter general, fuera de los periodos de operación no está reconocida la realización de jornadas de trabajo a turnos.

2. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que, por intereses o necesidades de negocio, se hiciera necesaria la prestación de servicios en régimen de turnos con carácter habitual, la representación de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se reunirían, con carácter previo a su implementación, para negociar las condiciones de prestación de servicios en este régimen con personal de nueva contratación.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo semanal, de la jornada ordinaria (normal o flexibilizada) fijada en el presente convenio. Con carácter general:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b) Horas extraordinarias personal en turno de noche: prohibición.

2. Las horas extraordinarias se compensarán por alguno de estos métodos:

– Por tiempo de descanso retribuido dentro de los 4 meses posteriores a su realización, en cuyo caso la persona trabajadora disfrutará de 1,75 horas de descanso retribuido por cada hora extraordinaria.

– Por abono en nómina, percibiendo el trabajador, por cada hora extraordinaria trabajada, una cantidad igual al resultado de incrementar en un 75 % la cuantía correspondiente a 1 hora de trabajo ordinaria.

– Por canjeo mixto, percibiendo la persona trabajadora las siguientes compensaciones:

- Una hora de descanso por cada hora extraordinaria.
- El abono de una cantidad igual al 75 % de la cuantía correspondiente a una hora de trabajo ordinaria.

3. La persona trabajadora y la Empresa fijarán la forma de compensación antes de la realización de las horas extraordinarias.

Para su disfrute las horas podrán ser acumuladas en días completos.

Ambas partes fijarán de mutuo acuerdo la fecha de disfrute del mencionado descanso.

4. La compensación de las horas extraordinarias deberá realizarse en los cuatro meses posteriores a su realización, en todo caso, durante el año natural en que se produjeron, pudiéndose, como excepción, utilizar a este fin el mes de enero del año siguiente.

5. Las horas extraordinarias compensadas con descanso no computarán a los efectos del límite anual por persona trabajadora de 80 horas, en los términos previstos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá superar el máximo previsto por la legislación vigente.

6. La prestación de servicios en horas extraordinarias será voluntaria.

7. Lo dispuesto en este artículo no resultará de aplicación en período de operaciones, debiendo estarse a lo dispuesto en el título de periodos de operaciones de este convenio en materia de jornada y horario.

Artículo 15. *Vacaciones anuales.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas constituyen un derecho de las personas trabajadoras no sustituible por compensación económica.

2. El personal presente desde el 1 de enero de cada año disfrutará dentro del mismo de 24 días laborables en concepto de vacaciones anuales retribuidas. Los sábados, domingos o festivos, no tendrán carácter de laborables a efectos de vacaciones.

3. Cuando el tiempo de prestación de servicio sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado.

4. A efectos de cómputo de jornada anual las vacaciones supondrán 172 horas.

5. Si por razones de fuerza mayor, la Empresa se viera obligada a solicitar a la persona trabajadora la modificación de las vacaciones acordadas y previamente aprobadas, deberá afrontar los posibles gastos en que las personas trabajadoras hayan incurrido, debiendo estas presentar los justificantes correspondientes.

6. Las vacaciones deberán disfrutarse en el año natural en que se generaron o como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente.

Artículo 16. *Festivos adicionales.*

Se consideran festivos adicionales el 24 y el 31 de diciembre siempre que sean laborables según el calendario anual. En caso de que coincidan con un sábado o domingo, no serán recuperables.

Artículo 17. *Trabajo en festivo.*

Los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero tienen la consideración de festivos especiales. El personal que trabaje alguno de estos días, previa autorización del Manager o superior jerárquico, percibirá 252 euros más 1 día de libre disposición por cada uno de estos días trabajado.

Artículo 18. *Disponibilidad telefónica.*

1. Se denomina «disponibilidad telefónica» a aquella situación en la que la persona trabajadora debe estar localizable fuera de su horario de trabajo habitual para atender, inicialmente de forma remota, la prestación de un servicio.

2. Durante los periodos de operación, la «disponibilidad telefónica» será incompatible con el soporte en aquellos días en los que la persona trabajadora afectada ya haya prestado servicios en un turno de 12 horas diarias.

3. La disponibilidad telefónica será voluntaria y, en caso de prestación de servicios efectivos por la persona trabajadora durante dicha disponibilidad telefónica, se respetarán los descansos legalmente establecidos.

4. En función del modo de resolución de la incidencia, la disponibilidad podrá ser:
- Sin intervención: el tiempo de puesta a disposición sin intervención o disponibilidad, el cual tiene la consideración de «Tiempo legal de espera», no computará a ningún efecto como jornada de trabajo.
 - Con intervención remota o presencial: en caso de que sea necesario que la persona trabajadora realice una intervención, bien de manera remota o presencial, se acuerda que:
 - El tiempo dedicado a la resolución de la incidencia, tanto en remoto como de manera presencial, se considera tiempo de trabajo efectivo llamado «Tiempo de intervención» y se compensará como horas extraordinarias.
 - En caso de resolución presencial, el tiempo dedicado al desplazamiento desde el domicilio habitual, tanto de ida como de regreso, se considera tiempo de trabajo efectivo llamado «Tiempo de intervención» y se compensará como horas extraordinarias.
 - Los posibles gastos de desplazamiento (kilometraje, peajes, parking, etc.) al centro de trabajo propio o del cliente donde haya de realizarse la intervención serán abonados por la Empresa, con un límite diario de 60 euros, salvo que se justifique un gasto diario superior que resulte razonable y sea aprobado por la Compañía.
5. La compensación de los tiempos de disponibilidad es la siguiente:
- Disponibilidad telefónica, de lunes a viernes laborables, desde el final de la jornada hasta las 24:00 horas: 14 euros/día.
 - Disponibilidad telefónica, de lunes a viernes laborables, desde el final de la jornada hasta el inicio de la siguiente: 28 euros/día.
 - Disponibilidad telefónica en fines de semana y festivos: 76 euros/día.
 - Disponibilidad telefónica en días y/o festivos especiales (24, 25 y 31 de diciembre y 1 y 6 de enero): 145 euros/día.
6. En el caso de los festivos especiales, si existiera intervención, se abonará cada hora de prestación efectiva de servicios con un importe adicional de 31,50 euros/hora sin perjuicio del importe que, en concepto de horas extraordinarias, pueda corresponder.
7. En el caso de que alguna de las partes no estuviera conforme con la distribución de esta disponibilidad telefónica en un caso particular, la parte afectada podrá solicitar llevar el caso a la comisión paritaria. Las partes negociadoras harán todo lo posible por velar por el cumplimiento de este artículo con base en la buena fe.
8. Lo dispuesto en este artículo en materia económica iniciará su aplicación con efectos del 1 de enero de 2025. Durante el año 2024 resultarán de aplicación los importes económicos fijados en la prórroga del primer acuerdo marco para el establecimiento de relaciones laborales de fecha 29 de julio de 2022.

TÍTULO III

Grupos profesionales y régimen retributivo

Artículo 19. Grupos profesionales.

1. En materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública vigente en cada momento.
2. Aquellas personas trabajadoras que, antes de la entrada en vigor del convenio colectivo, ostenten a título personal las categorías *ad personam* de «Titulado de Grado Superior», «Titulado de Grado Medio» y «Delineante» serán reasignados a una categoría equivalente a las tareas efectivamente realizadas en un plazo no superior a los seis meses desde la publicación del presente convenio.

Artículo 20. *Tablas salariales.*

En materia salarial, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública vigente en cada momento.

TÍTULO IV

Igualdad y conciliación

Artículo 21. *Parejas de hecho.*

Se equiparán con los matrimonios en todos los aspectos y a todos los efectos las parejas de hecho legalmente constituidas y refrendadas por un registro oficial.

Artículo 22. *Lactancia.*

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

2. Para disfrutar de dicho permiso podrán optar entre:

– Ausentarse una hora al principio, al final o a mitad de su jornada hasta que el menor causante de dicha licencia cumpla nueve meses.

– Permutar la totalidad de estas horas de lactancia por quince días laborables de descanso, que tendrán que disfrutar inmediatamente después del descanso por maternidad/paternidad. Si la persona trabajadora optase por esta segunda opción, deberá comunicarlo a la Empresa al menos quince días naturales antes de la finalización del descanso por maternidad/paternidad.

3. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la Empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la Empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la Empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

4. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 23. *Permisos retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, se iniciará el día laboral inmediato siguiente al que se produzca el hecho causante.

Asimismo, se otorgará este permiso cuando se produzca la inscripción en el registro de parejas de hecho. Este permiso podrá disfrutarse una única vez en caso de concurrir ambas situaciones (matrimonio e inscripción) en los mismos sujetos causantes y aunque no coincidan en el tiempo.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el supuesto de la hospitalización, los días completos de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua, y mientras exista la causa que los genera.

c) Cinco días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos, que se iniciará el día laboral inmediato siguiente al que se produzca el hecho causante.

d) Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos, que se iniciará el día laboral inmediato siguiente al que se produzca el hecho causante.

e) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.

h) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 24. *Permisos sin sueldo.*

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por una sola vez cada año natural en los siguientes términos:

- Hasta dos meses de permiso cuando se precise encargarse del cuidado de padres, hijos o cónyuge, debido a enfermedad grave, accidente, incapacidad o muerte.
- Hasta un mes para el resto de los casos.

2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en hasta un máximo de tres periodos por cada año natural.

TÍTULO V

Beneficios sociales

Artículo 25. *Ayuda comida.*

1. Todas las personas trabajadoras recibirán 912 euros anuales en concepto de Ayuda Comida (96 euros mensuales por los 9,5 meses de jornada partida).

2. Adicionalmente a lo citado en el anterior párrafo y siendo incompatible con la percepción de dietas por viaje o compensaciones por periodo de operación:

- Las personas trabajadoras que en el periodo de jornada intensiva (16/6 al 31/8) tuviesen que partir la jornada recibirán las cantidades establecidas en el artículo 10.
- Las personas trabajadoras que, en periodo de jornada partida (1/9 al 15/6) y que tengan los viernes jornada intensiva, y por necesidades de servicio, partiesen la citada jornada intensiva, recibirán las cantidades establecidas en el artículo 10.

Artículo 26. *Seguro de vida.*

Todas las personas trabajadoras de Atos MEV estarán dadas de alta en una póliza de vida con la cobertura que en cada momento aplique según la política de la Compañía.

Artículo 27. *Seguro médico.*

Todas las personas trabajadoras de Atos MEV disfrutarán de un seguro médico que en cada momento aplique, según la política de la Compañía.

Artículo 28. *Complemento en caso de incapacidad temporal.*

1. La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, en caso de enfermedad o accidente, hasta el 100 por 100 del sueldo bruto de la persona trabajadora durante el primer año, a contar desde la fecha de la baja.
2. A partir de que se cumpla el primer año, la Empresa complementará hasta el 75 %.

Artículo 29. *Anticipos.*

1. Toda persona trabajadora podrá anticipar el salario neto del mes en curso devengado al momento de la solicitud.
2. Se podrán solicitar anticipos de hasta un máximo de 3.000 euros netos a cuenta de las pagas extraordinarias siempre y cuando en el momento de la solicitud el importe neto devengado sea superior a este importe. A partir del 1 de julio, este anticipo no podrá superar los 1.500 euros, correspondientes a la paga de diciembre. Si un empleado abandona la Empresa, el saldo pendiente que tenga por este concepto le será deducido de su finiquito y si este importe no fuera suficiente, deberá abonar a la fecha efectiva de su salida, la cuantía que tenga pendiente con la Compañía.
3. Las personas trabajadoras podrán, si así lo desean, solicitar un anticipo sobre las futuras notas de gastos, como paso previo al inicio de un viaje. La concesión de este anticipo y los importes concretos deberán ser aprobados (i) por el *Project Manager* en periodos de operación y (ii) por el *Line Manager* en el resto de periodos. En todo caso, se exigirá la aprobación adicional de la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 30. *Ayudas a hijos con minusvalías.*

1. La Empresa abonará todos los años en la nómina de noviembre 2.000 euros a las personas trabajadoras que tengan hijos con una minusvalía reconocida superior al 60 %.
2. Dicha ayuda se devengará, en su caso, por cada hijo que se encuentre en la anterior situación.
3. Si ambos padres fuesen empleados de la Compañía, solo recibirá esta ayuda uno de ellos.

Artículo 31. *Retribución en especie. Cesta de Navidad.*

Con motivo de las fiestas navideñas, la Empresa hará entrega a todas las personas trabajadoras que, en la fecha de su concesión, pertenezcan a su plantilla, de una cesta o

lote de navidad, por los valores que en cada momento apliquen según la política de la Compañía.

TÍTULO VI

Periodos de operaciones

Artículo 32. *Periodo de operación.*

1. Se considera periodo de operación al periodo de días de soporte excepcional (en adelante, días de operación) que se haya acordado previamente con un cliente como tal.
2. Las fases del proyecto estarán a disposición de la plantilla.
3. Durante los periodos de operación, la «disponibilidad telefónica» será incompatible con el soporte en aquellos días en los que la persona trabajadora afectada ya haya prestado servicios en un turno de doce horas diarias.
4. Hay tres modos de soporte a operación:
 - Presencial en las instalaciones del cliente, es decir, *on site*.
 - Oficina remota, en cualquier espacio habilitado por Atos MEV.
 - Remoto desde las localizaciones establecidas en el acuerdo individual de teletrabajo.

En cualquiera de estos modos los puestos referidos deberán cumplir con la normativa vigente.

5. La asistencia o soporte a operación será voluntaria. La aceptación por parte de la persona trabajadora en el modelo formal que se establece en el anexo I de este convenio, supondrá la obligación por su parte de realizar lo comprometido, salvo circunstancias personales que pudieran justificar algún cambio de última hora. En el modelo formal constarán día de comienzo y día de fin de su participación en el periodo de operación, importe total aproximado de dietas y compensaciones económicas. En el caso de que se produzca una modificación en la duración del período de operación previamente aceptado, la Empresa volverá a enviar el documento de voluntariedad actualizado a la persona trabajadora afectada.

6. Si la persona trabajadora ejerce su derecho de no participar en una operación en función de los términos de este convenio, la Empresa podrá solicitar llevar el caso a la comisión paritaria. La representación de las personas trabajadoras hará todo lo posible por velar por el cumplimiento del convenio con base en la buena fe.

7. En aquellos periodos de operación que tengan una duración de, al menos, treinta días, si Atos MEV anulase unilateralmente el acuerdo con un plazo inferior a 48 horas del día de inicio de la operación (salvo causas de fuerza mayor no imputables a la Empresa), esta deberá afrontar los posibles gastos en que la persona trabajadora haya incurrido no cancelables para poder participar en la operación, debiendo esta presentar los justificantes y facturas correspondientes y ser tales gastos conformes con las políticas de la Empresa. El importe máximo a compensar no podrá superar la compensación diaria por operación que fuera a percibir la persona trabajadora y prevista en el artículo 36.

8. La persona trabajadora deberá ser informada por escrito con una antelación mínima de quince días laborables antes del inicio de la operación, salvo circunstancias excepcionales externas al control de la Empresa. Cualquier excepción a esta norma deberá ser previamente justificada a la representación de las personas trabajadoras.

9. Los periodos de operación de cada proyecto que hayan sido comunicados se pondrán a disposición de la persona trabajadora de forma simultánea a su comunicación (esto es, en los términos previstos en el apartado anterior).

10. Durante los periodos de operación, la persona trabajadora podrá realizar horas adicionales a las ordinarias diarias (8 o 7 horas diarias en función de la jornada de verano).

11. Dada la excepcionalidad referida en la realización de dichas horas de operación, se acuerda que sólo durante días de operación la jornada diaria pueda extenderse, como máximo, hasta 12 horas. No se admitirá el cómputo de horas diarias por debajo del mínimo de la jornada ordinaria (8 horas o 7 horas en horario de verano).

12. En el caso de que el soporte a la operación requiera que la persona trabajadora se desplace fuera de la provincia del centro de trabajo habitual, el periodo de operación se computará desde el primer día de trabajo efectivo, excluyendo, por tanto, el periodo de viaje. Todos los días serán considerados días de operación, lo que incluirá festivos, días de descanso y fines de semana.

13. Operarán además los siguientes límites:

– En ningún caso se excederán las horas anuales de trabajo efectivo indicadas en el artículo 8. Las horas realizadas por encima de ese límite serán consideradas horas extraordinarias.

– Salvo adscripción voluntaria en los casos que corresponda, quedan excluidos los siguientes colectivos: personas trabajadoras que se encuentren en situación de reducción de jornada, lactancia, horarios especiales derivados de la situación de maternidad, jubilación parcial o tengan a su cargo familiares de primer grado en situación de gran invalidez.

– La persona trabajadora mandará el control mensual de horas a la Dirección de Recursos Humanos, que gestionará el proceso de aprobación. En caso de desacuerdo, la persona trabajadora puede acudir a la Comisión Paritaria que resolverá la aprobación de dicho control mensual.

– Se establece un límite de 352 horas anuales adicionales. Se entiende por «hora adicional» a la realizada por encima de la jornada habitual de 8 horas (7 horas en horario de verano) o la realizada en festivos y fines de semana.

Artículo 33. *Tiempos de descanso.*

1. Durante los periodos de operación, habrán de respetarse los descansos legalmente estipulados.

2. Como excepción al artículo 8, durante los periodos de operación, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo de cuatro días dentro de cada período de 14 días.

Artículo 34. *Festivos.*

1. Independientemente del lugar desde el que se realice el soporte a la operación y de la jornada estipulada en el contrato de trabajo de la persona trabajadora, a efectos de compensación se considerarán días no laborables los sábados, domingos y festivos correspondientes al calendario laboral del centro de trabajo al que está adscrita la persona trabajadora.

2. Si por razones inherentes a la actividad de la Empresa fuera necesario prestar servicios dichos días, serán compensados de conformidad con lo establecido en los artículos 35 y 36 de este convenio.

Artículo 35. *Compensación en tiempo libre.*

1. Durante los periodos de operación, cada hora que se realice adicional a las ordinarias diarias (8 horas diarias en jornada partida o 7 horas diarias en jornada intensiva, de lunes a viernes o bien de lunes a domingo en función de lo dispuesto en el contrato de trabajo de cada persona trabajadora), se compensará con una hora de descanso y con la compensación económica diaria que más adelante se expone.

2. A los efectos de la compensación prevista en el apartado 1 de este artículo, se entenderán incluidas dentro de las horas ordinarias diarias en su distribución semanal correspondiente las horas desplazadas de la jornada diaria prevista en el artículo 9 del convenio colectivo.

3. Para su disfrute, estas horas podrán ser acumuladas en días completos que se disfrutarán en las fechas que acuerden ambas partes, una vez terminada la operación/evento y, como máximo, hasta el 31 de marzo del año siguiente a la realización de la operación/evento. La persona trabajadora podrá solicitar a su Line Manager las fechas en las que desea disfrutar las horas libres que le correspondan, que, a falta de respuesta en un plazo de quince días naturales, se tomará en firme.

Artículo 36. *Compensación económica.*

Se establecen las siguientes compensaciones económicas:

- Compensación por soporte diurno: 45 euros por cada día de operación.
- Compensación por soporte nocturno: 53 euros por cada día de operación. Como mejora respecto al Estatuto de los Trabajadores, se considerará persona trabajadora nocturna a aquella que realice en periodo nocturno (entre las diez de la noche y las seis de la mañana) una parte no inferior a dos horas de su jornada diaria de trabajo.
- En relación a los días de descanso, durante la operación se abonarán con 42 euros por día de descanso.

Artículo 37. *Viajes.*

1. Atos MEV procurará gestionar y entregar a la persona trabajadora los billetes de avión (o del medio de transporte que corresponda) con la antelación suficiente.
2. La persona trabajadora no suministrará ningún medio de pago personal ni para la gestión/reserva/compra del billete de avión (o medio de transporte que corresponda), ni para la realización de pruebas médicas, visados, o cualquier gestión administrativa. A los efectos de lo dispuesto en este apartado, la tarjeta de crédito corporativa que Atos MEV pone a disposición de las personas trabajadoras no será considerada medio de pago personal dado que el crédito disponible está garantizado por la Empresa.
3. Las personas trabajadoras que lo deseen podrán solicitar anticipos a cuenta de la nota de gastos o bien hacer uso de la tarjeta de crédito corporativa que Atos MEV pone a su disposición.
4. Siempre que sea posible los equipos de trabajo viajarán juntos.
5. Los días de viaje (ida o vuelta) computarán como días de trabajo efectivo, pero no serán considerados días de operación.
6. Se computará como tiempo de viaje (i) desde dos horas antes de la salida del medio de transporte (avión o tren) que traslade a las personas trabajadoras al lugar de destino y (ii) hasta la llegada al hotel, alojamiento o vivienda de la persona trabajadora.
7. Si el viaje se realiza en día laborable de lunes a viernes, se computarán como horas de exceso solo aquellas que excedan de la jornada ordinaria diaria (de 8 o 7 horas), debiendo incluirse en este cómputo las horas diarias efectivamente trabajadas. Estas horas de exceso se compensarán con tiempo de descanso.
8. Tras el viaje de ida si el tiempo de viaje es superior a 8 horas se debe respetar un periodo de descanso de 12 horas, si es inferior a 8 horas se permite actividad laboral hasta completar una jornada de trabajo.
9. En el caso de que el vuelo de regreso llegue en fecha posterior a la fecha de salida según la hora local (por ejemplo, si el vuelo sale de la ciudad de origen el día 20 y llega a su destino el día 21 hora local), y si la hora de llegada es posterior a las 8:00 horas, el día de llegada computará como día trabajado.
10. En caso de concatenación de eventos, es decir, cuando el viaje de vuelta tenga como destino el lugar de inicio de otro evento, se tomarán los dos eventos como una sola operación.

Artículo 38. *Hoteles.*

1. Atos MEV procurará gestionar y entregar a la persona trabajadora la reserva de hotel o alojamiento con la debida antelación.

2. Se procurará que los equipos de trabajo se alojen juntos en un hotel lo más cercano posible a su lugar de trabajo en el evento.

3. Las personas trabajadoras que lo deseen podrán solicitar anticipos a cuenta de la nota de gastos o bien hacer uso de la tarjeta de crédito corporativa que Atos MEV pone a su disposición.

4. La persona trabajadora no suministrará ningún medio de pago personal para la realización de la reserva de hotel o alojamiento al realizar la entrada o salida del mismo, excepto cualquier tipo de garantía personal exigida por el establecimiento hotelero (p.e. daños en bienes materiales y consumo). A los efectos de lo dispuesto en este apartado, la tarjeta de crédito corporativa que Atos MEV pone a disposición de las personas trabajadoras no será considerada medio de pago personal dado que el crédito disponible está garantizado por la Empresa.

5. Teniendo en cuenta que Atos MEV no puede garantizar los hoteles disponibles para los eventos, se procurará que los mismos se encuentren en un radio que el tiempo invertido en el transporte no menoscabe las horas legales de descanso de la persona trabajadora (doce horas de descanso entre jornadas).

6. Las habitaciones serán todas individuales.

7. Atos MEV hará todo lo posible para que la categoría del hotel sea como mínimo de tres estrellas o calidad equivalente en España.

Artículo 39. Seguros médicos.

1. Las personas trabajadoras viajarán amparadas por el seguro médico de Atos MEV. Atos MEV deberá informar previamente al desplazamiento de:

- La compañía aseguradora.
- Datos de contacto de la misma.
- El número de póliza aplicable a la persona trabajadora o al proyecto.
- Las coberturas del seguro (cantidades, pruebas, operaciones, etc.).
- La persona de contacto de Atos MEV.
- Una lista completa de los centros de atención, hospitales y demás lugares a los que acudir en caso de incidencia que esté cubierto por el seguro.

2. Toda la información referente al seguro médico deberá ser entregada a la persona trabajadora en su idioma materno.

3. Atos MEV procurará que las personas trabajadoras no tengan que anticipar gastos médicos.

Artículo 40. Dietas y otros gastos.

1. Se aplicarán las dietas contempladas en el artículo 45 de este convenio.

2. Adicionalmente y cuando la estancia en el lugar de prestación de servicios tenga una duración superior a siete días, Atos MEV abonará también el servicio de lavandería, hasta un máximo de 14 euros semanales y previa justificación a través de la nota de gastos.

3. Las dietas podrán ser suministradas a la persona trabajadora antes del inicio de la operación si la persona trabajadora así lo solicita a través de un anticipo en concepto de dietas de viaje conforme al procedimiento vigente en cada momento en Atos MEV.

Artículo 41. Transporte.

1. Atos MEV proveerá o cubrirá el coste de un transporte puerta a puerta, sin coste para la persona trabajadora, desde el aeropuerto o estación al hotel, los días de viaje de ida y vuelta.

2. Los gastos derivados de los traslados que se produzcan entre el hotel y la sede del cliente serán abonados por Atos MEV, ya sea en transporte público (preferiblemente previa justificación), furgonetas alquiladas por la empresa/organizador o alquiler de vehículo.

3. Atos MEV organizará el transporte más adecuado teniendo en cuenta las limitaciones de la ciudad anfitriona. Así mismo, Atos MEV velará porque el tiempo invertido en estos desplazamientos sea el mínimo y con la mayor seguridad posible.

4. Cuando la operación no requiera viajar a la ciudad anfitriona, Atos MEV abonará también los gastos de transporte ocasionados a la persona trabajadora, y que pudieran producirse entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

5. En el caso de que la representación legal de las personas trabajadoras no estuviera conforme con la duración del tiempo de desplazamiento en una concreta operación, podrá solicitar llevar el caso a la comisión paritaria. Las partes negociadoras harán todo lo posible por velar por el cumplimiento de este artículo con base en la buena fe.

Artículo 42. *Seguimiento.*

Con carácter trimestral se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras el desglose de horas de operación y horas adicionales de operación realizadas en el año en curso por cada persona trabajadora.

TÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 43. *Prevención de riesgos laborales.*

1. La persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como el deber de velar y cumplir con las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y según establece el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin, serán los adecuados a la actividad de la Empresa, contando para ello con la modalidad preventiva que se estructura a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y los nuevos requerimientos legales establecidos en la Ley de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y el RD 604/2006 por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención.

3. La eficaz integración de la actividad preventiva se garantiza mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Como instrumentos esenciales para la aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se desarrollan la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva.

4. Como actuación para garantizar la protección adecuada para con sus personas trabajadoras, se promoverá la impartición de las acciones formativas centradas específicamente en el puesto de trabajo. Siendo esta suficiente y adecuada en materia preventiva, en su vertiente teórica y práctica, que permitan al personal adaptarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

5. Las personas trabajadoras tienen derecho a la información, consulta y participación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación la ejercerán a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. Sus normas de funcionamiento estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno de los Comités de Seguridad y Salud, aprobado por ambas Representaciones.

6. Todas las personas trabajadoras de la Empresa podrán someterse a un reconocimiento médico periódico y voluntario para la persona trabajadora, que tendrá carácter obligatorio en los términos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

7. Se vigilará que cuando, en un mismo centro de trabajo, desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, se establezcan los medios de coordinación necesarios para que reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivas personas trabajadoras.

8. Dada la diversidad de destinos en los que se realizan eventos, se facilitará a las personas trabajadoras, información correspondiente al país de destino con especial énfasis en las recomendaciones de seguridad y sanitarias, incluyendo las recomendaciones y obligaciones de vacunación. Del mismo modo se procurará, teniendo en cuenta la normativa del país de destino en materia de prevención, solicitar al cliente final la información relacionada con los riesgos del centro donde se desarrollará la actividad y las medidas de emergencia a aplicar, con el objetivo de facilitar a las personas dicha información.

9. Atos MEV suministrará, sin coste para la persona trabajadora, los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

TÍTULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 44. *Kilometraje.*

Los gastos de kilometraje serán de 0,25 euros/kilómetro.

Artículo 45. *Dietas.*

1. La dieta para España (fuera de la provincia del centro de trabajo), Portugal y Andorra, será de 55 euros diarios desglosados en:

– Desayuno: 5,00 euros.

El día de comienzo del viaje se abonará la Dieta Desayuno si la hora de partida es antes de las 8:31 h. Por hora de partida se entiende la hora a la que la persona trabajadora tiene que estar en el aeropuerto según las recomendaciones de la propia línea aérea.

– Almuerzo: 25,00 euros.

El día de comienzo del viaje se abonará la Dieta Almuerzo si la hora de partida es antes de las 15:01 h. Por hora de partida se entiende la hora a la que la persona trabajadora tiene que estar en el aeropuerto según las recomendaciones de la propia línea aérea.

El día de regreso se abonará la Dieta Almuerzo si la hora de llegada del vuelo es posterior a las 14:00 h.

– Cena: 25,00 euros.

El día de regreso del viaje se abonará la Dieta Cena si la hora de llegada es posterior a las 21:00 h.

2. La dieta no nacional (excluidas Portugal y Andorra) será de 70,05 euros diarios desglosados en:

– Desayuno: 6,35 euros.

El día de comienzo del viaje se abonará la Dieta Desayuno si la hora de salida es antes de las 8:31 h. Por hora de partida se entiende la hora a la que la persona trabajadora tiene que estar en el aeropuerto según las recomendaciones de la propia línea aérea.

– Almuerzo: 31,85 euros.

El día de comienzo del viaje se abonará la Dieta Almuerzo si la hora de salida es antes de las 15:01 h. Por hora de partida se entiende la hora a la que la persona

trabajadora tiene que estar en el aeropuerto según las recomendaciones de la propia línea aérea.

El día de regreso se abonará la Dieta Almuerzo si la hora de llegada es posterior a las 14:00 h.

– Cena: 31,85 euros.

El día de regreso del viaje se abonará la Dieta Cena si la hora de llegada es posterior a las 21:00 h.

3. Lo dispuesto en los párrafos precedentes no resultará aplicable en el caso de que se cumplan los siguientes requisitos acumulativos:

– Que, dentro del precio acordado con el hotel de destino, se incluyan alguna o todas de las comidas citadas (esto es, media pensión o pensión completa).

– Que la oferta del hotel sea equiparable a los precios acordados en los párrafos precedentes.

– Que la persona trabajadora haya disfrutado de estas comidas de forma efectiva.

4. En caso (i) de que la oferta del hotel de destino incluya alguna de las comidas referidas (desayuno, almuerzo o cena) y (ii) de que la persona trabajadora decidiera voluntariamente no disfrutar de alguna de estas comidas de forma efectiva [salvo circunstancias individuales objetivas y debidamente comunicadas a la Dirección de RR.HH. con carácter previo al evento (p.e. celiaquía u otro tipo de intolerancias, veganismo o circunstancias similares)], solo se abonarán las dietas previstas en los párrafos 1 o 2 en caso de que el importe correspondiente a tales comidas no disfrutadas pueda descontarse del precio acordado con el hotel de destino.

5. A los efectos de lo dispuesto en los apartados 3 y 4 anteriores, quedará igualmente incluida la sede del evento (además del propio hotel de destino) si así lo acuerdan la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de Atos MEV con anterioridad al evento.

6. La persona trabajadora deberá conocer la estructura de las dietas (p.e. media pensión o pensión completa) con la suficiente antelación.

7. La dieta podrá ser incrementada en función de los precios en el país de destino y las directrices corporativas, pero nunca podrá ser decrementada.

8. Lo dispuesto en este artículo en materia económica en relación con la dieta no nacional y lo indicado en los puntos 3, 4 y 5, iniciarán su aplicación con efectos del 1 de enero de 2025. Durante el año 2024 resultarán de aplicación los importes económicos fijados en la prórroga del primer acuerdo marco para el establecimiento de relaciones laborales de fecha 29 de julio de 2022.

Artículo 46. *Movilidad geográfica.*

1. Se entenderá por traslado la situación en la que una persona trabajadora pase a desarrollar su actividad de forma indefinida en un centro de trabajo de un municipio diferente al de su centro de adscripción, y que implique un cambio de domicilio.

2. La Empresa, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, comunicará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con tres meses de antelación, siempre que este cambio implique a todas las personas trabajadoras adscritas a un mismo centro.

3. Las compensaciones por traslado serán las siguientes:

– Gastos de locomoción de la persona trabajadora y su unidad familiar.

– Gastos de traslado de mobiliario y enseres, previa aceptación de los mismos.

– Indemnización en metálico de una mensualidad bruta, con un mínimo de 1.800 euros.

4. Cuando el traslado se realice a petición de la persona trabajadora, previa aceptación de la Compañía, esta no tendrá derecho a ninguna compensación.

5. Excepcionalmente, y a salvo de la existencia de mutuo acuerdo por las partes, las personas trabajadoras incluidas en los siguientes colectivos no podrán ser afectadas por medidas de traslado individual:

- Trabajadoras embarazadas.
- Personas trabajadoras que, previa justificación, mantengan un pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres, y padres políticos) con grado de gran dependencia y/o invalidez.
- Cuando la persona trabajadora, cónyuge, pareja de hecho y/o hijos estuvieran sometidos a tratamientos médicos gratuitos prestados por la sanidad pública y con motivo del traslado a otra Comunidad Autónoma perdieran dicho tratamiento médico o su gratuidad afectando a la salud del individuo. Dicha circunstancia deberá ser acreditada mediante un certificado oficial emitido por el organismo sanitario correspondiente.

Artículo 47. *Tributación y cotización.*

Las cantidades recogidas en el convenio colectivo se corresponden a importes brutos y estarán sujetas a las retenciones y cotización correspondientes.

Artículo 48. *Comisión Paritaria.*

1. Para las dudas en la interpretación de este convenio se nombrará una Comisión Paritaria, compuesta por dos miembros de la Dirección de la Empresa y dos miembros de la Representación de las Personas Trabajadoras, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiera designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio o, en su defecto, otro representante legal de las personas trabajadoras u otro representante de la Empresa que esta designe al efecto, según se trate.

2. Se considerará que existe acuerdo de la Comisión cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte empresarial.

3. Con carácter previo al inicio de cualquier tipo de acción judicial o administrativa se deberá someter el conflicto o supuesto concreto de que se trate a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá en un plazo máximo de siete días, a instancia de cualquiera de las partes.

Al término de los plazos regulados, se levantará la correspondiente acta de acuerdo o de desacuerdo.

4. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación y seguimiento del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio.
- Resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación, o modificación de las condiciones del presente convenio colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo y en el artículo 82.3.º e, igualmente, sobre todos los derivados del artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

5. En virtud de las necesidades concurrentes, la Comisión podrá delegar funciones, por acuerdo de ambas partes, en subcomisiones sobre materias específicas.

TÍTULO IX

Teletrabajo

Artículo 49. *Definición.*

El contenido básico del teletrabajo es el desempeño de la actividad laboral mediante el uso exclusivo, o prevalente, de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, por parte de la persona que participe en el mismo, desde su domicilio

o en el lugar elegido por esta, siempre dentro de territorio español, circunstancia que deberá recogerse en el contrato individual que firmen Empresa y la persona trabajadora; utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación, en los días establecidos, siendo requisito necesario que las características de su puesto de trabajo lo permitan.

Artículo 50. *Requisitos para el teletrabajo.*

1. El teletrabajo lo podrán desempeñar personas que ocupen puestos cuyas funciones sean susceptibles de ser realizadas de manera no presencial total o parcialmente.

2. Lo podrá solicitar la persona trabajadora con contrato indefinido y antigüedad en la Empresa de más de seis meses.

3. Los casos excepcionales que se pudieran dar antes de los seis meses serán estudiados según las circunstancias de la persona trabajadora, y siempre con autorización de su responsable en función de la correcta prestación de los servicios.

4. Los responsables de equipo pueden decidir si hay necesidad de fijar unos días determinados para la prestación del trabajo presencial en la oficina, y coordinar las personas del equipo para que estos días sean compatibles con el teletrabajo en función de las necesidades a cubrir.

5. En casos de excepcionalidad en los que la persona trabajadora no pueda acudir a su puesto de trabajo presencial como consecuencia de causas meteorológicas, transporte, requerimientos de las autoridades o causa mayor objetivamente justificada, esta podrá acogerse a la modalidad de teletrabajo temporal durante el tiempo mínimo imprescindible (i) previa acreditación de tales circunstancias y (ii) previa comunicación a la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 51. *Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo.*

1. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho teletrabajo no forme parte del contrato de trabajo individual inicialmente suscrito con la persona trabajadora.

2. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de quince días naturales.

3. Los casos excepcionales en los que sea necesaria una presencia urgente de la persona trabajadora en las instalaciones de la Empresa o del cliente de manera temporal, por situaciones excepcionales imprevistas (por causas tecnológicas, no funcionamiento de las conexiones, etc.) quedarán excluidas de este preaviso con el fin de garantizar los servicios prestados y con ello la viabilidad de la Empresa.

4. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 52. *Documentación del acuerdo individual.*

El acuerdo de teletrabajo deberá documentarse por escrito y formalizarse antes de su inicio mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente. Asimismo, se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes y, en particular, la posibilidad de prestar servicios en régimen de teletrabajo desde un máximo de dos domicilios (domicilio principal y domicilio secundario).

Artículo 53. *Solicitud y tipos de teletrabajo.*

1. Las personas que estén reguladas por este acuerdo deberán seguir el siguiente procedimiento para la solicitud del teletrabajo:

- Todo el procedimiento de solicitud de teletrabajo tendrá un plazo máximo de resolución de treinta días naturales desde su solicitud en horario laboral.
- La solicitud de teletrabajo la hará la persona trabajadora, por escrito a su mánager.
- El mánager, una vez analizada la solicitud, podrá decidir:

- a. Aceptar la solicitud.
- b. Rechazar la solicitud.

– En caso de rechazo de la solicitud, esta deberá estar debidamente justificada con razones objetivas o de proyecto/cliente, mediante la cumplimentación del formulario definido a tal objeto en la plataforma que la Empresa pone a disposición de las personas trabajadoras. Los casos de desacuerdo entre la persona trabajadora y el responsable serán tratados en la comisión paritaria de este acuerdo.

– El plazo de respuesta por parte del mánager en caso de rechazo se hará a la mayor brevedad posible.

– Tanto las aceptaciones como los rechazos de las solicitudes se comunicarán a la persona trabajadora.

– En caso de aceptación de la solicitud de teletrabajo, se llevará a cabo la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.

– Las personas trabajadoras que estén reguladas por este acuerdo, deberán seguir el procedimiento para la solicitud del teletrabajo, que en cada momento se establezca según las plataformas informáticas de la Empresa.

2. Tipos de teletrabajo:

– La modalidad de teletrabajo parcial podrá llegar a ser de hasta cuatro días a la semana, consecutivos o alternos, lo que supondría hasta un 80 % de la jornada semanal.

– La distribución efectiva de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo será semanal y no acumulable.

– El teletrabajo podrá ser de hasta el 100 % en aquellos supuestos en los que la actividad lo permita con autorización del mánager y de Recursos Humanos, y sólo de manera excepcional y de forma temporal en algunos supuestos. Las personas que accedan a estos porcentajes serán las personas incluidas en los colectivos preferentes del punto 3 de este artículo y los que el manager valore a su propio criterio.

– En el caso de aquellas personas que vinieran disfrutando de teletrabajo previo a este convenio, se abrirá un plazo de 6 meses para su adecuación al nuevo modelo, respetando en todo caso todas aquellas condiciones anteriores más beneficiosas.

– Las personas recién incorporadas a la Empresa podrán durante los seis primeros meses solicitar teletrabajo por debajo del treinta por ciento con carácter semanal y siempre con la autorización del *Line Manager*. Para porcentaje superior será necesaria autorización de Recursos Humanos.

– La persona en teletrabajo deberá realizarlo desde alguno de los dos domicilios indicados en el acuerdo individual poniendo todas las medidas de privacidad y confidencialidad necesarias y manteniendo los datos del domicilio actualizado en los sistemas de la Empresa.

– La modalidad de teletrabajo no dará lugar a costes de desplazamiento laboral de la persona trabajadora con motivo de su trabajo presencial en las oficinas.

– En el supuesto de que, en el desarrollo de sus funciones, el empleado deba realizar viajes de trabajo, serán de cuenta de la Empresa los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención en que incurra en los mismos términos en que ocurre con las personas trabajadoras que prestan servicios en régimen de presencialidad.

– La Empresa podrá requerir la presencia de una persona teletrabajadora en las instalaciones de la Empresa o del cliente de forma puntual y justificada, para lo cual deberá avisar a dicha persona con al menos 24 horas naturales de antelación sobre la jornada presencial y siempre que no haya surgido una incidencia de carácter operativo que solo se pueda resolver presencialmente desde la oficina destinada a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso dicho requerimiento no estará supeditado al preaviso mínimo de 24 horas naturales.

– En aquellos supuestos en los que todos los miembros de un mismo departamento o cliente soliciten la modalidad de teletrabajo, se deberán tener en cuenta las necesidades organizativas de cara a la aceptación de las solicitudes. Para el supuesto en que no sea posible acceder a la totalidad de peticiones, se tendrá en cuenta en primer lugar a los colectivos preferentes, y en segundo lugar se aceptará o se solicitará modificación de las solicitudes iniciales con el objetivo de facilitar a todas las personas el derecho al teletrabajo, siempre de manera que no perjudique a la correcta viabilidad de los proyectos, y de conformidad con la autorización del mánager.

– Las personas que accedan a teletrabajo deberán realizar los cursos de formación específica sobre teletrabajo, cumpliendo además los acuerdos de formación existentes.

3. Colectivos preferentes:

En caso de que dos personas soliciten teletrabajo de forma simultánea dentro de un mismo equipo, tendrán preferencia en la aceptación de su solicitud aquellas personas que, previa acreditación a la Empresa, estén incluidas en alguno de los siguientes colectivos.

– Personas con enfermedad de tratamiento grave o patología (con justificante médico).

- Personas con minusvalía reconocida.
- Personas que sufran acoso laboral.
- Víctimas de violencia de género.
- A cargo de personas con minusvalía reconocida.
- A cargo de personas dependientes (reconocido oficialmente).
- Mujeres embarazadas.
- Personas que estén cursando estudios oficiales.

Artículo 54. *Cambio de domicilio temporal por circunstancias excepcionales.*

1. En el caso de que, por circunstancias excepcionales debidamente justificadas, la persona trabajadora necesite prestar servicios en régimen de trabajo a distancia desde una ubicación distinta de las señaladas en el acuerdo individual de teletrabajo, esta deberá justificar dicha necesidad e informar con una antelación mínima de veinticuatro horas a la Dirección de Recursos Humanos, que deberá aprobar la solicitud formulada por la persona trabajadora.

2. La prestación de servicios desde la nueva ubicación se realizará por el tiempo mínimo imprescindible que ambas partes acuerden para atender las circunstancias excepcionales que concurran.

3. La nueva ubicación deberá cumplir los mismos requisitos exigibles al domicilio habitual recogido en el acuerdo individual de trabajo.

Artículo 55. *Teletrabajo en período de operaciones.*

1. En periodos de operación, quedarán suspendidos automáticamente los acuerdos de teletrabajo hasta la finalización de las operaciones, prestándose los servicios de manera presencial en los términos que se fijen en cada caso.

2. En caso de suspensión, esta no conllevará la cancelación de los acuerdos vigentes, que recuperarán su vigencia una vez finalice el periodo de operación.

3. En aquellos periodos de operación y días en los que no se presten servicios en régimen de teletrabajo, no aplicará la compensación de gastos del artículo 58 de este convenio.

Artículo 56. *Registro de jornada.*

1. Se atenderá a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, o normativa vigente en cada momento.

2. La utilización de la fotografía, vídeo o geolocalización como medio para la vigencia de la actividad del trabajo a distancia no estará permitida.

Artículo 57. *Desconexión digital.*

1. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre.

2. La Empresa respetará la desconexión digital durante los periodos de descanso, así como la duración máxima de la jornada y cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

3. Se considera franja de desconexión digital el periodo comprendido desde el final de la jornada laboral hasta el principio de la siguiente jornada laboral, según los convenios de aplicación y acuerdos marcos.

4. La desconexión digital se reconoce como un derecho. Esto implica expresamente que aquellas personas que realicen comunicaciones fuera de la jornada ordinaria podrán hacerlo, pero deberán asumir que no hay obligación de atención ni de respuesta hasta el día hábil posterior. Se debe garantizar que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conlleve medidas sancionadoras ni disciplinarias asociadas.

5. Se evitará, en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones profesionales una vez finalizada la jornada laboral y, en el periodo vacacional, en el caso de ser necesario el envío, no se debe esperar una respuesta fuera de dichos límites. Dicha jornada laboral es la regulada en los distintos acuerdos y convenios colectivos de la Empresa, incluyéndose jornada de verano, fines de semana, días de fiesta y vísperas de festivo.

6. Se excluye de la aplicación del derecho a la desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo/actividad (períodos de operaciones, guardias, disponibilidades o similares) deban permanecer a disposición de la Empresa.

7. Convocatoria y asistencia de reuniones: la convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo, no pudiendo extenderse la duración de estas más allá de la finalización de la jornada de trabajo. De este modo, no se convocarán reuniones que empiecen antes del horario laboral o finalicen más allá del mismo.

8. La Empresa establecerá las campañas de sensibilización necesarias, para lo cual se formará e informará a toda la plantilla, incluyendo especialmente a las personas que ocupen puestos de responsabilidad y tengan equipos a su cargo. Se pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras materiales de apoyo, tales como manuales y guías, que resuelvan de forma clara cualquier duda que pueda surgir.

9. Para la correcta aplicación de la desconexión digital se recuerda el informar al resto de personas sobre los periodos de ausencia mediante el uso de las herramientas corporativas e incluyendo mensajes de respuesta automáticos en el email («fuera de oficina») en el que indiquen el periodo de ausencia y un contacto alternativo cuando la misma supere una jornada laboral.

Artículo 58. *Herramientas, medios y gastos.*

1. Las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el

desarrollo de la actividad profesional. Dichos medios, equipos y herramientas serán los mismos que los entregados a esas personas trabajadoras para el trabajo presencial.

2. En todo caso, las partes entienden como elementos necesarios para la prestación laboral del trabajo a distancia, los siguientes:

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

3. La Empresa podrá solicitar a la persona trabajadora la devolución de su equipo, herramienta o material en cualquier momento por petición de RR.HH., así como proceder a su sustitución, actualización o reemplazo por parte de IT.

4. Los elementos que la Empresa ponga a disposición de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia, cuya recogida deberá realizarse de forma presencial en el centro de trabajo de adscripción, se entregan única y exclusivamente para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

En el caso de las personas trabajadoras que hayan sido contratadas en régimen de teletrabajo al 100 %, los materiales les serán enviados a su domicilio sin necesidad de que se desplacen al centro de trabajo de adscripción para su recogida. El coste de dicho envío será asumido por la Empresa.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no aplicará a aquellas personas trabajadoras que, aun habiendo sido contratadas en régimen de teletrabajo al 100 %, su domicilio esté radicado en una provincia en la que la Empresa tenga centro de trabajo. En estos casos, la persona trabajadora deberá recoger los materiales de forma presencial en el centro de trabajo de adscripción.

5. En este sentido, las herramientas de trabajo facilitadas por la Empresa se deberán utilizar de manera correcta y adecuada y deberán aceptarse las políticas de uso de las mismas, pudiendo la Empresa exigir responsabilidades a la persona trabajadora por la utilización inadecuada de las mismas o por los desperfectos que pudiera ocasionar.

6. En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad de 17 euros brutos mensuales. Este importe no se abonará durante el mes de agosto al no generarse durante el mes de vacaciones gasto alguno al no existir prestación de servicios efectiva.

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

8. Si la persona trabajadora viniera cobrando el concepto de «Ayuda Comida» regulado en el artículo 25 del convenio previamente a su incorporación a esta modalidad, la seguirá cobrando en las mismas condiciones.

9. Se respetará en materia de compensación de gastos, herramientas y medios en trabajo a distancia, lo establecido en los acuerdos individuales anteriores a este acuerdo colectivo que supongan una condición más beneficiosa para la persona trabajadora.

Artículo 59. *Formación, carrera profesional e igualdad.*

Las personas teletrabajadoras tendrán las mismas oportunidades, derechos, planes de carrera e itinerarios formativos que el resto de la plantilla. Así mismo se velará por su inclusión o aplicabilidad de los protocolos y actuaciones de los planes de igualdad y políticas de prevención del acoso.

Artículo 60. *Protección de datos y propiedad intelectual.*

1. La propiedad intelectual de los programas informáticos y de comunicación objeto de transferencia se registrará por lo que dispone el texto refundido de la Ley de Propiedad intelectual (RDL 1/1996, de 12 de abril, modificado por la Ley 5/1998, de 6 de marzo de 1998, que incorpora al derecho español la Directiva 96/9/CE del Parlamento Europeo y de su Consejo, de 11 de marzo de 1996, sobre la protección jurídica de las bases de datos.

2. La persona trabajadora reconoce que todos los derechos derivados de la propiedad intelectual, programas de ordenador y cualquier otra actividad, obra, trabajo o creación están sujetas a dicho régimen jurídico, tanto en lo referente a la titularidad, como a los derechos de explotación de los mismos, que pueda realizar sobre la base de la relación laboral y durante la vigencia de su situación en régimen de teletrabajo, son propiedad exclusiva de la Empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto legislativo 1/1996, de 12 de abril, y demás normas legales aplicables.

3. En lo que se refiere a los tratamientos sobre datos de carácter personal, se estará a lo dispuesto al artículo 31 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 61. *Prevención de riesgos laborales.*

1. Las personas que teletrabajan tendrán una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

2. Con la finalidad de que la Empresa pueda disponer de la información necesaria para garantizar el derecho a la protección de la salud y seguridad de la persona trabajadora, esta se compromete a cumplimentar la autoevaluación de riesgos, de conformidad con el formulario que se le facilite, y en el que se reflejan las condiciones mínimas establecidas en el RD 488/1997, siendo la persona única responsable de la veracidad de los datos facilitados. A través de esta autoevaluación reflejará que reúne las condiciones mínimas de seguridad en el puesto de trabajo. De no ser así, se le podrá denegar dicha solicitud.

3. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales facilitará a la persona teletrabajadora, la evaluación de riesgos de su actividad, así como la información necesaria en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias.

4. Las personas teletrabajadoras tendrán el mismo derecho a una vigilancia adecuada de su salud que las personas trabajadoras presenciales, teniendo en cuenta todos los riesgos y en particular aquellos que se derivan del teletrabajo. Los criterios de voluntariedad/obligatoriedad y periodicidad serán iguales a los puestos presenciales, así como los criterios para valorar la Aptitud.

Artículo 62. *Derechos sindicales y derechos de información y participación.*

1. La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos sindicales que el resto de la plantilla de la Empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras.

2. Las personas en teletrabajo estarán adscritas en el censo del centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial o en el caso del teletrabajo al 100 % en el que se encuentren formalmente adscritas.

3. La persona teletrabajadora tiene derecho a la participación y voto presencial en las elecciones sindicales.

En todo caso se asegurará que la comunicación entre personas que trabajan a distancia y la representación legal de las personas trabajadoras es la adecuada.

4. La representación legal de las personas trabajadoras recibirá la información conforme a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, o normativa vigente en cada momento.

ANEXO I

Modelo formal de aceptación de condiciones de operación

DE: Vincent Chatelin **ASUNTO:** Adscripción Voluntaria Operaciones

PARA: D./Dña. **FECHA:** ... / ... /

Alcance

La compañía ha sido contratada para cubrir los servicios propios del evento
.....

Fechas

Los períodos de operación se desarrollarán durante:

Operation Period	Start Date	End Date	Yes/No

Importe total aproximado de dietas:

Importe total aproximado de compensaciones de operación:

Acuerdan que:

La compañía ofrece la posibilidad de participar en dicho evento a la persona trabajadora referida, en los términos y condiciones establecidos en el convenio colectivo de Atos Major Events, SLU.

Con la firma de este documento la persona trabajadora firmante confirma su aceptación para la prestación del servicio referido.

Fecha, nombre y firma