

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 24 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa ATC Scala Operations (código número 28104162012025).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa ATC Scala Operations, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 24 de junio de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 24 de agosto de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**PREÁMBULO**

La negociación de este Convenio viene marcada por dos hechos que han tenido una influencia directa sobre el mismo. Por un lado, la compra de Telxius Torres España S.L. (denominación anterior de ATC SCALA OPERATIONS S.L.) por parte del Grupo American Tower al Grupo Telefónica en el año 2021 y por otro lado los abundantes cambios legislativos producidos sin que se haya producido hasta la fecha actualización alguna del Marco Normativo existente en la empresa.

Es por ello que, ambas partes consideran necesario adaptar y cohesionar las condiciones laborales, tanto al contexto socio-laboral actual, como a las condiciones existentes en la Compañía que no se encuentran aglutinadas en ningún documento, constituyendo el contenido del presente Convenio el marco más adecuado para el desarrollo de las relaciones laborales en la empresa.

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Objeto**

El presente Convenio se suscribe por los Representantes de las Personas Trabajadoras y por la representación empresarial de ATC SCALA OPERATIONS S.L. (de aquí en adelante, ATC), para regular el conjunto de relaciones y condiciones laborales existentes en ATC.

Las reuniones llevadas a cabo se han desarrollado de buena fe y con el ánimo de regular de una forma clara y accesible las relaciones laborales que venían recogidas hasta la fecha en el anterior Marco Normativo y documentos dispersos, y en gran parte desactualizados por el transcurso de los años, de las novedades legislativas, y de los cambios estructurales acaecidos en la empresa. Igualmente, ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ninguna persona trabajadora por razón de edad, sexo, orientación e identidad sexual, ideología, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo o cualquier concepto que se contemple en este Convenio.

Es por ello por lo que ambas partes consideran que el contenido del presente Convenio viene a constituirse en el marco más adecuado para el desarrollo de las relaciones laborales en la empresa y supone un claro esfuerzo de transparencia de cara a toda la plantilla.

**Artículo 2. Ámbito funcional**

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio resultarán de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras dentro del ámbito de las actividades desarrolladas por ATC.

**Artículo 3. Ámbito territorial**

El ámbito territorial del presente Convenio se circunscribe a todos los centros de trabajo de ATC situados dentro del territorio de la Comunidad de Madrid, existentes en la actualidad o que puedan establecerse en el futuro durante su vigencia.

**Artículo 4. Ámbito personal**

1.- El ámbito personal del presente Convenio se extiende a todas las personas trabajadoras de ATC con contrato laboral, sea cual fuere la modalidad contractual concertada.

2.- Quedan excluidos del presente Convenio las personas trabajadoras que ocupen puestos de Dirección o cargos predirectivos, entendiéndose por tales los que ostenten cargos de Director, Subdirector o asimilado.

Aquellas personas trabajadoras que dejen de ocupar los cargos reflejados en el punto anterior y continúen en la empresa volverán a quedar incluidos en el ámbito de este acuerdo.

De igual forma quedarán excluidos de la aplicación del presente Convenio los miembros del comité ejecutivo de las empresas o miembros de los órganos de administración de empresas y aquellas personas comprendidas en:

- El artículo 1.3.c) 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 -de aquí en adelante, el Estatuto de los Trabajadores -, y;
- El artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores incluyendo la Alta Dirección.

**Artículo 5. Ámbito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor desde la fecha de firma del presente, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que, por la jurisdicción social, se procediera a la anulación de algún artículo, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el contenido no afectado por la nulidad.

**Artículo 7. Garantía personal**

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del presente, manteniéndose estrictamente «ad personam» cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para la persona trabajadora, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

**Artículo 8. Denuncias**

La denuncia del Convenio colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes, debiendo formularse, por escrito, con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes firmantes con la antelación mínima referida, el presente Convenio colectivo se considerará prorrogado por años naturales, en sus propios términos.

Producida la denuncia del Convenio colectivo, se aplicará el régimen de ultraactividad regulado en el Estatuto de los Trabajadores que se encuentre vigente en cada momento.

Tras la denuncia, las partes legitimadas se comprometen a negociar de buena fe, en aras de intentar alcanzar un acuerdo para la aprobación de un nuevo Convenio colectivo en el menor plazo de tiempo posible, manteniendo mientras no medie un nuevo acuerdo reflejado en un Convenio las condiciones del Convenio anterior.

**Artículo 9. Normativa supletoria**

En todo lo no regulado en el presente Convenio resultará de aplicación lo regulado en la Ley (especialmente lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores), lo estipulado en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras, así como lo establecido en las políticas corporativas y demás normativa que sean de aplicación.

**Artículo 10. Solución extrajudicial de conflictos colectivos**

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren expresamente al sistema de solución autónoma de conflictos laborales previsto en el ámbito de la Comunidad de Madrid, y en particular a la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA-FSP), conforme al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (28015365091995) de Madrid.

**CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 11. Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo y la organización de grupos o departamentos es facultad de la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, y sin menoscabo de las competencias que, en esta materia, reconocen las leyes a los Representantes Legales de los Trabajadores, estableciéndose el cauce que asegure la correcta participación del Comité de Empresa en sus competencias informativas y consultivas.

**Artículo 12. Clasificación profesional**

La Clasificación profesional se estructura en los siguientes Grupos Profesionales:

- I. Administrativo
- II. Especialista
- III. Senior
- IV. Gerente
- V. Gerente Sr.

La Empresa se compromete a dar traslado a la representación legal de las personas trabajadoras de un mapa con la transposición de las posiciones existentes a la fecha de la firma del presente Convenio a los nuevos grupos profesionales establecidos en el presente artículo, con el fin de que el conjunto de la plantilla tenga conocimiento de su ubicación en el nuevo sistema de clasificación profesional.

**Artículo 13. Definición de los Grupos profesionales**

Las descripciones de los grupos profesionales a fecha de la firma del Convenio serían los siguientes:

**I. Administrativo**

- Utilizan conocimientos teóricos genéricos adquiridos en educación superior.
- Funciones de nivel de entrada que requieren poca o ninguna experiencia laboral.
- El enfoque del trabajo está en el trabajo altamente rutinario dentro de la administración/apoyo.
- Este nivel se caracteriza por tener un alto grado de dependencia y recibir instrucciones detalladas.

**II. Especialista**

- Utilizan conocimientos prácticos adquiridos en educación superior y experiencia laboral. Nivel de desarrollo con cierta experiencia laboral en el área de especialización.
- Desempeñan o ejecutan tareas y trabajos variados cuyo contenido sigue de cerca las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa o el área.
- La resolución de problemas requiere juicios de diferentes factores donde se precisa algún análisis y juicio generalmente dentro de parámetros definidos. Procedimientos y prácticas definidos para abordar preguntas que tienen respuestas alcanzables.
- Discreción limitada de las tareas establecidas.
- Demuestra conocimientos en sus funciones y en el conjunto de habilidades, pero aún se está expandiendo para desarrollar experiencia profesional.
- Reciben instrucciones generales en trabajo rutinario e instrucciones detalladas en nuevo trabajo y cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable.
- Influencia a otros a través de la explicación de hechos, políticas y prácticas.

**III. Senior**

- Utilizan conocimientos avanzados adquiridos en educación superior y experiencia laboral.
- Son roles profesionales experimentados que generalmente requieren una sólida experiencia trabajando en un área de especialización.
- Buena comprensión de la empresa y los conceptos profesionales y competente en la aplicación de ese conocimiento.
- Son responsables de resolver problemas de complejidad media y menos definidos que requieren análisis y resolución de problemas de manera creativa.
- Contribuye a la solución de problemas de su área o a puntos de acción a través de un análisis de datos o de información y conocimientos profesionales que son considerados dentro de un contexto mayor para la toma de decisiones por sus superiores.
- Cuentan con autonomía para seleccionar métodos apropiados para ejecutar o realizar tareas dentro de sus funciones y área, así como para la resolución de problemas técnicos siguiendo la distintas normas o procedimientos de uso regular en la Empresa.
- Encargados de ejecutar tareas técnicas o prácticas bajo las normas y directrices generales de uso aceptado en la empresa y bajo supervisión del gerente o del gestor de equipo.
- Pueden revisar y guiar el trabajo de personal más junior como asesores mas no como gestores de equipo.

**IV. Gerente**

- Reconocido como experto en su área con conocimientos avanzados obtenidos en educación superior y experiencia laboral.
- Lideran proyectos y procesos grandes con supervisión limitada y resuelven problemas difíciles y con frecuencia complejos.
- Cuentan con autonomía para ejecutar procesos de trabajo de diversa complejidad dentro de su área de competencia, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos, siguiendo los distintos procedimientos de uso en la Empresa.
- Ejecutan tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de ingeniería, operaciones, finanzas, comercial, etc.
- Selecciona métodos y procedimientos de aplicación en su área.

**IV.a) Contribuidor Individual:**

- Funciones de colaborador individual profesional avanzado que requieren un conocimiento profundo de la disciplina, así como otras disciplinas en la subfunción.
- Este nivel cuenta con amplia experiencia en la materia y conocimientos únicos que contribuyen al desarrollo de procesos y procedimientos.
- Trabaja de forma independiente en problemas difíciles y, a menudo, complejos que pueden afectar una función.
- Responsable de un proceso que influya en otros dentro de la subfunción o las operaciones de la empresa.

**IV.b) Gestor de equipo:**

- Puede supervisar a un equipo responsable de actividades de naturaleza mayoritariamente rutinaria o transaccional.
- El alcance es generalmente un área de trabajo donde el trabajo está bien delimitado. Por lo general, dirige a los subordinados para que completen las tareas utilizando procedimientos y pautas establecidos. Estas decisiones se centran en cómo llevar a cabo los procesos determinados anteriormente dentro de los límites del proceso especificado, pero tienen la capacidad de afectar a cómo y cuándo se llevan a cabo las operaciones.
- Se asegura que las políticas y prácticas sea conocidas, entendidas y seguidas por todos los colaboradores, reportes directos, clientes y otros *stakeholders*.
- Es responsable directo de la coordinación y supervisión de funciones realizadas por colaboradores/as en una misma área funcional.
- Rol de gerente de primera línea con autoridad en temas de contratación, compensación y desempeño de sus empleados.

**V. Gerente Senior**

- Reconocido como un experto avanzado en su disciplina basado en conocimientos adquiridos en educación superior y experiencia laboral y con liderazgo de grandes proyectos.
- Resuelve problemas técnicos difíciles y el análisis de la situación o de los datos implica una evaluación en profundidad de los factores variables.
- Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa
- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones.

**V.a) Contribuidor Individual:**

- Son responsables generalmente de un proceso dentro de una subfunción o línea de negocio más grande. Utiliza conocimientos avanzados de conceptos profesionales para desarrollar nuevos procesos o resolver problemas complejos que tienen un impacto directo en la subfunción o los objetivos.
- Influye claramente en el curso de la acción emprendida mediante el conocimiento, el análisis y la experiencia.

**V.b) Gestor de equipo:**

- Responsable de implementar procesos que influyen directa y claramente en el curso de acción que determina la consecución de resultados.

- Los problemas y las cuestiones requieren soluciones de amplio alcance que exigen tener en cuenta aspectos operativos y/o financieros.
- Sigue las políticas operativas y utiliza precedentes para determinar cómo lograr resultados.
- Administra a otros con responsabilidad por los resultados del departamento o subfunción, los métodos y la dotación de personal.
- Puede ser responsable de función o subfunción a nivel local (dentro del país).
- Responsable por los resultados a corto plazo (1 año o menos) del equipo.

### **CAPÍTULO III. FORMACIÓN**

#### **Artículo 14. Principios generales**

La representación empresarial y la representación social consideran que la formación en capacidades y competencias profesionales es una palanca estratégica indispensable para poder afrontar los retos derivados de la situación actual del mercado; en este sentido, la representación empresarial debe poner a disposición de las personas trabajadoras acciones formativas que permitan a las personas trabajadoras mejorar sus habilidades y competencias profesionales con el fin de potenciar el desarrollo profesional.

1. En este contexto se resalta el deber de la representación empresarial y de los responsables de las distintas unidades organizativas que la integran, deben velar por las necesidades formativas de las personas trabajadoras y apoyarlas a la hora de la elaboración proactiva de su plan de formación y desarrollo.
2. Todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio tendrán, por su parte, la obligación de alcanzar el máximo aprovechamiento en cuantas acciones formativas participe en su plan de formación.
3. La representación social podrá hacer llegar a la empresa propuestas en materia de formación a través de la comisión de seguimiento constituida a tal efecto.

Dentro de las especialidades formativas se priorizará el estudio de idiomas (inglés) siempre que las partidas presupuestarias lo permitan. En tal caso, con el fin de fomentar la efectiva participación de la plantilla en estos cursos y su debido aprovechamiento, el coste de esta formación podría compartirse entre la empresa y el trabajador participante en la proporción que se acuerde.

#### **Artículo 15. Formación obligatoria**

1. Cada persona trabajadora puede, dentro de la oferta formativa facilitada en cada momento, configurar su plan de formación adaptado a sus necesidades y las de su área.  
Por lo tanto, las personas trabajadoras tienen la obligación de realizar y prestar, con el máximo nivel de aprovechamiento, dentro de la jornada laboral y en las metodologías online o presenciales, según proceda, cuantas actividades formativas de carácter obligatorio constituyan su plan de formación y en el desarrollo de las mismas.  
Las formaciones de carácter obligatorio o requerido podrán ir destinadas a la totalidad de las personas trabajadoras o únicamente a colectivos o áreas específicas previamente identificados.
2. En el supuesto de que las personas trabajadoras no realicen la formación obligatoria o requerida que les haya sido asignada, ello será susceptible de sanción disciplinaria conforme lo estipulado en el régimen sancionador del presente Convenio Colectivo.

### **CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO**

#### **Artículo 16. Jornada**

Durante la vigencia del presente Convenio, y de conformidad con lo establecido en artículo 34.2 de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima de 37,5 horas semanales en promedio anual.

En la empresa, y dada la actividad profesional que se desempeña, rige un principio de flexibilidad horaria sobre una referencia diaria de trabajo efectivo de 7,5 horas, de tal manera que el trabajador puede libremente trabajar más horas dentro de los límites legales y no pudiendo sobrepasar los máximos promediados en términos anuales anteriormente establecidos. Dicho principio de flexibilidad, además, debe ir enfocado a maximizar la conciliación de su vida personal y laboral, pero

dichos horarios deben ser consensuados con su gerente directo con el fin de garantizar la correcta coordinación del colaborador tanto dentro del equipo como con el del resto de la compañía y clientes.

Dicho principio de flexibilidad rige sobre el principio de responsabilidad y autocontrol, habida cuenta de que en muchas ocasiones hay que atender tareas de clientes con desfases horarios, por lo que las franjas horarias de apertura y cierre de la jornada diaria que a continuación indicamos se constituyen también como referencia:

Con carácter general y sin que ello suponga una limitación al principio de flexibilidad anteriormente descrito, el horario de referencia de la empresa será de lunes a jueves de 9:00h a 18:00h con una hora de almuerzo y los viernes de 9:00h a 14:30h.

La empresa debe poner a disposición de la plantilla una herramienta para poder registrar de manera ágil su jornada laboral diaria efectiva.

#### **Artículo 17. Desconexión digital**

El derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras les otorga la facultad de no tener que conectarse a ningún dispositivo profesional o software de la empresa durante sus períodos de descanso o vacaciones, así como no contestar o responder a llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos, videoconferencias o cualquier otra forma de comunicación digital fuera de su horario laboral, garantizando que las personas trabajadoras disfruten efectivamente de sus tiempos de descanso y vacaciones, respetándose su intimidad personal y familiar, así como su privacidad digital una vez fuera del horario laboral, permitiéndoles como regla general desconectarse los dispositivos digitales que actualmente permiten la conexión 24/7 entre Empresa y persona trabajadora.

La empresa cuenta con una Política de Desconexión Digital que actualmente es de aplicación a la Empresa, pudiendo modificarse durante el transcurso de la vigencia del Convenio por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 18. Teletrabajo**

Este Convenio incluye las condiciones de teletrabajo ya negociadas entre el comité de empresa y la compañía y que se incluyen en el anexo "Teletrabajo" adjunto en este Convenio.

La modificación de la Política de Teletrabajo existente requerirá para ser aplicada el acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores.

#### **Artículo 19. Jornada de verano/Jornada intensiva.**

##### **1. Duración:**

La jornada de verano o jornada intensiva se establece desde el 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive, con el fin de tener una mejor conciliación familiar. Durante este periodo, la jornada laboral se podrá realizar de manera continuada iniciándola como pronto a las siete y media de la mañana y acabando no más tarde de las tres de la tarde. La jornada intensiva podría no ser disfrutada por los trabajadores que necesariamente deban atender sus servicios para el cliente dentro de los horarios establecidos por éstos, como cuando sea inevitable atender tareas con desfase horario.

##### **2. Descanso:**

No obstante, se respetará el derecho al descanso obligatorio de 15 minutos por cada seis horas de trabajo efectivo, que podrá disfrutarse de forma acumulada al final de la jornada.

##### **3. Comunicación:**

La empresa informará a los trabajadores con suficiente antelación sobre la aplicación de la jornada de verano/intensiva, y las condiciones de su aplicación. La empresa se reserva el derecho a suspender dicha jornada de verano para los colaboradores de forma individual únicamente de forma excepcional (nunca continuada en el tiempo)

##### **4. Voluntariedad:**

No obstante, las personas trabajadoras podrán seguir manteniendo la jornada partida de referencia establecida en el art. 16, realizando a tal efecto una solicitud comunicada y acordada con sus responsables.

**Artículo 20. Vacaciones**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de vacaciones anuales de 25 días laborables, de lunes a viernes, entendiéndose por tales, días efectivos de trabajo.
2. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden con los respectivos mandos, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y productivas de cada empresa. Como norma general, no se disfrutarán más de 30 días naturales seguidos, pudiéndose establecer otras condiciones mediante acuerdo con el responsable.
3. Las vacaciones no serán, en ningún caso, sustituibles por compensación monetaria alguna, excepto en caso de extinción de la relación laboral.
4. El devengo de las vacaciones se computará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.  
Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en que se hayan devengado, en proporción al tiempo trabajado en dicho periodo.  
En aquellos casos en que, por causas justificadas (necesidades de las actividades desempeñadas u otras) no se pueda disfrutar las vacaciones dentro del año natural en que se hayan devengado, se acordará con el responsable inmediato la fecha de disfrute, que ha de ser a la mayor brevedad posible y siempre antes del día 31 de marzo del año siguiente al de su devengo.
5. Las distintas Unidades Organizativas tendrán plena autonomía a la hora de confeccionar los calendarios de vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades de las actividades desempeñadas y los recursos disponibles. Igualmente se procurará, en la medida de lo posible, tener en cuenta circunstancias personales, tales como tener hijos en edad escolar o cargas familiares, sin que esto suponga ningún derecho. En caso de conflicto, el responsable del área podrá optar por la aplicación de criterios de antigüedad o cualquier otro que lo resuelva, intentando en última instancia que tenga la menor repercusión tanto a nivel personal como profesional.
6. Con el objetivo de promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante las fiestas navideñas, las personas trabajadoras disfrutarán de jornada reducida el día 24 de diciembre, en el cual se trabajará hasta las 14:00h. Para el caso en el que los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con sábado o domingo, aquéllos no podrán trasladarse a otro día hábil.

**Artículo 21. Permisos por cuidado lactante.**

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
2. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá optar por sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 días laborables por cada hijo o hija, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación de la finalización de la suspensión por nacimiento y sin solución de continuidad.  
Sí será posible el disfrute de las vacaciones a continuación del periodo acumulado de lactancia.
3. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
4. Tanto el disfrute efectivo del permiso de lactancia, como su acumulación, deberá solicitarse por escrito al Departamento de Recursos Humanos, con quince días de antelación al inicio de su disfrute.

**Artículo 22. Excedencia.****1.- Excedencia voluntaria**

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

Si durante el periodo de excedencia voluntaria la persona trabajadora realizara actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas por ATC, ésta perderá su derecho preferente al reingreso. Lo anterior no resultará de aplicación si la realización de dichas actividades concurrentes está autorizada previamente y por escrito por parte de la empresa.

En el supuesto de que se produzca el reingreso, el periodo de tiempo en excedencia voluntaria no computará a efectos de antigüedad.

## **2. – Excedencia por cuidado de hijo o familiares**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

La excedencia podrá interrumpirse a petición del interesado antes de finalizar el plazo solicitado, debiendo dar su consentimiento la empresa. Para el caso de interesarse la interrupción el interesado deberá notificarlo a la empresa con una antelación mínima de un mes durante el primer año de la excedencia y con una antelación mínimo de dos meses en los siguientes años posteriores.

Si durante el periodo de excedencia voluntaria la persona trabajadora realizara actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas por ATC, ésta perderá su derecho preferente al reingreso. Lo anterior no resultará de aplicación si la realización de dichas actividades concurrentes está autorizada previamente y por escrito por parte de la empresa.

## **CAPÍTULO V. PERMISOS**

### **Artículo 23. Permisos retribuidos**

- a. Asuntos propios. Para resolver asuntos propios, se concede permiso retribuido, sin necesidad de justificación, de dos días al año con previo aviso con el responsable. Los días de asuntos propios se disfrutarán dentro de cada año natural, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. En caso de no disfrutarse no se podrán acumular a los del año natural siguiente.

- b. Día 31 de diciembre. Las personas trabajadoras disfrutarán de un permiso retribuido para el día 31 de diciembre. Para el caso en el que el día 31 de diciembre coincidiera con sábado o domingo, este permiso no podrá trasladarse a otro día hábil.
- c. Matrimonio de persona trabajadora. Tendrá una duración de 15 días naturales ininterrumpidos. Si la ceremonia coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del día laborable siguiente. Este permiso también será aplicable a las parejas de hecho acreditadas mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Se podrán disfrutar con una antelación de 2 días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia.
- d. Matrimonio de familiares. Se concede un permiso de 1 día hábil, correspondiente, en todo caso, con el día de celebración de la ceremonia. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad distante más de 200 kilómetros de su residencia, el permiso será de 2 días hábiles. Los familiares a los que se refiere este permiso son los incluidos en primer y segundo grado de consanguinidad y afinidad y también será aplicable a las parejas de hecho acreditadas mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.
- e. Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge o pareja de hecho acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja o de familiares de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Se concede un permiso de hasta 5 días hábiles. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a localidad distante más de 200 kilómetros de su residencia, el permiso será de hasta 6 días hábiles. En estos supuestos, el permiso podrá disfrutarse independientemente de la fecha de inicio del hecho causante, siempre y cuando dicho disfrute se haga en días consecutivos y coincida con la duración del hecho causante.
- f. Fallecimiento de cónyuge, ascendientes hasta primer grado y/o hijos de la persona trabajadora. Se concede un permiso de 10 días laborables. En el caso del cónyuge se entiende incluida la pareja de hecho acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.
- g. Fallecimiento de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, distintos de cónyuge, pareja de hecho acreditada mediante certificación de la inscripción en el registro administrativo correspondiente o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja e hijos de la persona trabajadora. Se concede un permiso de 4 días hábiles. Si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distante a más de 200 kilómetros de la residencia de la persona trabajadora, el permiso será de 5 días hábiles.
- h. Traslado del domicilio habitual. Se concede un permiso de duración de 2 días naturales.
- i. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Se concederá el permiso por el tiempo que establezcan las disposiciones legales que le sean de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.
- j. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- k. Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Se concederá el permiso por el tiempo que establezcan las disposiciones legales que le sean de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.
- l. 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. Se concederá el permiso por el tiempo indispensable.

- m. Realización de exámenes finales para la obtención de un Título Académico o Profesional Oficial siempre que se cursen con regularidad estudios para la obtención de dicho Título Académico o Profesional Oficial y realización de exámenes para títulos o masters no oficiales relacionados con el trabajo desempeñado. Si el examen terminara antes de las 14.30 horas, se concede el permiso por toda la mañana y si el examen terminará más tarde de las 14.30 horas, el permiso se concede por todo el día laborable, previa justificación en ambos casos.
- n. Consultas médicas de la persona trabajadora; o de padres o hijos legalmente dependientes de la persona trabajadora. Se concederá el permiso por el tiempo estrictamente necesario para acudir a la misma.  
Se entenderá dependiente a aquel padre o hijo de la persona trabajadora que no pueda valerse de forma autónoma para acudir a la consulta médica y que legalmente lo acredite.
- o. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Adicionalmente a esta hora, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- p. Donación de sangre. Se concederá permiso por el tiempo estrictamente necesario para donar sangre.
- q. Permiso formación. Las personas trabajadoras con, al menos, 1 año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en este Convenio Colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.
- r. Permiso por motivos familiares urgentes. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.  
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año, conforme a lo establecido en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, aportando las personas trabajadoras, en su caso, la acreditación del motivo de ausencia.

Si durante el disfrute de un permiso de los enunciados anteriormente se produjera una causa que justificara otra licencia, desde ese momento podrá iniciarse el permiso correspondiente a la nueva causa, si la persona trabajadora así lo pidiera, dando por finalizado el permiso anterior.

Los permisos serán solicitados a través de la herramienta corporativa implantada y disponible a tal efecto por la Compañía. La Unidad Organizativa de adscripción de la persona trabajadora los concederá si procede y lo comunicará al departamento de Recursos Humanos.

La solicitud de permiso deberá formularse con la antelación prudencial máxima que en cada caso permitan las circunstancias. En los supuestos de matrimonio de la persona trabajadora, la solicitud deberá producirse con una antelación de siete días hábiles.

Las personas trabajadoras están obligadas a justificar el motivo del permiso solicitado, si así se les requiere por parte de la empresa, excepto en el caso del permiso regulado en el apartado a) del presente artículo.

**Artículo 24. Permisos no retribuidos**

1. Permisos de hasta 1 mes. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad de, al menos, un año podrán solicitar un permiso no retribuido por un periodo máximo de hasta 1 mes. Cuando la persona trabajadora no cuente con la antigüedad de 1 año, se podrá solicitar este permiso en aquellas situaciones en las cuales se aleguen y justifiquen causas graves. Con carácter general, este permiso no puede ser acumulado al periodo de vacaciones anuales, salvo acuerdo entre la persona trabajadora y su responsable.  
Para la solicitud de este permiso no será necesario que la persona trabajadora justifique la causa del mismo. En caso de denegación, será necesario justificar el motivo.
2. Permisos de 1 a 6 meses. Podrán solicitar licencias sin sueldo por un periodo de 1 a seis 6 las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad de, al menos, 2 años. El período mínimo para solicitar será de 1 mes y 1 día, pudiendo ampliar sucesivamente la solicitud hasta un máximo de 6 meses, pero siempre de forma ininterrumpida. Este permiso será concedido siempre que existan causas que racionalmente lo justifiquen y lo permita la necesidad del servicio.  
Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, a contar desde que finalice el período ininterrumpido solicitado, haya agotado o no el máximo de 6 meses. Por tanto, el cómputo del plazo se iniciará con la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto tras la finalización del permiso.  
Sin embargo, podrán solicitar el permiso, aun cuando no reúnan las condiciones establecidas en los párrafos anteriores, las personas trabajadoras que precisen cuidar al cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se acredite fehacientemente la enfermedad de la persona que se vaya a asistir.

Estos permisos serán concedidos siempre que existan causas que racionalmente lo justifiquen y lo permita la necesidad del servicio.

Durante el periodo de permiso no retribuido la persona trabajadora no podrá realizar actividades, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con las desarrolladas por ATC.

En el caso de solicitar un permiso con estas características se darán de baja la totalidad de beneficios sociales de la persona trabajadora. En cuanto a la cotización a la seguridad social se mantendrá en la base mínima.

Los permisos no retribuidos serán solicitados al responsable del área de la persona trabajadora y al departamento de Recursos Humanos para su posterior análisis y concesión, en su caso, con una antelación mínima de 15 días o, en su defecto, con la mayor brevedad posible, en función de las circunstancias que lo motiven.

Las personas trabajadoras podrán solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo antes de la finalización del permiso si bien deberán preavisar a su responsable de área y al departamento de Recursos Humanos con una antelación de, al menos, 15 días.

**CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES****Artículo 25. Guardias y disponibilidades**

El régimen de guardias y disponibilidades se establece mediante la negociación con la representación legal de las personas trabajadores, adaptándose a lo pactado los acuerdos individuales que pudieran existir hasta esa fecha. En este sentido, y específicamente para el equipo de Mantenimiento, se alcanzó un acuerdo en fecha de 28 de enero de 2025 sobre guardias y disponibilidades, que, en su caso, podrá ser modificado por acuerdo entre las mismas partes que lo pactaron.

**Artículo 26. Anticipos y préstamos.**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar anticipos sobre su salario, así como préstamos, de conformidad con las condiciones que se regulan en el presente artículo.

## 2. Anticipos

### a) Anticipo sobre haberes mensuales

Las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo de la nómina mensual, cuya cuantía no podrá exceder la cantidad devengada en el momento de la petición, que será reintegrada a la empresa en la nómina correspondiente a dicho mes.

### b) Anticipo sobre pagas extraordinarias

Las personas trabajadoras podrán solicitar un anticipo de la paga extraordinaria que corresponda, cuya cuantía no podrá exceder la cantidad devengada en el momento de la petición, que será reintegrada a la empresa correspondiente en la nómina correspondiente a dicha paga extraordinaria.

## 3. Préstamo de una a tres mensualidades

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad de un año podrán solicitar un préstamo por el importe de una, dos o tres mensualidades del salario fijo mensual que tengan asignado. Nadie podrá solicitar un nuevo préstamo mientras no haya cancelado el anterior.

Los préstamos no devengarán interés alguno, siendo a cargo de la persona trabajadora la imputación fiscal del mismo, teniendo la consideración de retribución en especie.

El préstamo concedido se descontará en un plazo máximo de 24 mensualidades, a contar desde el mes siguiente a la concesión. El reintegro del préstamo se llevará a cabo deduciendo de cada mensualidad ordinaria el resultado de dividir el importe total del préstamo concedido, entre el número de meses en que se ha de devolver.

Las personas trabajadoras podrán cancelar el préstamo con antelación, siempre que se cancele en su totalidad.

Los préstamos se concederán por orden de presentación de la petición, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria que para tales préstamos haya previsto la empresa en cada momento.

## 4. Los anticipos y préstamos serán solicitados a la Dirección de Recursos Humanos.

## 5. El reintegro de la totalidad de los anticipos y/o del préstamo concedido será condición indispensable para la concesión de excedencias y de permisos de duración superior a un mes.

## 6. En caso de suspensión o resolución del contrato de trabajo por cualquier causa, tanto los préstamos como los anticipos pendientes de reintegro, serán exigibles en su integridad en ese momento, quedando la empresa habilitada para deducir la cuantía pendiente de la liquidación legal de haberes, así como de la indemnización que pudiera ser debida como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo.

## 7. Se exceptúa de los casos anteriores la concesión de préstamos o anticipos a toda aquella persona que debido a una orden judicial esté sujeta a un embargo de nómina, durante el período de duración del mismo.

### **Artículo 27. Revisión salarial de los años 2025, 2026 y 2027**

1. Para los años de vigencia del presente Convenio el incremento salarial se aplicará utilizando los mismos criterios que en los años 2024 y 2025, donde la empresa hace una propuesta basada en el salario base del año anterior, y calcula el incremento considerando datos objetivos económicos como aquellos relacionados principalmente con la evolución de los mercados financieros, el IPC y las previsiones anuales relativas al crecimiento o decrecimiento de la actividad de la industria y de la Compañía.

2. La Dirección de la Empresa ha venido llevando a cabo subidas salariales en los años anteriores, y se compromete a convocar a la representación legal de los trabajadores con la antelación suficiente para proporcionar los datos e información extraídos del sistema de cálculo establecido en el apartado primero, con el fin de exponer las circunstancias que pudieran darse y evaluar la situación para dicho ejercicio, de tal manera que se pueda acometer una negociación análoga sobre el conjunto de los salarios de la plantilla, así como un posible umbral mínimo para todos los trabajadores según el nivel de desempeño de cada empleado.

**CAPÍTULO VII. PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA, OTRAS PRESTACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES****Artículo 28. Plan de pensiones.**

La compañía se compromete a mantener y a incluir bajo el principio de voluntariedad a cada nuevo colaborador de la compañía dentro del "Plan de pensiones de empleados" actual, cuyas condiciones se recogen en el "Reglamento del Plan de Pensiones de Empleados AMERICAN TOWER ESPAÑA".

Dicho "Plan de Pensiones de Empleados" se configura como una institución de previsión de carácter privado, voluntario y complementario de la Seguridad Social, siendo en razón de las obligaciones estipuladas, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y los partícipes donde las aportaciones obligatorias del promotor y los partícipes son respectivamente el 4,51% y el 2,2% de la retribución fija vigente de cada uno de los partícipes. Este último porcentaje podrá ser modificado hasta alcanzar el límite máximo anual que la Ley establezca en cada momento.

La Empresa mantendrá el plan de pensiones vigente a la fecha de la firma del presente Convenio. En el supuesto de necesidad de sustitución del mismo, la Empresa revisará y valorará un plan con condiciones equivalentes según la disponibilidad en el mercado, y procurará el mantenimiento de un plan de pensiones con similares condiciones y prestaciones. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores con la suficiente antelación (debería ser igual o superior a 4 días laborables), y siempre con carácter previo a la elección de las nuevas condiciones.

**Artículo 29. Seguro colectivo (vida).**

La empresa mantendrá con su alcance y según sus propios términos póliza de vida en vigor suscrita por la Empresa a favor de los trabajadores en plantilla, cuyo capital asegurado es el importe equivalente a cuatro veces la retribución fija anual correspondiente a cada trabajador, en los casos en que el fallecimiento o la invalidez absoluta para todo trabajo sean consecuencia de enfermedad común y el doble de esta cantidad en los supuestos en que la invalidez absoluta para todo trabajo o el fallecimiento sean consecuencia de accidente laboral, según los términos de la póliza.

La Empresa mantendrá el Seguro colectivo vigente a la fecha de la firma del presente Convenio. En el supuesto de necesidad de sustitución del mismo la Empresa revisará y valorará otra póliza con condiciones equivalentes, y procurará el mantenimiento de un Seguro colectivo con similares condiciones y coberturas. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores con la suficiente antelación (debería ser igual o superior a 4 días laborables), y siempre con carácter previo a la elección de las nuevas condiciones.

**Artículo 30. Póliza de salud.**

La empresa mantendrá una póliza de Salud privada para cada uno de sus colaboradores que cubra asimismo a su cónyuge o pareja de hecho acreditada legalmente y sus familiares dependientes hasta los 26 años de edad.

La Empresa mantendrá la póliza de salud vigente a la fecha de la firma del presente Convenio. En el supuesto de necesidad de sustitución del mismo la Empresa revisará. En ese caso, la Empresa revisará, valorará y analizará otra póliza con condiciones equivalentes, y procurará el mantenimiento de una póliza de salud con similares condiciones y coberturas. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores con la suficiente antelación (debería ser igual o superior a 4 días laborables), y siempre con carácter previo a la elección de las nuevas condiciones.

**Artículo 31. Ticket restaurante.**

1.- A partir del día 1 de enero de 2025 todas las personas trabajadoras percibirán una compensación en forma de tarjeta o ticket restaurante, por valor de 11 euros por cada día laborable de trabajo efectivo, para aquellas personas trabajadoras que disfruten jornada partida con la correspondiente pausa para comer, siempre que dicha jornada se inicie antes de las 10:00 h y siempre que finalice después de las 16:30 h, así como para aquellas personas trabajadoras con jornada continuada que finalicen esta después de las 15:00h.

La empresa abonará dichos tickets en 11 mensualidades de su salario.

2.- Las personas trabajadoras no tendrán derecho a la tarjeta o ticket restaurante durante aquellos días en que no se presten servicios efectivos, tales como periodos de incapacidad temporal superiores a quince días de duración, licencias, permisos, vacaciones y suspensiones de contrato.

#### **Artículo 32. Otros beneficios sociales.**

- **Programa de Subvención para Gafas** – La compañía establece un programa de subvención de gafas consensuado con el comité de empresa con la entrada en vigor del presente Convenio. Este Programa tiene como objetivo facilitar a los trabajadores el acceso a corrección visual mediante la subvención de gafas, contribuyendo así a su salud visual y a mejorar su calidad de vida para los propios para el empleado.
  - Este programa está dirigido a todos los trabajadores de la Compañía que:
    - Tengan un mínimo de 1 año de antigüedad en la empresa.
    - Presenten una graduación (prescripción óptica) actualizada que justifique la necesidad de gafas correctivas o de protección.
  - La Compañía subvencionará el costo de las gafas o lentillas, hasta un máximo de 50 euros, por trabajador, cada dos años, siendo esta cantidad susceptible de ser mejorada en futuras negociaciones.
  - El trabajador procederá a la compra de las gafas y presentará el comprobante de pago para el reembolso correspondiente, de acuerdo con los términos del Programa.
  - Queda expresamente excluida de este programa la compra de gafas solares para la aplicación de la presente subvención.
  - No obstante, para el caso de que la póliza del seguro médico que pudiera estar en vigor para la plantilla incluyera un plan de acceso a la adquisición de gafas, la subvención descrita anteriormente dejará de ser de aplicación, y sustituida por el contenido de la prestación incluida en la póliza.
- **Teléfono móvil** - Se establece como política de empresa la renovación del teléfono móvil para el colaborador cada dos años en función del catálogo existente en la Empresa según la disponibilidad en cada momento. Dicho teléfono móvil que podrá tener sistema operativo IOS o Android a elección del colaborador y será al menos de similares o mejores características, debe incluir un plan de telecomunicaciones ilimitado tanto de voz como de datos nacional. La activación de servicios de roaming y de llamadas de larga distancia queda a discreción de la política a tal efecto de la compañía.

### **CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 33. Procedimiento sancionador**

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas de acuerdo con la tipificación de las faltas que se establece en el presente Convenio Colectivo, las cuales se dividen en leves, graves o muy graves.  
Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.
2. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
3. Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora afectada, quien podrá solicitar la asistencia en ese acto de un representante de las personas trabajadoras o delegado/a sindical.
4. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:
  - Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.
  - Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
  - Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 11 a 45 días hasta el despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La sanción deberá ser notificada por escrito a la persona trabajadora, haciendo figurar los hechos que la motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Cuando la persona trabajadora fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, antes de la imposición de una sanción muy grave, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además de la persona interesada, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si la persona trabajadora estuviera afiliada a un sindicato y a la Empresa le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

La empresa informará a la representación de los trabajadores de cada empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

#### **Artículo 34. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente.
2. Una falta de asistencia al trabajo en un mes, sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. La falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. La embriaguez y toxicomanía ocasional.
7. No realizar, sin causa justificada, las formaciones que hayan sido asignadas a las personas trabajadoras y que estén identificadas como obligatorias o requeridas, dentro de los plazos establecidos a tal efecto.
8. La falta de respeto o consideración a otras personas trabajadoras, cuando no implique grave ofensa a las mismas.

#### **Artículo 35. Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada, habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada.
7. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
8. La reiteración en el incumplimiento de realizar las formaciones que hayan sido asignadas a las personas trabajadoras y que estén identificadas como obligatorias o requeridas, dentro de los plazos establecidos a tal efecto y tras haber recibido dos advertencias individualizadas y previas por parte de la empresa recordando la obligatoriedad de realizar la formación correspondiente.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal.
10. Inutilizar, destrozar o causar daños en instalaciones, edificios y bienes de la empresa, cuando estos hayan sido producidos sin una intención deliberada y sin que se tenga la diligencia debida.

#### **Artículo 36. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada habiendo sido advertida previamente una vez la persona trabajadora de forma fehaciente una vez.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5. La simulación reiterada de enfermedad o accidente.
6. Inutilizar, destrozar o causar daños en instalaciones, edificios y bienes de la empresa cuando estos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración al personal de jefatura, compañeros/as o subordinados/as.
10. Abandonar el trabajo de manera reiterada sin causa justificada.
11. La falta de obediencia sea grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal de la persona trabajadora o de otras personas.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
13. El acoso sexual y por razón de sexo, entendido como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
14. El acoso laboral entendido como tal toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterla emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.
11. De manera análoga serán consideradas faltas muy graves las relacionadas con insultos o comentarios ofensivos relacionados con las preferencias sexuales, nacionalidad o raza del colaborador, así como las agresiones a otras personas trabajadoras y las ofensas inferidas a las mismas durante el trabajo o por ocasión o motivos del mismo.
12. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de las personas trabajadoras a sus órdenes.
15. El uso ilícito o abusivo por parte de la persona trabajadora de dispositivos y medios digitales facilitados por la empresa para el desempeño de sus funciones, o que implique infracción de la normativa y políticas de uso vigentes en cada momento.
16. El incumplimiento de las normativas, políticas y/o reglamentos vigentes en la empresa en cada momento, cuando ocasione o pueda ocasionar un perjuicio a la empresa, a sus personas trabajadoras, a sus proveedores o clientes
17. En general, las que figuran en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

## **CAPÍTULO IX. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN**

### **Artículo 37. Comisión Paritaria de Interpretación**

1. La Comisión Paritaria, a la que se refiere el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, estará inicialmente integrada por tres miembros, en representación de los trabajadores, y por otros tres, en representación de la Empresa. La Comisión quedará constituida dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio.
3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:
  - a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
  - b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
  - c) Mediación en aquellas cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
  - d) Análisis de su procedencia y, en su caso, autorización sobre el abono de:
    - Entregas y recogidas.
    - Otros conceptos variables.
  - e) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
  - f) El conocimiento y resolución de las discrepancias surgidas durante el período de consultas, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones

laborales previstas en los Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores.

g) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.

h) Todas aquellas cuestiones que le sean expresamente atribuidas por el Convenio Colectivo y aquellas otras referentes al Convenio que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes firmantes.

4. Cuando cualquiera de las partes lo solicite, la Comisión Paritaria se reunirá para tratar las cuestiones que le sean sometidas.

5. Las partes acuerdan que las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se someterán a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores que resulten aplicables.

(03/13.649/25)

