III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22223 *Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo DIGI en España.*

Visto el texto del I Convenio colectivo del Grupo DIGI en España, integrado por las mercantiles Digi Spain Telecom, SLU, y Digi Spain Sales Force, SLU (código de convenio n.º 90104963012025), que fue suscrito con fecha 30 de julio de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra por la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), en representación de los trabajadores afectados, y ha sido finalmente subsanado mediante actas de 26 de septiembre y 10 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 21 de octubre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DEL GRUPO DIGI EN ESPAÑA

CAPÍTULO I

Conceptos generales

Ambas partes han entablado y desarrollado la negociación de este convenio colectivo con base y atención al principio de no discriminación a ninguna persona trabajadora por razones de edad, sexo, orientación e identidad sexual, ideología, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto.

En atención a lo anterior, se empleará con carácter global el término «personas trabajadoras» para hacer referencia a los trabajadores y trabajadoras de las Empresas incluidas en su ámbito funcional.

Asimismo, se empleará igual e indistintamente el término «Empresa» como «Grupo Digi en España» o «Empresas» para hacer referencia a Digi Spain Telecom, SLU y Digi Spain Sales Force, SLU.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son signatarios del presente convenio, de una parte, los sindicatos CCOO y UGT en representación de las personas trabajadoras, que tienen acreditada la mayor representatividad en las dos (2) Empresas, con un porcentaje superior al diez por ciento (10%) dentro del ámbito territorial y funcional del convenio y, de otra parte, Grupo Digi en España (compuesto por Digi Spain Telecom, SLU y Digi Spain Sales Force, SLU).

Artículo 2. *Naturaleza y eficacia.*

En razón de la legitimación en la negociación que ostentan las partes firmantes, el presente convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por consiguiente, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente desde la entrada en vigor, respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto en las Empresas incluidas en su ámbito de aplicación, así como en relación a cualquier política o práctica interna existente y respecto de las materias aquí reguladas, a las que sustituirá en su integridad.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente convenio de Empresas de Grupo Digi en España se extiende a Digi Spain Telecom, SLU y Digi Spain Sales Force, SLU.

En consecuencia, resulta independiente de la configuración mercantil del Grupo Digi en España, y por tanto, no se incluye en su ámbito ninguna otra Empresa perteneciente a dicho grupo mercantil, con independencia de que haya sido constituida con anterioridad o posterioridad a la suscripción del presente convenio.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras con vinculación laboral que presten servicios en las Empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el grupo profesional ostentado, así como la ocupación desempeñada.

Se consideran expresamente excluidos de la aplicación del presente convenio, además de las exclusiones previstas legalmente, los siguientes supuestos:

– Los comprendidos en el artículo 1.3. punto c) del Estatuto de los Trabajadores, referido a la actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración, limitándose su actividad a la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

– Los comprendidos en el artículo 2.1. punto a) del Estatuto de los Trabajadores, referido al personal de alta dirección no incluido en el punto anterior.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación territorial del presente convenio se extiende a todo el territorio nacional y a todos sus centros de trabajo, presentes y futuros.

Artículo 6. *Ámbito temporal, vigencia y denuncia.*

El texto articulado del presente convenio tendrá una vigencia inicial y ordinaria desde el día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente y hasta el 30 de junio de 2029, salvo que expresamente se indique otro plazo de vigencia en determinadas materias.

Al término de la vigencia temporal expresa del presente convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido del mismo.

A los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes de forma expresa con un

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

preaviso mínimo de dos (2) meses antes de que finalice la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio en el plazo máximo de tres (3) meses desde la pérdida de vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de que no medie denuncia en el plazo estipulado en este artículo, el convenio se entenderá prorrogado de forma tácita por anualidades completas desde la pérdida de vigencia inicial.

Durante el período de vigencia inicial y ordinaria, así como durante sus prórrogas o ultraactividad, la presente unidad de negociación no podrá ser invadida por una de ámbito superior.

Artículo 7. *Concurrencia.*

Ambas partes convienen que las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio resultan en su conjunto y cómputo o valoración global y de manera colectiva como norma más favorable y beneficiosa para las personas trabajadoras y, por ello, de aplicación íntegra y preferente a partir de su entrada en vigor frente a cualquier otra normativa convencional sectorial que pudiera estar siendo o resultar de aplicación; sin perjuicio de lo dispuesto legalmente y en la disposición transitoria primera del presente convenio.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados de manera global.

La nulidad de cualquiera de los artículos declarada por los tribunales no afectará al resto del contenido del convenio que mantendrán su plena aplicación, sin perjuicio de la obligación de la Comisión Permanente de Negociación, a instancias de cualquiera de las partes, de iniciar un nuevo proceso negociador de buena fe y alcanzar un acuerdo sobre dicha materia y aquellas otras que se vean afectadas y/o vinculadas; todo ello, con el objetivo común de restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del convenio.

El acuerdo, que deberá alcanzarse en el plazo máximo de seis meses desde el comienzo del proceso negociador, se incorporará como parte del convenio.

Artículo 9. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio. La Comisión Paritaria estará compuesta por dos (2) miembros por cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio, esto es cuatro (4) miembros en total por la parte social y el mismo número en representación de la parte empresarial, que serán designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican, pudiendo asistir un asesor a las reuniones por cada parte, con voz pero sin voto.

Los acuerdos de cada Comisión Paritaria requerirán, la mayoría de los votos de cada una de las partes que serán computados de manera ponderada en función de la representación que ostente cada parte.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones, siendo los acuerdos que en ella se alcancen de carácter vinculante, debiéndose levantar actas de los mismos a los efectos legalmente establecidos:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
2. Interpretación, aclaración, desarrollo y/o fijación de cuantos criterios interpretativos pudieran ser pertinentes en relación con el contenido del presente convenio.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

3. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en cuantas ocasiones y conflictos de ámbito colectivo puedan suscitarse en la aplicación del convenio.

4. Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, cualquier tipo de conflicto colectivo que surja por la aplicación e interpretación del convenio.

5. La posibilidad de proponer a la Comisión Permanente de Negociación la necesidad de volver a negociar cualquier cuestión enunciada en el convenio que se encuentre debidamente justificada.

6. Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria sobre inaplicación de condiciones de trabajo, según el procedimiento tasado en este convenio para dicho escenario de descuelgue.

7. Cuantas otras funciones que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, será obligatorio someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, se emita dictamen al respecto sobre la concreta discrepancia. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de diez (10) días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado ya que este trámite previo en ningún caso interrumpirá o suspenderá los plazos de prescripción o caducidad que correspondan.

La Comisión Paritaria se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, debiéndose indicar el orden del día correspondiente y las materias a tratar, cuyo contenido deberá ser el suficiente para permitir examinar y analizar el problema, teniendo como mínimo la siguiente información.

a) Exposición sucinta y concreta de la materia y asunto a tratar.
b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria podrá recabar y requerir, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa comprensión del asunto, así como podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida.

En caso de que no sea posible alcanzar un acuerdo o no se produzca la emisión de un dictamen respecto a la discrepancia en el plazo de diez (10) días hábiles, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo sobre la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) que se encuentre vigente en cada momento, o acuerdo equivalente que lo sustituya, así como sus homólogos autonómicos en caso que el conflicto afectase sólo a centros de trabajo circunscritos en su ámbito, sometiéndose ambas partes a los procedimientos de mediación previstos en el mismo, a los efectos de lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores y con carácter preceptivo previo a la vía judicial.

Asimismo, las partes, de común acuerdo, podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos de dicha Comisión y que sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en la normativa laboral.

Adicionalmente, se constituirán dos (2) Comisiones Paritarias de interpretación y vigilancia específicas para cada una de las mercantiles signatarias del convenio colectivo, esto es, una para Digi Spain Telecom SLU y otra para Digi Spain Sales Force SLU, que sustituirá y asumirá las funciones propias de las recogidas en este

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

artículo cuando la materia o controversia a tratar afecte en exclusiva a una de las dos (2) empresas. El sistema de composición, procedimiento y funciones será idéntico a lo estipulado en este artículo para la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia global.

Sin perjuicio de todo lo anterior, mediante acuerdo entre las partes signatarias, podrán constituirse comisiones específicas para abordar temáticas de especial incidencia en las relaciones laborales de las Empresas (por ejemplo, absentismo u otras), que tendrán igualmente una composición paritaria.

Artículo 10. *Procedimiento de inaplicación y/o descuelgue del convenio.*

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
h) Cualquier otra permitida por las disposiciones de aplicación.

En los supuestos en que dicha inaplicación y/o descuelgue afecte a un número limitado de centros de trabajo, se deberá atender a las reglas propias del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para la determinación de la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas recogidas en este artículo, pudiendo únicamente ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes negociadoras podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la Empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco (25) días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO II

Contratación y Formación

Artículo 11. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba para los contratos suscritos con las personas trabajadoras bajo el ámbito de este convenio serán los siguientes:

– Contratos indefinidos: seis (6) meses de periodo de prueba.
– Contratos temporales: un (1) mes de periodo de prueba.
– Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional: un (1) mes de periodo de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, considerándose la fecha de inicio como la fecha de antigüedad a todos los efectos.

Artículo 12. *Contratación y datos de incorporación.*

En el proceso de incorporación con la Empresa, las personas trabajadoras deberán facilitar sus datos de contacto (domicilio postal, teléfono móvil, correo electrónico u otros de naturaleza análoga) a los meros efectos de facilitar una vía de contacto en aquellos casos de necesidad siempre que no sea posible hacerlo a través de los medios facilitados por la Empresa. La conservación y mantenimiento de estos datos se encuentran sometidos a lo establecido en la Ley de Protección de Datos y demás normativa de aplicación.

Asimismo, las personas trabajadoras están obligadas a mantener actualizada la información, comunicando cualquier modificación a través de los medios establecidos por la Empresa en el plazo de dos (2) días hábiles desde que se produzca. El incumplimiento de tal obligación determinará que las comunicaciones efectuadas por la Empresa se considerarán válidas.

Artículo 13. *Período de preaviso.*

Cuando el contrato de trabajo se extinga por medio de baja voluntaria o se proceda a la suspensión del mismo por voluntad de la persona trabajadora, ésta deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa, por escrito, con al menos quince (15) días naturales de antelación a la fecha de efectos.

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Empresa podrá deducir los salarios relativos al período de preaviso omitido.

La persona trabajadora, únicamente, podrá disfrutar del período de vacaciones pendientes durante el preaviso cuando medie mutuo acuerdo con la Empresa.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 14. *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.*

La duración del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser inferior a seis (6) meses ni exceder de un (1) año.

La retribución del personal contratado bajo la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores) será de un setenta y cinco por ciento (75%) respecto de la fijada en convenio para el puesto de trabajo equivalente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Asimismo, contará con un período de prueba de un (1) mes.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo lo no regulado en esta materia por el presente convenio se estará a lo que establezca la legislación vigente.

Artículo 15. *Contrato para la sustitución de una persona trabajadora.*

Se realizará un contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida, la causa de la sustitución y concurran las causas legalmente previstas para esta tipología contractual.

En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince (15) días hábiles.

De igual forma, y bajo el mismo espíritu y objetivo de dar continuidad a las funciones y el servicio, este contrato podrá prolongarse durante un período máximo de quince (15) días hábiles desde la reincorporación de la persona sustituida, a fin de facilitar la transición en las tareas encomendadas.

Artículo 16. *Formación.*

Ambas partes consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal. A su vez, la formación es un valor estratégico que permite la adaptación de las Empresas y de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado y sector en el que se adscribe la Empresa.

La formación permanente se constituye como un elemento de interés esencial y común para Empresa y personas trabajadoras, como un derecho e instrumento fundamental para la progresión económica, para la promoción y el desarrollo personal, pero también en un instrumento estratégico para la productividad y competitividad de las Empresas.

Con el objetivo de cumplir con dichos principios, la Empresa ofrecerá e impartirá diferentes acciones formativas.

Las Empresas priorizarán la impartición de las formaciones obligatorias dentro de la jornada de trabajo, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En caso de que no resultase posible debido a causas objetivas, dicho tiempo invertido en formación por las personas trabajadoras serán compensados con descanso equivalente.

Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de asistir y aprovechar todas las actividades formativas establecidas como obligatorias por parte de la Empresa, actuando en consonancia con las mismas, ateniéndose a los horarios y períodos establecidos para su realización sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, manteniendo el máximo respeto hacia cualquier formador o miembro de la Empresa relacionado con dichas actividades.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 17. *Circulación intragrupo de personas trabajadoras.*

Atendiendo a la heterogeneidad de funciones y tareas realizadas por las personas trabajadoras de las Empresas sujetas al presente convenio, así como a la especificidad de los conocimientos técnicos de éstas y teniendo en consideración la actividad propia del grupo empresarial, se permitirá la circulación del personal laboral entre ambas Empresas atendiendo a criterios organizativos, funcionales y de necesidad empresarial, a efectos de poder adaptarse en cada momento a las exigencias del mercado que permita mantener los niveles de productividad y rentabilidad adecuados, garantizando la viabilidad de ambas y su empleabilidad, conservando no obstante cada una de ellas su autonomía jurídica e independencia empresarial.

Esta circulación intragrupo se realizará respetando los derechos laborales individuales de cada persona trabajadora.

Cuando por las citadas razones empresariales se requiera la circulación de personas trabajadoras entre ambas Empresas, deberá ser comunicado al personal afectado con quince (15) días hábiles de antelación a la fecha en que se haga efectiva.

De igual modo, ello será notificado a la representación de las personas trabajadoras.

En caso de que algún miembro de la representación de las personas trabajadoras tenga que ser objeto de esta circulación entre Empresas del grupo, se le reconoce de manera expresa la garantía propia del artículo 68.c) del Estatuto de los Trabajadores, hasta la celebración de nuevas elecciones en el centro de procedencia.

CAPÍTULO III

Tiempo y Organización del Trabajo

Artículo 18. *Facultad de organización y control.*

La organización y control del trabajo, así como la asignación de funciones, es facultad exclusiva de la Empresa dentro de la potestad de dirección y control otorgada por la normativa laboral, pudiendo adoptar los sistemas y métodos que considere pertinentes, incluyéndose entre los mismos aquellos tendentes a la racionalización de los medios, informatización, mejora en el control y organización de los recursos, modernización, así como cualesquiera otros métodos o procesos tendentes a la mejora y eficiencia productiva, progreso técnico, económico y social de la Empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

En el marco de dicha facultad de organización, la Empresa podrá reasignar los centros y lugares de trabajo a los que están adscritas las personas trabajadoras, siempre dentro de los límites referidos a la movilidad geográfica.

Asimismo, la Empresa podrá adoptar las medidas que estime pertinentes y más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a los derechos de las personas trabajadoras.

En el ejercicio de sus funciones todas las personas trabajadoras deberán cumplir con cuantas normas complementarias se establezcan internamente, así como las políticas internas o cualesquiera otros reglamentos de trabajo, órdenes e instrucciones que puedan ser impartidas por la Empresa o por sus representantes, dentro del ámbito de su competencia.

Artículo 19. *Jornada, calendario nacional y horario.*

a. A partir de la entrada en vigor del convenio, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será la propia que se venía aplicando en cada centro de trabajo, con un máximo de mil setecientas cincuenta y seis (1.756) horas (jornada real una vez descontadas vacaciones, festivos y días otorgados por la Empresa, en su caso) a desarrollar de lunes a domingo y con un máximo de diez (10) horas diarias.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

A partir del 1 de enero de 2026, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo en cómputo anual, (una vez descontadas las vacaciones, festivos, días otorgados por la Empresa u otros) será de mil setecientas cincuenta y dos (1.752) horas efectivas; igualmente, a desarrollar de lunes a domingo y con un máximo de diez (10) horas diarias.

b. La fijación del calendario laboral anual será facultad de la Empresa, que establecerá con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año previa información y consulta con los representantes de las personas trabajadoras.

El calendario nacional será único para toda la Empresa, en el que constarán tanto los días laborables como los festivos de carácter nacional, sin perjuicio, por tanto, de las particularidades locales y autonómicas al respecto, que serán comunicadas en cada uno de los centros de trabajo una vez publicados éstos por las autoridades competentes.

Tendrán la consideración de jornadas festivas exclusivamente los catorce (14) días establecidos oficialmente con carácter anual, ya sean de ámbito nacional, autonómico o local.

Asimismo, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables, sin perjuicio de las intervenciones y trabajos de carácter urgente que pudiesen producirse en tales jornadas y que habrán de resultar igualmente atendidos. Para el supuesto de que dichos días coincidan en domingo, la Empresa, en caso de ser necesario por superarse la jornada máxima anual, procederá a su reajuste preferentemente mediante el traslado de dichos día/s al primer día laborable inmediatamente anterior o posterior.

En todo caso, el no disfrute de estos días por vacaciones, ausencia o cualquier otra circunstancia, no generará derecho a días adicionales.

c. Horario general de oficina:

El horario general para las personas trabajadoras a tiempo completo y con jornada partida que presten servicios en oficina, sin perjuicio de otros posibles específicos por departamentos o áreas, será el siguiente:

– Entrada flexible de lunes a jueves: de 08:00 a 10:00 horas.

– Salida de lunes a jueves: a partir de las 17:00 y hasta las 19:00 horas, en función de la hora de entrada y una vez se haya completado la prestación de servicios de ocho (8) horas diarias.

– El tiempo de descanso de la comida en jornada partida será de una (1) hora que no se considerará como tiempo de trabajo efectivo, debiéndose disfrutar entre las 13:00 y las 15:00 horas.

– Entrada y salida los viernes: la jornada será de 08:00 a 15:00 horas, con quince (15) minutos de tiempo de descanso, considerados como trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras organizarán sus tiempos de descanso dentro de la jornada, de modo que la actividad empresarial no sufra perjuicio alguno durante el disfrute del mismo.

Por ello, sin perjuicio de la flexibilidad horaria aquí prevista, se garantizará en todo momento la atención al servicio, debiéndose cubrir las necesidades del negocio durante toda la apertura del horario de oficina, permaneciendo en el puesto de trabajo un número suficiente de personas en todo momento atendiendo a la naturaleza del servicio a prestar, así como la necesidad de respetar las convocatorias a reuniones o formaciones que se pudiesen hacer, pudiendo por tanto verse limitada la flexibilidad en caso de necesidad.

Dicha flexibilidad horaria se verá igualmente limitada en aquellos casos en que la persona trabajadora tenga que ausentarse por cualquier motivo durante su jornada laboral, viéndose reducida de manera proporcional y adaptándose el horario a la entrada o a la salida.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

d. Otros horarios:

Aquellas áreas o departamentos, con independencia que sean de oficina o no, que por necesidades propias del servicio o razones organizativas o de producción precisen de un determinado horario de entrada y de salida, no contarán con la flexibilidad horaria referida en el apartado precedente. Por ello, la Empresa establecerá horarios fijos de entrada y de salida atendiendo a las necesidades de la diferentes áreas o departamentos con la finalidad de mantener el normal desarrollo de la actividad, y especialmente, aquellas áreas comerciales que deban cubrir el horario de apertura al público, áreas propias de despliegue, mantenimiento del servicio de red, control de las telecomunicaciones y gestión de sistemas de información, soporte técnico, o cualesquiera otras áreas que por su naturaleza y/o servicios prestados así lo requieran.

En caso de variación de dichos horarios, deberá informarse con carácter previo a la representación de las personas trabajadoras, debiéndose ajustar en todo caso a los límites establecidos en la normativa laboral.

e. Otras particularidades en relación con la jornada:

– Las personas trabajadoras dispondrán de diez (10) horas retribuidas de asuntos propios al año, cuya solicitud deberá llevarse a cabo mediante los procedimientos y reglas previstos para las vacaciones, determinándose su derecho de uso mediante la aplicación del criterio de devengo. No obstante, aquellas personas trabajadoras que cuenten como mínimo con un (1) año de antigüedad/alta en la Empresa podrán disfrutar de un total de cinco (5) horas de asuntos propios no devengadas de manera anticipada en el año.

En caso de que la persona trabajadora haya disfrutado de más horas de asuntos propios de aquellas generadas en el momento de la eventual liquidación en la Empresa por cualquier motivo, se deducirá el importe que corresponda en su liquidación de haberes.

– La Empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán pactar excepcionalmente la distribución irregular de la jornada por encima de los límites establecidos en el convenio, con el fin de adecuar la jornada a las particularidades horarias derivadas de las festividades locales de determinados territorios y que afecten a la actividad.

– Las personas trabajadoras disfrutarán del descanso semanal, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que preferentemente se disfrutarán en (2) dos días naturales consecutivos.

Artículo 20. *Distribución irregular de la jornada.*

A fin de adecuar la prestación de servicios de las personas trabajadoras a la demanda de trabajo existente en cada momento, la Empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un quince por ciento (15 %) de la jornada anual de trabajo.

La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco (5) días naturales el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la aplicación de la distribución irregular de la jornada. Dicha distribución irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria.

Artículo 21. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a veintitrés (23) días laborables de vacaciones.

Las vacaciones deberán disfrutarse por acuerdo entre Empresa y persona trabajadora preferentemente durante el año natural, y como máximo, hasta el 31 de marzo del año siguiente. En caso de no disfrutarse en el período máximo indicado, las mismas se entenderán caducadas, salvo supuestos de fuerza mayor.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Para el derecho de disfrute de las vacaciones se aplicará el criterio de devengo. Si bien, de manera excepcional, y aun cuando no se hayan generado, se podrá disfrutar de un total de cuatro (4) días de vacaciones no devengadas de manera anticipada.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año al que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Asimismo, el período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, con carácter prioritario y/o preferentemente repartido entre los períodos de menor actividad en cada una de las áreas.

En aquellas áreas en que sea necesario mantener un nivel de prestación de servicios determinado, pudiendo variar durante determinadas épocas del año, tales como el área comercial, mantenimiento del servicio de red, control de las telecomunicaciones y gestión de sistemas de información, así como soporte técnico a las áreas que se encuentren prestando servicios u otras de naturaleza análoga, la Empresa podrá establecer procedimientos y reglas específicas a fin de asegurar una gestión efectiva e igualitaria de las vacaciones de todas las personas trabajadoras, y a su vez, el mantenimiento efectivo del servicio que debe garantizarse en todo momento.

En relación con lo anterior, la Empresa se compromete a incluir en dichas políticas previsiones en cuya virtud se garantice un reparto rotativo y equitativo entre las personas trabajadoras de las diferentes unidades, así como plazos razonables de solicitud de vacaciones y respuesta a la misma.

Artículo 22. *Registro de jornada, asistencia y puntualidad.*

Toda persona trabajadora tiene la obligación de completar el registro de jornada diario tanto al inicio como a la salida del trabajo, incluyendo el registro de las pausas que se realicen durante su jornada laboral conforme a la normativa laboral existente en cada momento.

En consecuencia, y de acuerdo con el poder de dirección y organización, las personas trabajadoras se encontrarán sometidas a los sistemas de control de asistencia y puntualidad que la Empresa estime más convenientes, incluyéndose medidas para verificar su cumplimiento, tales como monitorización de los sistemas y herramientas de la Empresa, geolocalización o cualesquiera otros que se consideren pertinentes, guardando en su aplicación la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras.

En el marco de la obligación de cumplir con la jornada y asistencia puntual al trabajo, en los casos que una persona trabajadora no pueda cumplir con ello, deberá comunicarlo a la Empresa con carácter inmediato desde el momento en que tenga conocimiento. En el caso de circunstancias sobrevenidas que no hayan podido ser comunicadas con antelación, dicha comunicación y justificación en su caso, deberá hacerse dentro del día (1) hábil siguiente al hecho causante, salvo que por razones justificadas no pueda cumplir con la misma, si bien deberá comunicarlo desde el momento en que sea posible.

Dichas ausencias, totales o parciales, deberán dejarse igualmente reflejadas en el registro de jornada.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 23. *Comisión de servicios.*

Cuando concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, con el fin de atender las necesidades propias de la Empresa y de las diferentes áreas, tales como despliegue de fibra, instalaciones, mantenimiento de red, acciones comerciales y otras anejas, la Empresa podrá establecer la realización de comisiones de servicio que exijan que las personas trabajadoras deban alojarse en población distinta a su domicilio habitual durante un tiempo determinado.

Durante la comisión de servicios, la persona trabajadora tendrá derecho, además de a los salarios, a los gastos de viaje, pernocta y las dietas que correspondan legalmente.

Asimismo, con carácter adicional se establece una compensación específica de 50 euros brutos por semana completa en la que la persona trabajadora haya trabajado en comisión de servicios como mínimo los cinco (5) días laborales de lunes a viernes, con independencia de que permanezca desplazada el fin de semana o no.

En caso de que la comisión de servicios no se desarrolle durante una semana completa de cinco (5) días laborables por orden de la Empresa, se compensará la misma de manera proporcional a razón de 10 euros brutos diarios.

Para desarrollar trabajos en comisión de servicios, se priorizarán voluntarios, eligiendo la Empresa entre los mismos, sin perjuicio de que en defecto de aquellos la Empresa tendrá la potestad última para seleccionar las personas trabajadoras que realizarán la comisión de servicios.

Artículo 24. *Salidas al tajo.*

El presente precepto aplica exclusivamente al personal de campo e instalaciones contratado específicamente para la realización de trabajos de despliegue de cableado de redes de telecomunicaciones, instalación, puesta en marcha a clientes finales de los servicios y productos, mantenimiento de todos ellos, u otros procesos similares necesarios para el desarrollo de la actividad, así como cualesquiera otras actividades y labores anejas, vinculadas, complementarias y/o de soporte a las anteriores en similares condiciones; trabajos, todos ellos, cuya naturaleza requiere de salidas diarias y variables al tajo por el personal que los desarrolla. Concretamente, se hace referencia a Celadores, Fusionadores, Instaladores, Replanteos y Agentes de Permisos.

Conforme al artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo debe computarse de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

No obstante, conscientes las partes de la naturaleza y singularidad de los trabajos a ejecutar por el personal referido, considerando tanto las características propias de los trabajos de despliegue de fibra en los próximos años y las eventuales particularidades del tiempo invertido en la efectiva incorporación al tajo –entendido éste como el lugar de trabajo asignado–, así como el tiempo medio que utiliza una persona trabajadora según datos estadísticos para trasladarse desde su domicilio al centro de trabajo en relación con la continua mejora de las infraestructuras y medios de locomoción, convienen aplicar las siguientes reglas en relación al cómputo de la jornada:

1. En aquellas salidas diarias al tajo durante los años 2025 y 2026, los primeros 30 minutos por trayecto (ida o vuelta), se entenderá que la persona trabajadora no está a disposición de la Empresa, y, por tanto, a partir del minuto 31, se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

En el año 2027, los primeros 25 minutos por trayecto (ida o vuelta), se entenderá que la persona trabajadora no está a disposición de la Empresa, y, por tanto, a partir del minuto 26, se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

En el año 2028 y siguientes, los primeros 20 minutos por trayecto (ida o vuelta), se entenderá que la persona trabajadora no está a disposición de la Empresa, y, por tanto, a partir del minuto 21, se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

2. En aquellas salidas diarias al tajo que impliquen más de sesenta (60) minutos por trayecto (ida o vuelta), con carácter adicional al punto 1, se ofrecerá a la persona trabajadora la posibilidad de desarrollar jornada intensiva sin necesidad de realizar la comida en destino.

3. En aquellas salidas diarias al tajo que impliquen más de ochenta (80) minutos por trayecto (ida o vuelta), con carácter adicional al punto 1, se ofrecerá a la persona trabajadora alojamiento y pernocta en el lugar de destino, junto con el cobro de la dieta correspondiente. En caso de realización de trabajos colectivos, si la persona trabajadora opta por no pernoctar, al día siguiente no le resultarán de aplicación las reglas anteriores.

4. A efectos del cómputo del tiempo invertido en el trayecto, se entenderán como tiempos teóricos y de aplicación los comprendidos entre el punto de partida u origen y el de destino, teniendo en consideración el vehículo y las limitaciones de la vía.

En este sentido, se entenderá como punto de partida u origen la delegación o centro de trabajo de cabecera al que se encuentre adscrito la persona trabajadora o en el que venga realizando habitualmente la prestación de sus servicios, y como punto de destino, el PON (*Passive Optical Network* o Red Óptica Pasiva) o el lugar en el que se encuentre el tajo o se ejecuten los trabajos.

5. En dichas salidas al tajo, se reajustarán los objetivos de producción exigidos al tiempo de trabajo efectivo que la persona trabajadora se encuentre en la zona de trabajo, manteniéndose su equidad en las políticas de retribución variable.

6. Dietas: se tendrá derecho a la media dieta recogida en este convenio cuando la salida al tajo por trayecto (ida o vuelta), implique un desplazamiento de más de 40 km conforme a las reglas recogidas en este artículo y la persona trabajadora se vea obligada a realizar la comida en el lugar de destino.

Estas reglas sólo serán de aplicación cuando el lugar de trabajo sea asignado de manera directa por la Empresa, excluyéndose aquellos otros casos en los que exista un acuerdo con la persona trabajadora que resulte más beneficioso que la presente regla, tales como asignaciones por cercanía o preferencias personales.

Artículo 25. *Desconexión digital.*

Con el objetivo de establecer diferentes medidas dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las siguientes disposiciones:

1. Se reconoce, con carácter general, el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales particulares o puestos a disposición por la Empresa para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y/o durante el tiempo destinado a descansos, permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.

2. Asimismo, con el fin de fomentar la desconexión digital, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras las siguientes:

– Programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de la persona o personas a quiénes se deba contactar.

– Evitar realizar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, salvo por causas excepcionales o debidamente justificadas.

3. Corresponde a quienes tengan equipos a su cargo fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital, absteniéndose de requerir respuestas en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera del horario de trabajo. El ejercicio adecuado del derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este artículo no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

trabajadoras ni podrá ser objeto de aplicación del régimen sancionador y/o merma salarial.

4. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tienen la obligación de cumplir con todos sus cometidos laborales de acuerdo con lo previsto en sus contratos de trabajo, en la normativa vigente de aplicación y en la buena fe contractual, sin que la invocación del ejercicio del derecho a la desconexión digital pueda constituirse como causa justificativa de incumplimiento de dicha obligación.

5. No resultarán de aplicación las previsiones dispuestas en este artículo en aquellos supuestos en los que concurran causas excepcionales, situaciones de fuerza mayor o un posible perjuicio empresarial que precise de respuesta inmediata, entendiéndose dentro de éstas, aquellas situaciones sobrevenidas y no previsibles que afecten de manera directa a los servicios prestados por la Empresa a sus clientes o terceros, incluyéndose igualmente bajo este supuesto aquellos puestos de especial responsabilidad en la Empresa o posibles previsiones legales futuras. Asimismo, tampoco serán de aplicación cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de guardia, disponibilidad, o supuestos similares, que se encuentren remunerados.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado, en cuyo caso serán debidamente informados a la representación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Grupos Profesionales y Posiciones

Artículo 26. *Grupos profesionales.*

Las personas trabajadoras se clasifican en diferentes grupos profesionales atendiendo a las funciones y principales características de los diferentes puestos de trabajo.

Las partes acuerdan simplificar la actual heterogeneidad en la clasificación atendiendo a determinadas características y a factores de valoración tales como responsabilidad, existencia de equipo a cargo, nivel de mando, carácter estratégico, conocimientos, formación y autonomía, entre otros, así como atendiendo a la naturaleza de las tareas y funciones más representativas, mayoritarias y habituales a desarrollar por cada puesto de trabajo.

Dichos factores deben ser observados en su conjunto, por lo que la existencia o cumplimiento de alguna de las características propias de cada grupo profesional, no determina el reconocimiento o exclusión del mismo.

Dentro de los grupos profesionales se permite la movilidad funcional respetándose los límites y reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando concurran razones técnicas u organizativas, las personas trabajadoras podrán realizar puntualmente funciones correspondientes a puestos de grupos inferiores sobre los cuales cuenten con conocimientos necesarios, sin perjuicio que la retribución nunca podrá ser inferior.

De igual forma, la ejecución puntual de trabajos correspondientes a grupos superiores, no implicará derecho a obtener mediante ascenso dicha categoría superior con carácter definitivo, sin perjuicio del derecho al cobro del salario correspondiente a las funciones que realmente realice.

No obstante, en el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis (6) meses durante un (1) año u ocho (8) meses durante dos (2) años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Grupo I. Dirección.

El personal perteneciente a este grupo dirige, planifica, organiza y coordina las actividades propias del departamento correspondiente. Son el principal responsable de la gestión de un departamento o división corporativa relevante.

Tienen una función altamente estratégica con visión global, siendo el máximo responsable de las políticas de la Empresa y de su ejecución, así como de la organización del departamento, asegurando la consecución de los objetivos fijados por el órgano de administración.

Adopta decisiones estratégicas en su departamento, o participa de manera activa en las mismas, con una visión a medio y largo plazo. Tienen un amplio nivel de autonomía.

Por regla general tienen equipo a su cargo, teniendo la responsabilidad de que el mismo implemente de manera eficaz las estrategias adoptadas por la Empresa y en su departamento, así como se cumplan los objetivos establecidos mediante una distribución eficaz de los recursos humanos y materiales puestos a su disposición.

Formación: se requiere de una titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada en su área de desarrollo.

Puestos: dentro de este grupo se encuentran, entre otros y a título ejemplificativo, Chief y Directores.

Grupo II. Mando superior.

El personal perteneciente a este grupo es el encargado de implementar, desarrollar y en último plano supervisar la ejecución de los planes de acción propios del área en el que desarrolla sus funciones de manera coordinada con la persona de la que dependa jerárquicamente.

Ejercen responsabilidades de mando superior con visión global y con perspectiva geográfica nacional, teniendo autonomía a la hora de adoptar decisiones sobre la ejecución e implementación de los planes de acción y procedimientos concretos, garantizando el cumplimento de las políticas y orientados a la consecución de los objetivos definidos por la Empresa para su ámbito de actuación y responsabilidad.

Contando con una visión estratégica, tienen asimismo un profundo dominio y conocimiento técnico sobre el área en la que desarrolla sus funciones, siendo habitual que tenga equipos a su cargo, encontrándose entre sus tareas y responsabilidades la coordinación, evaluación y supervisión de las personas trabajadoras y de las actividades técnicas de mayor complejidad que desarrollen éstas en sus áreas de actuación.

Formación: se requiere de una titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada en su área de desarrollo.

Puestos: dentro de este grupo se encuentran, entre otros y a título ejemplificativo, Head of, Manager, Responsables y/o Coordinadores nacionales.

Grupo III. Mando intermedio.

El personal perteneciente a este grupo es el encargado de ejecutar y reportar los planes de acción propios, implementados y adoptados por el personal jerárquico superior del que depende.

Ejercen responsabilidades de mando intermedio, con responsabilidad regional localizada o sobre una parte del área en que desarrolla su actividad. Tienen asimismo cierta autonomía a la hora de adoptar decisiones en el trabajo diario y a corto plazo que vayan en línea con la estrategia y políticas implementadas en la Empresa, así como de los planes de acción prefijados, teniendo como objetivo su consecución en base a su experiencia técnica y adaptándose a las circunstancias específicas en cada caso, siendo capaces de adoptar decisiones ante problemas de dificultad intermedia y siempre dentro de su ámbito de actuación cuando las consecuencias de su adopción no exceda de la concreta tarea, debiendo escalar cualquier situación que exceda de estos.

Con una evidente orientación operativa, se trata de profesionales con un fuerte componente técnico en sus áreas de desarrollo, pudiendo tener un equipo limitado de

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

personas trabajadoras a su cargo, especializado en la materia en que se desempeñan, encontrándose entre sus tareas y responsabilidades las de coordinar, evaluar y supervisar el trabajo de éstas, estableciendo prioridades en las tareas a realizar.

Formación: se requiere de una titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada en su área de desarrollo.

Puestos: dentro de este grupo se encuentran, entre otros y a título ejemplificativo, Team Leads, Coordinadores regionales, de zona o áreas, Supervisores.

Grupo IV. Personal base.

Se entiende como personal base, aquellas posiciones que, atendiendo a su naturaleza, carecen de responsabilidades de mando, sin perjuicio de las dificultades técnicas del mismo y la experiencia profesional necesaria.

Subgrupo IV.A. Personal técnico y de soporte.

El personal perteneciente a este grupo es el encargado de realizar tareas técnicas que habitualmente sirven de soporte y son necesarias para el desarrollo del negocio y de la actividad de la Empresa, realizándose de manera habitual en oficina o centros de trabajo fijos, sin perjuicio que algunos puestos requieran de determinados trabajos fuera de ésta.

Estos puestos de trabajo requieren de una específica especialización en la concreta tarea a realizar, exigiéndose un nivel de conocimiento elevado y adecuado a las actividades propias a desarrollar. Se trata de personal especialista con tareas ejecutivas.

Dicho personal se encuentra bajo la supervisión y/o coordinación y dependencia de un tercero superior jerárquico, debiendo ejecutar su trabajo conforme a la estrategia y procedimientos que le sean comunicados y siempre en línea con las políticas y objetivos de la Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, atendiendo a su capacitación y especialización técnica, dentro del ámbito de los procedimientos y políticas de la Empresa, debe ser capaz de realizar determinadas funciones de manera autónoma, siendo capaz de resolver problemas medios y/o básicos que se le planteen en su ámbito de actuación a través del análisis técnico y entre un conjunto de alternativas, debiendo escalar cualquier situación que exceda de éstos.

Formación: atendiendo al concreto puesto de trabajo se puede requerir titulación de grado superior, titulación de formación profesional o inclusive, en determinados casos, únicamente educación secundaria obligatoria y/o conocimientos en el desarrollo de la profesión.

Puestos: dentro de este grupo se incluyen puestos de trabajo de muy diversa índole, pudiendo ser diferentes las características específicas de cada uno de ellos, encontrándose entre otros y a título ejemplificativo, técnicos especialistas, técnicos y personas trabajadoras pertenecientes a las áreas de operaciones y controles de red, técnicos de diseño, técnicos de proyectos y despliegue, técnicos de IT, técnicos de nóminas, técnicos de logística, formadores, ingenieros, desarrolladores, contables, abogados, así como cualesquiera análogas o similares.

Subgrupo IV.B. Personal de despliegue de redes, mantenimiento e instalaciones.

El personal perteneciente a este grupo es el encargado de realizar y ejecutar tareas técnicas mediante el seguimiento y ejecución de instrucciones concretas, a través un método de trabajo preciso, con elevado grado de dependencia, pudiendo requerir de esfuerzo físico y/o de atención continua.

Dentro de este grupo se encuentran, entre otros, aquellos puestos de trabajo orientados a la realización de despliegue de cableado de redes de telecomunicaciones, instalación, puesta en marcha a clientes finales de los servicios y productos comercializados por la Empresa, mantenimiento de todos ellos, u otros procesos similares necesarios para el desarrollo de la actividad de telecomunicaciones, así como

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

cualesquiera otros trabajos y labores anejas y de soporte a las anteriores en similares condiciones.

El personal incluido dentro de este grupo profesional no tiene responsabilidad de mando ni equipo a su cargo, sin perjuicio que atendiendo a las concretas labores a realizar pueda tener que ejecutar determinadas tareas tendentes a la organización y coordinación sobre otras personas trabajadoras de igual categoría, siempre bajo la supervisión e instrucciones de su responsable jerárquico, con el objetivo de racionalizar y realizar de manera eficaz los trabajos asignados en campo a un conjunto o grupo de personas trabajadoras.

Su autonomía queda limitada a la resolución de problemas básicos dentro de su ámbito de actuación y en el desarrollo de sus labores habituales, pudiendo elegir entre diversas alternativas posibles siempre dentro de los procedimientos establecidos, debiendo escalar cualquier situación que exceda de éstos.

Formación: se requiere de una titulación de formación profesional o educación secundaria obligatoria y/o conocimientos en el desarrollo de la profesión.

Puestos: dentro de este grupo se encuentran, entre otros y a título ejemplificativo, Celador, Fusionador, Técnico de Replanteos, Instalador.

Subgrupo IV.C. Personal comercial y de ventas.

El personal perteneciente a este grupo es el encargado de ejecutar el plan comercial y de ventas, encontrándose aquellos puestos que realizan labores comerciales directas, tareas de soporte y gestión comercial, o posiciones anejas con o sin necesidad de interlocución directa con el cliente o terceros, con independencia del canal comercial en el que desarrollen sus servicios.

El personal incluido dentro de este grupo profesional no tiene responsabilidad de mando ni equipo a su cargo, sin perjuicio que atendiendo a las concretas labores a realizar pueda tener que ejecutar determinadas tareas tendentes a la organización y coordinación sobre otras personas trabajadoras de igual categoría, siempre bajo la supervisión e instrucciones de su responsable jerárquico, con el objetivo de racionalizar y realizar de manera eficaz los trabajos asignados a un conjunto o grupo de personas trabajadoras.

Estos puestos de trabajo tienen un elevado grado de dependencia jerárquica, debiéndose centrar en la ejecución de las tareas comerciales asignadas mediante el seguimiento de instrucciones básicas a través de un método de trabajo detallado y preciso.

Su autonomía queda limitada a la resolución de problemas básicos dentro de su ámbito de actuación y en el desarrollo de sus labores habituales, pudiendo elegir entre diversas alternativas posibles siempre dentro de los procedimientos establecidos e instrucciones dadas, debiendo escalar cualquier situación que exceda de éstos.

Profesión: se requiere de educación secundaria obligatoria y/o conocimientos en el desarrollo de la profesión.

Puestos: dentro de este grupo se encuentran, entre otros y a título ejemplificativo, Comerciales, Promotores door to door, Promotores de stand, Dependientes y Responsables de tiendas, Técnicos de oficinas comercial, Agente de Permisos.

Subgrupo IV.D. Administración y gestión.

El personal perteneciente a este grupo es el encargado de realizar tareas administrativas diversas y de gestión con independencia del área en el que se encuentren, así como la realización y ejecución de trabajos directamente vinculados con la administración general de la Empresa.

Estos puestos de trabajo tienen un elevado grado de dependencia jerárquica y llevan a cabo sus funciones bajo la dirección y supervisión de algún mando de la Empresa. Su ámbito de autonomía queda limitado a la resolución de problemas básicos dentro de su ámbito de actuación y en el desarrollo de sus labores habituales, pudiendo elegir entre diversas alternativas posibles siempre dentro de los procedimientos establecidos, debiendo escalar cualquier problema que exceda de éstos.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Formación: se requiere de una titulación de formación profesional o educación secundaria obligatoria y/o conocimientos en el desarrollo de la profesión.

Puestos: dentro de este grupo se encuentran, entre otros y a título ejemplificativo, Administrativos/as y Gestores diversos, así como puestos con funciones de control administrativo.

CAPÍTULO V

Régimen Retributivo

Artículo 27. *Estructura salarial y pagas extraordinarias.*

La retribución de las personas trabajadoras estará constituida por el salario base y los complementos y/o pluses relacionados en el presente convenio, buscando la homogeneidad y uniformidad en la estructura salarial.

Por tanto, cualquier concepto retributivo (salarial o extrasalarial) no previsto en el presente convenio será excluido de la estructura salarial de las personas trabajadoras, inclusive en caso de que figurasen en sus nóminas, sin perjuicio de las normas previstas en este texto a efectos de evitar cualquier potencial aminoración salarial.

Por ello, se crea un complemento específico denominado «complemento condiciones de origen», a efectos de evitar o generar perjuicio económico alguno, expresamente regulado en las Disposiciones Adicionales.

Los importes anuales recogidos en las tablas salariales se distribuirán en doce (12) mensualidades naturales que incluyen el salario base y las dos (2) pagas extraordinarias correspondientes a los meses de junio y diciembre, prorrateadas mes a mes, en su nómina correspondiente.

Se establece un nivel salarial mínimo fijo por cada grupo profesional, de tal modo que ninguna persona trabajadora podrá tener un salario bruto fijo anual inferior al previsto en el grupo profesional al que se encuentre adscrita.

Artículo 28. *Salario mínimo garantizado por grupo profesional.*

El salario mínimo garantizado bruto fijo anual a tiempo completo para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio será el dispuesto en la siguiente tabla salarial:

Grupo Profesional	Nivel	Salario Fijo Bruto Anual Mínimo – Euros
I	Directores.	29.000
II	Mando superior.	27.000
III	Mando intermedio.	20.000
IV	Personal técnico y de soporte.	18.500
	Personal de despliegue de redes, mantenimiento e instalaciones.	18.500
	Personal comercial y de ventas.	17.000
	Administración y Gestión.	17.000

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, ninguna persona trabajadora percibirá un salario bruto fijo anual inferior al del Grupo al que pertenezca.

Este salario mínimo se distribuirá en un total de doce (12) mensualidades entre las que se encuentran incluidas las dos (2) pagas extraordinarias prorrateadas mensualmente, e integra cualesquiera conceptos retributivos de carácter fijo que

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras a la fecha de entrada en vigor del presente convenio o que en su caso pudieran reconocerse por normativa convencional, a excepción de las mejoras establecidas por la Empresa.

Con carácter adicional al salario mínimo, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir los complementos que les correspondan de conformidad con lo reflejado en este convenio.

El salario mínimo establecido se adaptará de manera automática al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento en caso de que este lo superase.

Artículo 29. *Revisión salarial.*

En el año 2025, la revisión salarial aplicable será la correspondiente al convenio Colectivo provincial y sectorial de origen que en cada caso corresponda. A partir del año 2026, se establece una revisión salarial anual del dos (2) % por cada año de vigencia del convenio.

Dicha revisión salarial tendrá efectos el 1 de julio de cada año. La primera revisión salarial tendrá lugar el 1 de julio de 2026.

La revisión prevista en el presente artículo no resultará de aplicación ni al colectivo de «mandos» ni «directores», ni a aquella persona trabajadora que haya tenido un incremento salarial superior al dos (2) % durante los doce (12) meses anteriores a los efectos de la revisión (1 de julio de cada año) de manera voluntaria por la Empresa por razón de desempeño o promoción.

Artículo 30. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio compensan en su totalidad las que hasta la entrada en vigor del mismo venía disfrutando cada persona trabajadora en la Empresa en virtud de cualquier convenio o pacto de origen de carácter colectivo, acuerdo individual, así como política o práctica interna, salvo que expresamente se indique lo contrario.

Las condiciones pactadas en este convenio son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto individual y/o colectivo o por cualquier causa admitida en derecho.

Artículo 31. *Mejora voluntaria.*

Se establece como mejora voluntaria –tradicionalmente conocido como «a cuenta convenio»–, la diferencia existente entre la retribución bruta adicional fija acordada con la persona trabajadora y el salario mínimo garantizado, el complemento condiciones de origen y otros conceptos obligatorios que pudiese haber en su caso.

La mejora voluntaria es compensable, absorbible y no revalorizable.

Dentro de la mejora voluntaria se integrará el setenta y cinco (75) % (1.800 € brutos) de la monetización del ticket restaurante en los términos establecidos en el presente convenio.

Artículo 32. *Prestación de servicios en domingos y festivos.*

Cuando las personas trabajadoras deban prestar servicios en domingos y/o festivos, serán retribuidos de la siguiente manera, salvo que expresamente hayan sido contratados para prestar sus servicios dichos días:

– Domingos: con un incremento del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario fijo bruto pactado.

– Festivos ordinarios: con un incremento del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario fijo bruto pactado.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

– Festivos especiales: con un incremento del cien por ciento (100%) sobre el salario fijo bruto pactado.

A estos efectos, se entenderán como festivos especiales, los días 24 y 31 de diciembre en horario nocturno, el 25 de diciembre y 1 de enero durante toda la jornada laboral.

La Empresa preavisará de la necesidad de prestar estos servicios en domingos y/o festivos con la mayor anticipación posible, con la finalidad, tanto de priorizar la voluntariedad de las personas trabajadoras que realicen de manera habitual el trabajo requerido –pudiendo seleccionar la Empresa entre el resto, en defecto de aquellas–, como para que puedan dar cumplimiento efectivo a la orden empresarial, y respetando en todo caso los descansos entre jornadas e intersemanales.

En defecto de voluntarios suficientes y ante la necesidad de la Empresa de asignar dichos servicios entre las personas trabajadoras, se realizará una asignación equitativa, limitándose a un 50% de los domingos mensuales o festivos anuales, salvo situaciones justificadas que impidan cumplir con dicha limitación.

La percepción del incremento previsto por prestar servicios en domingos y/o festivos, será incompatible con cualquier concepto retributivo que remunere los trabajos programados, guardias o intervenciones, en cuyo caso se percibirá el complemento correspondiente de estos últimos.

Artículo 33. *Plus de turnicidad.*

Las partes firmantes reconocen la importancia que la flexibilidad derivada del trabajo a turnos tiene para la competitividad de las Empresas.

Por ello, en determinadas áreas, atendiendo a la naturaleza de los servicios y actividades que realizan, la Empresa podrá establecer el sistema de trabajo a turnos que será de obligado cumplimiento para las personas trabajadoras adscritas a las mismas, prestando servicios en diferentes horarios mediante turnos rotativos que pueden cubrir hasta las veinticuatro (24) horas en caso de necesidad del servicio, respetándose en todo momento los descansos estipulados legalmente.

Se prevé con carácter expreso el sistema de trabajo a turnos en las áreas comerciales que deban cubrir el horario de apertura al público, así como en las áreas propias de mantenimiento del servicio de red, control de las telecomunicaciones y gestión de sistemas de información, así como soporte técnico a las áreas que se encuentren prestando servicios y otras que por su naturaleza lo requieran.

La prestación de servicios en el sistema de trabajo a turnos se retribuirá mientras se realicen los mismos, mediante un complemento de cien euros (100 €) brutos mensuales, o la parte proporcional que en su caso corresponda si no se realizan turnos durante todo el mes. Este complemento no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas de manera específica para prestar servicios mediante un régimen de trabajo a turnos.

Las modificaciones en los turnos se comunicarán a la persona trabajadora con carácter general con quince (15) días naturales de antelación, salvo en aquellos casos en que por circunstancias excepcionales e imprevistas de las que no tuviese conocimiento previo la Empresa, no fuese posible cumplir con dicho plazo, lo que no impedirá la obligación de la persona trabajadora de prestar servicios en el turno asignado.

Durante su turno, la persona trabajadora podrá ser requerida para la realización de trabajos programados o urgentes, y/o en fines de semana o festivos, que se entenderán incluidos dentro de su horario ordinario. Por tanto, los complementos o retribución específica y/o adicional prevista para los mismos, no resultarán de aplicación cuando éstos se desarrollen dentro del turno en el que le corresponda prestar servicios a la persona trabajadora.

El establecimiento del sistema a turnos en un área deberá ser previamente informado a los representantes de las personas trabajadoras.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 34. *Trabajos programados.*

Se consideran trabajos programados aquellos que, ya sea por su relevante afectación al servicio, por el cumplimiento de los compromisos técnicos, comerciales y/o legales con los clientes, o por exigencias de terceros ajenos a la Empresa (tales como comunidades de vecinos, ayuntamientos, organismos públicos u otros), puedan tener que realizarse fuera del horario habitual de trabajo de manera coordinada entre todos los agentes implicados.

Las personas trabajadoras que presten su actividad en áreas de la Empresa que así lo requieran por la naturaleza de sus servicios, podrán ser requeridas para la realización de los trabajos programados de manera obligatoria, priorizando voluntarios que vengan realizando habitualmente estas tareas, con el respeto a los descansos establecidos en la normativa laboral.

Los trabajos programados se comunicarán a la persona trabajadora con una antelación mínima de setenta y dos (72) horas naturales de antelación, salvo que los mismos coincidan con el turno previamente asignado o en el supuesto de circunstancias excepcionales e imprevistas de las que no tuviese conocimiento previo la Empresa, lo que no impedirá la obligación de la persona trabajadora de atender los mismos.

Estos trabajos programados se compensarán o se retribuirán, a decisión de la Empresa, de conformidad con las siguientes reglas:

– Trabajos programados de lunes a sábado: en los mismos términos que las horas extraordinarias.

– Trabajos programados en domingos y/o festivos: en los mismos términos que los trabajos en domingos y/o festivos.

Esta compensación es incompatible con la retribución específica o complementos previstos para los trabajos en domingos y/o festivos, horas extraordinarias, o régimen de turnos o guardias cuando se desarrollen dentro de los mismos.

En los trabajos programados que se desarrollen, total o parcialmente, en horario nocturno, y de conformidad con lo previsto en el artículo 22.2 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales de trabajo, se respetará, en todo caso, un descanso de nueve (9) horas entre jornadas. En el supuesto de no poder alcanzar este descanso de nueve (9) horas entre jornadas, la entrada se retrasará el tiempo suficiente para llevarlo a cabo. En el resto de los casos, el descanso entre jornadas será de doce (12) horas.

Artículo 35. *Plus de nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche (22:00 horas) y las seis de la mañana (06:00 horas).

Salvo que la persona trabajadora hubiera sido contratada específicamente para prestar servicios en horario nocturno, cada hora efectivamente trabajada en horario nocturno (de 22:00 horas a 06:00 horas), será retribuida mediante un complemento salarial denominado «plus nocturnidad» equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario fijo bruto hora pactado.

En dichos casos en que el trabajo nocturno no resulte inherente al contrato de trabajo o a la propia naturaleza del trabajo o servicio prestado, la Empresa deberá preavisar a la persona trabajadora al menos con setenta y dos (72) horas naturales de antelación, salvo en el supuesto de circunstancias excepcionales e imprevistas, lo que no impedirá la obligación de la persona trabajadora de atender los mismos.

Artículo 36. *Guardias de disponibilidad e intervenciones.*

Se considera guardia de disponibilidad, localizada o no, con posible intervención, aquella situación en la que ante cualquier tipo de averías, percances, incidencias u otras situaciones que atendiendo a su propia naturaleza se hayan producido fuera de la

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

jornada ordinaria de trabajo, precisen para su solución u atención de una urgente intervención por las personas trabajadoras.

Las guardias, con carácter general tendrán carácter rotativo y se establecerán por semanas completas, salvo que el servicio requerido implique tiempos menores, en cuyo caso se estará a éstos. Se comunicarán a la persona afectada con al menos quince (15) días de antelación, a excepción de aquellos supuestos en que por circunstancias extraordinarias no resultara posible.

La Empresa podrá aplicar el sistema de guardias de manera obligatoria en todas aquellas áreas y posiciones que atendiendo a su naturaleza estratégica lleven a cabo una actividad destinada a mantener en condiciones normales el funcionamiento de la Empresa y, en última instancia, el servicio prestado a los clientes finales, encontrándose entre otras adicionales que respondan a dicha finalidad y a título ejemplificativo: las destinadas al mantenimiento de infraestructuras, mantenimiento de las operaciones de red, control de las telecomunicaciones, gestión de sistemas de información o soporte integral a las áreas que se encuentran prestando servicios.

Las instrucciones sobre los tiempos de respuesta y/o intervención se desarrollarán por cada una de las áreas atendiendo a las concretas necesidades de cada una de ellas.

Tanto las guardias, como los tiempos de intervención, serán retribuidos de la siguiente manera:

– Guardia semanal: entendida como la disponibilidad de la persona trabajadora de lunes a domingo fuera de su horario ordinario, se retribuirá de la siguiente manera:

● Para aquellas personas trabajadoras que ocupen puestos y/o desarrollen tareas o funciones de especial responsabilidad técnica, a razón de ciento setenta y cinco euros (175 €) brutos por semana completa de guardia, o proporcional si es inferior, de conformidad con la siguiente distribución: setenta y cinco euros (75 €) brutos por el bloque de lunes a viernes (5 días), y cien euros (100 €) brutos por fin de semana completo de guardia (2 días, sábado y domingo).

● Para el resto de las personas trabajadoras, a razón de ciento cincuenta euros (150 €) brutos por semana completa de guardia, o proporcional si es inferior, de conformidad con la siguiente distribución: setenta euros (70 €) brutos por el bloque de lunes a viernes (5 días), y ochenta euros (80 €) brutos por fin de semana completo de guardia (2 días, sábado y domingo).

– Intervención: entendida como la situación en que estando de guardia la persona trabajadora, se requiere de su intervención y efectiva prestación de servicios, que podrá llevarse a cabo en remoto o presencialmente atendiendo a la naturaleza de la propia situación. En caso de requerir desplazamiento, se entenderá que la persona trabajadora está a disposición de la Empresa todo el tiempo invertido desde el comienzo del trayecto (ida o vuelta), considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

– El tiempo mínimo de intervención a computar será de una (1) hora, y se retribuirá o compensará conforme a lo recogido en el precepto de horas extraordinarias.

Durante el tiempo en que la persona trabajadora se encuentre de guardia con posible intervención podrá ser requerida por la Empresa para la prestación de cualesquiera otros servicios, como por ejemplo, trabajos programados, en cuyo caso, dentro de la compensación por guardia se entenderá incluida cualquier otra establecida por dichos servicios, sin perjuicio de la correspondiente retribución o compensación como horas extraordinarias.

Artículo 37. *Premio de permanencia.*

Los complementos de antigüedad que en su caso vinieran percibiendo las personas trabajadoras, ya sea por normativa convencional o concesión individual, quedan suprimidos con efectos de la entrada en vigor del presente convenio, integrándose el importe que viniesen cobrando dentro del «complemento de condiciones de origen».

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, y como compensación sustitutiva a la regulación de los complementos de antigüedad que pudiesen estar previstos en los convenios colectivos de origen, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se establece un premio de permanencia para todas las personas trabajadoras bajo su ámbito, que se devengará de conformidad con lo siguiente:

a. Cumplidos cinco (5) años completos de prestación de servicios, la persona trabajadora percibirá por una sola vez, una cantidad a tanto alzado de 1.000 euros brutos.
b. Cumplidos diez (10) años completos de prestación de servicios, la persona trabajadora percibirá por una sola vez una cantidad a tanto alzado de 1.500 euros brutos.
c. Cumplidos quince (15) o veinte (20) años completos de prestación de servicios, la persona trabajadora percibirá por una sola vez una cantidad a tanto alzado de 2.000 euros brutos.

El premio de permanencia se abonará en la nómina en el momento del cumplimiento del período, teniendo únicamente derecho al devengo al momento del cumplimiento de los cinco (5), diez (10), quince (15) o veinte (20) años completos de prestación de servicios.
Para el devengo del premio de permanencia se considerarán o computarán los años completos de prestación de servicios teniendo en consideración la fecha de antigüedad de cada persona trabajadora. No obstante, el devengo y derecho a percepción de dicho premio no tendrá carácter retroactivo.

Artículo 38. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias debe estar previamente aprobada y autorizada por escrito por el superior jerárquico de la persona trabajadora bajo razones objetivas de necesidad, encontrándose prohibida la realización de las mismas de manera unilateral.
Las horas extraordinarias se retribuirán a razón de una cuantía equivalente al veinticinco por ciento por ciento (25%) del valor del salario/hora ordinario fijo bruto pactado o se compensarán con tiempos equivalentes de descanso retribuido.
La Empresa indicará en cada momento el modo de compensación. En ausencia de comunicado o salvo acuerdo con la persona trabajadora para su retribución, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 39. *Gastos de kilometraje.*

Aquellas personas trabajadoras que, previa autorización por escrito de la Empresa y por estricta razón de su actividad laboral, tengan que desplazarse utilizando su propio vehículo, percibirán como compensación la cantidad de veintiséis céntimos de euro (0,26 €) por kilómetro recorrido y justificado debidamente de acuerdo con la política interna establecida por la Empresa y vigente en cada momento.
Las cantidades que en su caso pudieran abonarse en concepto de gastos de kilometraje tendrán naturaleza extrasalarial a todos los efectos.

Artículo 40. *Dietas.*

La persona trabajadora que por necesidades y orden de la Empresa tenga que realizar cualquier tipo de viaje, debiendo realizar en el municipio de destino del viaje y por su propia cuenta alguna de las tres (3) comidas diarias, percibirá una dieta de acuerdo con las siguientes cuantías y criterios:

1. Media dieta: quince euros (15 €), cuando con ocasión del viaje tenga que realizarse fuera la comida o la cena.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Se considerará que se devenga el derecho a percibir la media dieta, exclusivamente cuando el desplazamiento implique al menos 40 kms por trayecto desde el centro de trabajo de origen o lugar en el que habitualmente realiza su trabajo y/o ha sido contratada, y tenga que realizar la comida en destino debido a la realización de su jornada laboral.

2. Dieta completa de comida y cena: cuarenta euros (40 €), cuando el viaje implique pernocta fuera de su domicilio habitual y tengan que realizarse fuera ambas dos (2) comidas.

3. Dieta completa de comida, cena y desayuno: cincuenta y un euros con sesenta céntimos (51,60 €), cuando el viaje implique pernocta fuera de su domicilio habitual y tengan que realizarse fuera las tres (3) comidas.

No se tendrá derecho al devengo de dichas dietas en la parte que corresponda en caso de que la Empresa haya contratado de manera directa cualquiera de las tres (3) comidas diarias.

Estas dietas serán de aplicación para aquellos casos recogidos expresamente en el presente convenio, tales como «salidas al tajo», así como para aquellos otros supuestos en que la persona trabajadora deba realizar cualquier tipo de viaje esporádico por orden de la Empresa a lugares distintos en los que habitualmente realiza su trabajo o para los que ha sido contratada, generando, por tanto, una alteración en su organización personal diaria.

Cualquier otro desplazamiento o viaje como consecuencia de la relación laboral y las funciones propias al puesto de trabajo que no cumpla con los supuestos aquí recogidos y salvo que expresamente se indique lo contrario, no generará derecho alguno a la percepción de dieta o cualquier otro concepto similar.

Artículo 41. *Retribución variable e incentivos.*

Las Empresas notificarán a la representación de las personas trabajadoras la información relativa a los sistemas de retribución variable e incentivos que, en su caso, se vayan a implementar, así como sus posibles actualizaciones.

La representación de las personas trabajadoras podrá emitir informe en el plazo de quince (15) días naturales.

CAPÍTULO VI

Retribución Flexible y Beneficios Sociales

Artículo 42. *Ticket restaurante y sistema de retribución flexible.*

Con el objetivo de facilitar el acceso al ticket restaurante a todas las personas trabajadoras recogidas en el ámbito personal del convenio, la Empresa ofrecerá la posibilidad de concertarlo por medio de un sistema de retribución flexible, según los límites y requisitos legalmente previstos.

Aquella persona trabajadora que a la fecha de entrada en vigor del convenio viniera disfrutando del ticket restaurante como beneficio social, lo verá sustituido en su nómina no más tarde del 1 de enero de 2026, mediante su monetización en el importe de 1.800 euros brutos, y una compensación adicional en la cuantía de 600 euros brutos.

De la cantidad bruta total de dos mil cuatrocientos euros (2.400 €), el 75% (1.800 €) resultará compensable y absorbible mediante su integración en la mejora voluntaria, y el 25% (600 €) no será compensable ni absorbible y será revalorizable, mediante su integración en el complemento condiciones de origen.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 43. *Seguro Médico.*

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de seis (6) meses de prestación de servicios/alta en la Empresa, dispondrán de un seguro médico privado seleccionado por la Empresa e íntegramente subvencionado por la misma.

Artículo 44. *Fibra Digi.*

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de seis (6) meses de prestación de servicios/alta en la Empresa, podrán solicitar como beneficio social el servicio de fibra Digi de acuerdo con los términos y condiciones previstas en la política aplicable en cada momento.

Artículo 45. *Seguro por incapacidad y muerte.*

La Empresa ofrece a todas las personas trabajadoras durante la vigencia del convenio, una póliza de seguro de vida y accidentes que garantiza el pago de una indemnización de diez mil euros (10.000 €) en el caso de fallecimiento o de incapacidad permanente absoluta por cualquier causa.

Artículo 46. *Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal, cuando la persona trabajadora tenga derecho a la prestación económica de Seguridad Social, la Empresa complementará la misma hasta el cien por ciento (100%) de la base de cotización del mes anterior al inicio de la baja –salvo que en dicha mensualidad hubiese percibido alguna retribución variable de devengo superior al mes, en cuyo caso se prorrateará según corresponda–, exclusivamente durante la vigencia de la relación laboral, y con arreglo a las siguientes reglas, límites y requisitos:

A. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa complementará la prestación de la persona trabajadora desde el primer día de la baja y mientras dure la situación.
B. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad común, la Empresa complementará la prestación de la persona trabajadora:

B.1 Desde el primer día de la baja, con el límite de tres (3) procesos de incapacidad temporal anuales (computados desde el 1 de enero de cada año), y hasta un máximo de treinta (30) días naturales de duración acumulados.
B.2 Desde el primer día de la baja, exclusivamente para un (1) único proceso de incapacidad temporal en un periodo de dos (2) años naturales y hasta un máximo de cien (100) días naturales de duración, siempre que cumpla con los siguientes requisitos:

i. Que al inicio de la baja cuente con dos (2) años de antigüedad de prestación de servicios/alta en la Empresa durante los ejercicios 2025 y 2026, y tres (3) años a partir del 1 de enero de 2027.
ii. Que en los doce (12) meses previos al inicio de la baja no haya tenido más de tres (3) procesos de incapacidad temporal y/o treinta (30) días de baja acumulada.

C. Casos especiales: En los supuestos de enfermedades oncológicas, bajas vinculadas a maternidades o enfermedades clasificadas como muy graves conforme se defina en la normativa interna o por acuerdo entre las partes, la Empresa complementará la prestación desde el primer día de la baja y mientras dure la situación.

Lo dispuesto en este artículo, se entiende, sin perjuicio de que en otros supuestos extraordinarios y/o excepcionales asimilables a los casos especiales referidos en el apartado C) anterior, pueda estudiarse la posibilidad de complementar la prestación de Seguridad Social a la que tenga derecho la persona trabajadora.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

En ningún caso, y como consecuencia del complemento previsto en el presente artículo, la persona trabajadora percibirá una retribución superior a la que le correspondería en el caso de estar en activo/alta.

CAPÍTULO VII

Permisos y licencias

Artículo 47. *Licencias retribuidas.*

1. A solicitud de la persona trabajadora, previo aviso y mediando la correspondiente justificación, se concederán las siguientes licencias retribuidas:

1.1 Matrimonio o pareja de hecho de la persona trabajadora. Quince (15) días naturales ininterrumpidos.

El presente permiso no se podrá disfrutar más de una vez por motivo de vínculo entre las mismas personas. En concreto, no se tendrá derecho a un nuevo permiso por matrimonio en caso de que el mismo se contraiga con la misma persona que originó el derecho al permiso por registro de pareja de hecho.

1.2 Cuidadores. Cinco (5) días en caso de accidente o enfermedad graves con o sin hospitalización, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de 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.

El disfrute de este permiso, podrá tener lugar mientras persista la causa motivadora del mismo. En todo caso, dicho disfrute deberá producirse preferentemente de forma continuada, sin perjuicio de que en caso de necesidad se pueda disfrutar de manera interrumpida por días completos.

En el supuesto de alta hospitalaria, para la continuidad del disfrute del permiso ya iniciado, la persona trabajadora deberá acreditar la exigencia del reposo domiciliario.

1.3 Fallecimiento de familiares próximos. Cuatro (4) días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padre/madre, hijos/hijas, hermano/hermano, todos ellos por consanguinidad o afinidad.

1.4 Fallecimiento de otros familiares. Tres (3) días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidas en los anteriores.

1.5 Traslado de domicilio. Dos (2) días naturales por traslado del domicilio habitual a contar desde la fecha de firma del nuevo contrato de compra-venta o alquiler o, de no existir tales títulos previos, desde la fecha de empadronamiento, u otras situaciones debidamente acreditadas. Este permiso no será acumulable a la licencia por matrimonio o registro de pareja de hecho y se iniciará a partir del primer día laborable para la persona trabajadora en que se produzca el hecho causante.

1.6 Matrimonio de familiares próximos. Un (1) día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hija, hermano o hermana de la persona trabajadora, coincidente con la fecha de celebración de la ceremonia.

1.7 Deber inexcusable. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

1.8 Asistencia médica. Por el tiempo indispensable para asistir a consultas y pruebas médicas de los facultativos de atención primaria o especializada, pública o privada, tanto de la persona trabajadora como de los hijos e hijas menores de edad, así como de personas declaradas administrativamente en situación de gran dependencia y en régimen de convivencia acreditada con la persona trabajadora. La Empresa podrá limitar el mismo de manera individual en caso de observar posibles circunstancias anómalas.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

1.9 Preparación al parto, la adopción o el acogimiento. Por el tiempo indispensable para la realización durante la jornada de trabajo 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 y en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Este permiso se establece tanto para la madre gestante como para el otro progenitor o los progenitores adoptantes o acogedores.

1.10 Exámenes oficiales. Por el tiempo indispensable para la asistencia durante la jornada de trabajo a exámenes oficiales cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios oficiales para la obtención de un título académico o profesional con reconocimiento oficial.

1.11 Fuerza mayor familiar. Por causas de fuerza mayor o urgencia familiar como consecuencia de motivos familiares urgentes e imprevisibles en caso de enfermedad o accidente relacionados con familiares o personas convivientes que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora durante su jornada de trabajo. Las horas de ausencia por esta causa equivalentes a cuatro (4) días al año, serán retribuidas conforme al salario fijo bruto; a tal efecto, la persona trabajadora deberá acreditar el motivo de su ausencia.

1.12 Ampliación permiso de maternidad. La madre gestante podrá ampliar la ausencia por maternidad hasta un total de seis (6) meses desde la fecha de parto, o dos (2) semanas de manera discontinua desde las dieciséis (16) semanas, con el fin de facilitar la lactancia, cuyo permiso, en estos casos, se entenderá subsumido en la mejora aquí establecida. En caso de que el otro progenitor trabaje en alguna de las Empresas regidas por el convenio, y opte por el disfrute del permiso de lactancia, la ampliación del permiso de maternidad de la madre gestante, se ampliará únicamente hasta un máximo de cinco (5) meses y medio.

2. Para el disfrute de los permisos contemplados en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:

2.1 A los efectos oportunos, la existencia o constitución de pareja de hecho y/o matrimonio deberá encontrarse validado legalmente en España y se acreditará mediante certificación de la inscripción o análogos en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia de la persona trabajadora o mediante documento público en el que conste la efectiva constitución de dicha pareja.

2.2 En los permisos contemplados en los números 2, 3 y 4 del apartado anterior, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos (200) kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo se ampliará en un (1) día natural más de lo señalado.

2.3 La fórmula de comunicación y justificación de la causa motivadora del permiso retribuido será establecida por la Empresa por medio de política elaborada al efecto.

2.4 Con carácter general, las ausencias y permisos retribuidos regulados en este artículo deberán ser disfrutados de manera continuada y se disfrutarán a partir del primer día laborable del hecho causante, salvo que expresamente se indique lo contrario.

2.5 Los permisos recogidos en este artículo que forman parte de la normativa legal aplicable vigente a la fecha de suscripción del presente convenio, son pactados en el mismo a los exclusivos efectos de su publicidad para las personas trabajadoras. En este sentido, su contenido, interpretación y alcance se encuentran supeditados a cualquier modificación o actualización normativa que pueda ser adoptada en el futuro, a excepción de las mejoras existentes.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 48. *Excedencias.*

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un (1) año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años, sin posibilidad de prórrogas. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

En cuanto a la excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres (3) 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 en los términos previstos legalmente. Durante el primer año, la persona trabajadora 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos (2) años las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida en los términos previstos legalmente.

Las excedencias se han de solicitar siempre por escrito a la Empresa, con quince (15) días naturales de antelación como mínimo, respecto a la fecha de inicio. En caso contrario podrá detraerse la parte proporcional a los días de preaviso incumplido.

Los derechos recogidos en este artículo que forman parte de la normativa legal aplicable vigente a la fecha de suscripción del presente convenio, son pactados en el mismo a los exclusivos efectos de su publicidad para las personas trabajadoras. En este sentido, su contenido, interpretación y alcance se encuentran supeditados a cualquier modificación o actualización normativa que pueda ser adoptada en el futuro, a excepción de las mejoras existentes.

Artículo 49. *Reducción y adaptación de jornada por guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo (1/8) y un máximo de la mitad (1/2) de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida; todo ello, según lo previsto en el artículo 37.6 Estatuto de los Trabajadores.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de hombres o mujeres. No obstante, si dos (2) o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso ofrecerse un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Asimismo, las personas trabajadoras con hijos o hijas menores de doce (12) años, así como aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce (12) años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes de la misma cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición, podrán solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la Empresa.

A fin de evitar futuras controversias se pactan una serie de criterios y medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la cobertura de las necesidades productivas y organizativas de las Empresas que son:

1.º La persona trabajadora que comunique su intención de reducir su jornada por guarda legal o la adaptación de la misma, deberá hacerlo por escrito con un mínimo de quince (15) días naturales de antelación a la fecha de inicio de la misma, con indicación precisa del horario en que se propone concretar en su jornada ordinaria diaria y la fecha de finalización del período de reducción o adaptación de jornada, no pudiendo ser inferior a tres (3) meses. Asimismo, una vez que solicite la reversión de su solicitud, procediendo nuevamente a su jornada original, no podrá solicitar una nueva reducción hasta pasados como mínimos tres (3) meses, salvo que exista causa justificada que implique una adaptación de sus necesidades. La solicitud deberá resolverse en un plazo máximo de quince (15) días por escrito.

2.º La determinación de la concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora, siempre dentro de su jornada ordinaria diaria y régimen de prestación de servicios (presencial o turnos, trabajo a distancia, entre otros), pudiendo la Empresa recabar la documentación y justificación que estime pertinentes para el estudio de las circunstancias conciliatorias expuestas por la persona trabajadora, de manera proporcional y con respeto a su dignidad.

En el caso de que la jornada ordinaria de la persona trabajadora se encuentre determinada dentro de un régimen de turnos, deberá solicitar la concreción dentro de los citados turnos asignados previamente.

Aquellas personas trabajadoras que soliciten una concreción horaria, deberán igualmente respetar los horarios límites de entrada y salida en la Empresa, así como los de apertura en el ámbito comercial.

En el caso de que la persona trabajadora realice jornada partida y la solicitud implique el mantenimiento de una jornada superior a seis (6) horas, deberá respetarse el descanso para la comida, no pudiendo establecerse una jornada intensiva, salvo acuerdo con la Empresa.

3.º Se procederá, tras recibir la solicitud de reducción de jornada y/o concreción horaria, a la resolución motivada de la Empresa sobre el horario solicitado.

4.º La persona trabajadora debe mantener actualizada a la Empresa en todo momento sobre la situación que dio origen a la solicitud de reducción y/o concreción de jornada, debiendo notificar el decaimiento/modificación de la causa de manera inmediata desde el momento en que tenga conocimiento, y debiendo volver a su jornada y horario de origen, salvo pacto expreso en contrario.

Los derechos recogidos en este artículo que forman parte de la normativa legal aplicable vigente a la fecha de suscripción del presente convenio, son pactados en el mismo a los exclusivos efectos de su publicidad para las personas trabajadoras. En este sentido, su contenido, interpretación y alcance se encuentran supeditados a cualquier modificación o actualización normativa que pueda ser adoptada en el futuro.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 50. *Régimen de las faltas.*

Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general o en el presente convenio, se calificarán atendiendo a su gravedad como faltas leves, graves y muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Para la aplicación del régimen disciplinario, se respetarán los principios de proporcionalidad, no discriminación y tipicidad.

Artículo 51. *Graduación de las faltas.*

A. Se consideran faltas leves:

1. Dos (2) faltas injustificadas de puntualidad a la entrada al puesto de trabajo en un período de referencia de treinta (30) días por un tiempo superior a cinco (5) minutos e inferior a treinta (30) minutos.
2. El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco (5) minutos e inferior a treinta (30) minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la Empresa o fuera causa directa de accidente de las personas trabajadoras, se podrá considerar como falta grave o muy grave.
3. La mera desobediencia a los superiores jerárquicos de quien dependa la persona trabajadora en cualquier materia que sea propia del servicio, así como incumplir prescripciones u órdenes de la Empresa en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que no tenga incidencia alguna para la Empresa.
4. El descuido imprudente reiterado en más de una (1) ocasión en la conservación del material y herramientas de trabajo, siempre que no provoque un daño grave a los mismos.
5. No mantener actualizados en el portal del empleado los cambios de residencia o domicilio, los propios de los datos de contacto, datos familiares o personales, permiso de trabajo, así como cualquier otro dato o información necesaria para el mantenimiento de la relación laboral, siempre que el mismo no haya generado un perjuicio grave a la Empresa, en cuyo caso podrá ser reportado como grave o muy grave.
6. No atender al público y/o clientes con la corrección y diligencia debida, contraviniendo los procedimientos y reglas establecidos en la Empresa, siempre que no tenga repercusión alguna sobre las ventas o que no implique perdida del cliente o queja de éste, en cuyo caso se podrá reportar como grave o muy grave.
7. No cumplimentar los registros de jornada en tiempo y forma, así como no supervisar el correcto cumplimiento de los mismos.
8. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve de los deberes y obligaciones de la persona trabajadora, así como de los recogidos en el presente convenio.

B. Se consideran faltas graves:

1. La inasistencia injustificada de un (1) día al trabajo.
2. Tres (3) faltas injustificadas de puntualidad en la entrada al puesto de trabajo, superiores a cinco (5) minutos e inferior a treinta (30) minutos en un período de treinta (30) días o una (1) falta injustificada superior a treinta (30) minutos.
3. El abandono injustificado del puesto de trabajo sin previo aviso o autorización de una duración superior a treinta (30) minutos e inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. En caso de que como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Empresa o fuera causa directa de accidente de las personas trabajadoras podrá considerarse como muy grave.

4. La desobediencia a los superiores jerárquicos o de quién dependa la persona trabajadora en cualquier materia que sea propia del servicio en el ejercicio regular de sus funciones, así como incumplir prescripciones u órdenes establecidas, siempre que tengan impacto en el servicio o la Empresa. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. Simular mediante cualquier forma la presencia de otra persona trabajadora en la Empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

6. La reiteración o reincidencia en la comisión de tres (3) faltas leves en un período de noventa (90) días, habiendo mediado sanción.

7. La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la Empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios, incluyendo la descarga de aplicaciones no autorizadas. Cuando de ello se derive un perjuicio grave para la Empresa, podrá calificarse como muy grave.

8. La negligencia, imprudencia o el descuido imprudente en la conservación del material y herramientas de trabajo que provoque daño grave en los mismos.

9. La ausencia de comunicación de la inasistencia al trabajo con carácter previo en los términos previstos en este convenio o de su justificación dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad manifiesta de poder hacerlo, así como informar en tiempo y forma de las fechas de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta.

10. Los errores reiterados e inexcusables, así como la falta de atención y diligencia debida en las tareas propias del puesto de trabajo, siempre que no causen perjuicio a las personas trabajadoras, clientes/terceros, o a la Empresa, en cuyo caso se reportará como muy grave.

11. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

12. Acudir al puesto de trabajo bajo síntomas de embriaguez o bajo los efectos de las drogas, así como su consumo durante la jornada laboral, aun siendo esporádico, siempre que no cause perjuicio alguno. En caso de que afecte a la prestación de servicios, seguridad o a la imagen de la Empresa, el mismo podrá ser reportado como muy grave.

13. No cumplimentar con reiteración en más de una (1) ocasión los registros de jornada en tiempo y forma, así como no supervisar el correcto cumplimiento de los mismos.

14. No atender al público y/o clientes con la corrección y diligencia debida, contraviniendo los procedimientos y reglas establecidos en la Empresa siempre que cause perjuicio a ésta, incluyéndose la réplica descortés a los clientes o mala praxis. En caso de que el perjuicio sea relevante, implicando la pérdida del cliente o queja formal del mismo, se reportará como muy grave.

15. Incumplimiento de la política de seguridad y protección de datos debidamente publicadas que no genere un perjuicio a la Empresa desde dicha perspectiva, en caso contrario se reportará como muy grave.

16. Incumplimiento y falta de uso de las aplicaciones previstas para el reporte del trabajo puestas a disposición de la persona trabajadora.

17. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de las personas trabajadoras, siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia empresarial y no obedezca a razones médicas.

18. El empleo para beneficio y uso propio de los útiles, herramientas y material de la Empresa puestos a disposición, incluidos maquinarias y vehículos, fuera de la jornada de trabajo y sin que exista previa autorización expresa. En caso de reincidencia o que

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

como consecuencia del mismo se produjese cualquier tipo de daño al material, se considerará como muy grave.

19. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la normativa de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por la Empresa en esta materia debidamente publicadas, siempre que su incumplimiento o inobservancia no entrañe riesgo relevante.

20. Interpretación y/o aplicación arbitraria de la normativa interna de la Empresa por parte del personal con equipo a cargo, con la finalidad de generar un perjuicio a la persona trabajadora.

21. La realización de trabajos o gestiones particulares durante la jornada de trabajo sin previo consentimiento de la Empresa, revistiendo el carácter de muy grave en caso de que causase algún perjuicio a la Empresa.

22. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave de los deberes y obligaciones de la persona trabajadora, así como de los recogidos en el presente convenio.

C. Se consideran faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada por dos (2) días o más en un período de treinta (30) días, o de más de cuatro (4) días en un período de noventa (90) días.

2. Más de cinco (5) faltas injustificadas de puntualidad en la entrada al trabajo, superiores a cinco (5) minutos e inferior a treinta (30) minutos, o tres (3) faltas injustificadas de puntualidad de más de treinta (30) minutos cometidas en un período de noventa (90) días.

3. El abandono injustificado del puesto de trabajo sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cuarenta y cinco (45) minutos.

4. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis (6) meses, habiendo mediado sanción.

5. El disfrute de vacaciones cuando el mismo sea iniciado por decisión unilateral de la persona trabajadora y sin la necesaria autorización.

6. La actitud de desobediencia con negativa terminante o injustificada al cumplimiento de órdenes de un superior, de instrucciones o normas de trabajo, relacionadas con el puesto de trabajo, o la inequívoca voluntad de desacatarlas.

7. La imprudencia o negligencia en el trabajo, incluyendo la conservación de herramientas y material de la Empresa, si como consecuencia de ella se originase accidente, daño o avería grave o implicase riesgo de accidente o peligro grave para las personas trabajadoras, las instalaciones o las propiedades de la Empresa o terceras personas.

8. Acciones u omisiones de cuyo resultado pueda derivar en situaciones de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras de la Empresa, de empresas colaboradoras o de cualquier tercero.

9. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad debidamente publicadas, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección previstas o impuestas por la Empresa en evitación de los mismos.

10. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la normativa de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por la Empresa en esta materia, siempre que su inobservancia entrañe riesgo para la propia persona trabajadora, para el resto de personas trabajadoras o para terceros ajenos.

11. Las ofensas verbales o violencia física o cualesquiera malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto o consideración a las personas que trabajen en la Empresa, a los clientes o a personas ajenas a la misma con las que se haya tenido contacto como consecuencia del trabajo, con independencia de su habitualidad.

12. Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo con otras personas trabajadoras y/o clientes, que repercutan gravemente en la imagen de la Empresa y en el normal desarrollo de la actividad laboral.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

13. El acoso sexual, por razón de sexo o moral.
14. La embriaguez habitual o toxicomanía.
15. Cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
16. El hurto o robo a la Empresa o a las personas trabajadoras, clientes o a personas ajenas que concurran a los locales o instalaciones de la Empresa, así como la apropiación indebida de fondos de la Empresa.
17. Deteriorar, maltratar, hacer desaparecer o inutilizar maliciosamente el material y herramientas de la Empresa o sus instalaciones.
18. El fraude, la deslealtad, transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Se incluyen entre estas aquellas acciones tendentes a falsear o simular datos de cualquier índole, falsear o simular consecución de objetivos tales como ventas o producción, con el fin de obtener un beneficio propio o ajeno con independencia de su naturaleza y cuantía, quebrantar del deber de confidencialidad, o violar secretos o información que pueda tener en su poder atendiendo al puesto de trabajo a desempeñar.
19. Alteración y/o falseamiento de los importes correspondientes a los gastos que se ocasionen como consecuencia del desarrollo de la actividad laboral (transporte, gasolina, dietas u otros).
20. Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.
21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
22. Los errores reiterados e inexcusables, así como la falta de atención y diligencia debida en las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, que causen perjuicio a las personas trabajadoras, clientes, o a la Empresa, habiendo mediado previa advertencia por ésta.
23. La realización de conductas que impliquen transgresión de la buena fe contractual, incluyéndose todas aquellas actividades que impliquen competencia desleal.
24. La simulación de enfermedad o accidente, o disfrutar de un permiso cuando la causa de su solicitud es inexistente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose de baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena, así como cualquier acción, omisión o manipulación con el objetivo de prolongar la baja por accidente o enfermedad.
25. Dirigirse y/o discutir de forma inapropiada o reñir con clientes o terceros en el desarrollo o desempeño del trabajo.
26. Cualquier abuso de autoridad por parte de quienes desempeñen funciones de mando y/o tengan personas a su cargo, entendiéndose entre otros las instrucciones contrarias o contraviniendo lo indicado en las políticas de Empresa o en el propio convenio, y que impliquen un perjuicio a la persona trabajadora.
27. El comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
28. Incumplimiento de los deberes de confidencialidad y sigilo, con especial mención a los que acontecen en el seno de una investigación por acoso de cualquier índole.
29. La negativa o incomparecencia injustificada a someterse a reconocimientos médicos de carácter obligatorio.
30. Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave de los deberes y obligaciones de la persona trabajadora, así como de los recogidos en el presente convenio.

En cualquier caso, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, corresponde a la Empresa la facultad de sancionar a las personas trabajadoras en virtud de incumplimientos laborales.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 52. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes a potestad de la Empresa, tanto respecto a la tipología de la sanción como a los efectos de su aplicación:

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.
– Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de tres (3) días.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.
– Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de quince (15) días.

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.
– Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de treinta (30) días.
– Despido.

Artículo 53. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las faltas graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido. Cuando se abra cualquier tipo de proceso de investigación y/o trámite de audiencia para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

Artículo 54. *Aplicación de las sanciones.*

Para la aplicación y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta la tipificación de la falta y circunstancias objetivas concurrentes.

En las faltas graves y muy graves la Empresa dará traslado a los representantes de las personas trabajadoras y a los delegados sindicales LOLS de plenos derechos exclusivamente respecto a sus afiliados de una copia de la carta de sanción entregada.

En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de éstos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, que no de sueldo, de la persona trabajadora afectada, quedando a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

La suspensión de empleo y sueldo en ningún caso afectará a los días de descanso devengados con carácter previo al inicio efectivo de la sanción.

Artículo 55. *Procedimiento sancionador a los representantes de las personas trabajadoras.*

En el caso de potenciales sanciones impuestas a los representantes de las personas trabajadoras o a los delegados sindicales LOLS de plenos derechos, será necesaria la previa entrega de pliego de cargos tanto a la propia persona trabajadora interesada, como al Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal en caso de pertenecer a la representación unitaria, o el resto de delegados sindicales en caso de existir los mismos, frente al que podrán formular aquellas alegaciones que estimasen oportunas en un plazo de tres (3) días hábiles a contar desde el día de la notificación del referido pliego. Una vez recibidas las alegaciones, la Empresa tomará la decisión que correspondiere, emitiendo la sanción en su caso.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Idéntico procedimiento regirá cuando la persona trabajadora estuviera afiliada a un sindicato en cuyo centro de trabajo tuviera delegados sindicales LOLS de plenos derechos de la correspondiente sección sindical y al empresario le constase dicha afiliación, siendo que en ese caso la audiencia previa corresponderá a dichos delegados sindicales.

En aquellos casos en que el representante de las personas trabajadoras pudiese ser objeto de aplicación del régimen sancionador derivado de un protocolo de acoso, todo ello con el fin de salvaguardar la confidencialidad debida y la intimidad de dicha persona, se dará la opción a ésta de adoptar la decisión sobre la concreta comunicación a la representación de las personas trabajadoras que corresponda, quedando recogida de manera expresa la renuncia a este derecho.

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud laboral

Artículo 56. *Principios generales.*

Tanto la Empresa como las personas trabajadoras vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento.

Durante la vigencia del presente convenio, las partes potenciarán una adecuada política de prevención atendiendo a la naturaleza de las actividades desarrolladas.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación, formación de las personas trabajadoras y vigilancia de la salud.

La seguridad y salud requieren la colaboración activa de todas las personas trabajadoras de las Empresas, mediante el cumplimiento de las normas, tanto internas, como las establecidas en la legislación vigente requeridas para realizar las tareas.

La Empresa podrá promover igualmente cuantas campañas y acciones considere necesarias encaminadas a mejorar el estado de salud de las personas trabajadoras, fomentando hábitos de vida saludables.

Artículo 57. *Servicios de prevención.*

En aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de los Servicios de Prevención, la organización de la Empresa podrá recurrir a un Servicio de Prevención propio, ajeno o mixto.

Artículo 58. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

Se acuerda la creación de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud por cada una de las Empresas sujetas al presente convenio, que será el órgano centralizado y de coordinación a efectos de prevención de riesgos laborales propio de los puestos de trabajo integrados en cada Empresa.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, creado de conformidad con lo previsto en el apartado 3, párrafo segundo, del artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, asumirá las competencias y facultades correspondientes a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, cuando la materia o asuntos de que se trate sea de ámbito superior al de un (1) centro de trabajo, siendo sus acuerdos vinculantes para las partes que deberán ser plasmados por escrito.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

La Empresa ejercerá y dará por cumplida la obligación de consultar las decisiones a las que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995 ante este Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Constituyen competencias y facultades del Comité Intercentros de Seguridad y Salud las siguientes:

a. Entender sobre las materias de seguridad y salud y adopción de medidas que procedan cuando afecten a más de un (1) centro de trabajo.

b. Coordinar la actuación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la Empresa o a varios centros de trabajo y específicamente en todo lo referente al Plan de Prevención de Riesgos laborales.

c. Integrar, dirigir y coordinar las actividades de los Comités de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención de los centros de trabajo.

d. Proponer todas aquellas actividades que contribuyan a la mejora de la Prevención de Riesgos Laborales.

e. Cualesquiera otras materias encomendadas a los Comités de Seguridad y Salud y/o Delegados de Prevención que trasciendan del ámbito de un centro de trabajo.

En caso de conflicto sobre la competencia y facultad específica para entender de determinadas materias o asuntos entre Delegados de Prevención, Comités de Seguridad y Salud y Comité Intercentros de Seguridad y Salud, la competencia para entender de dicha materia o asunto corresponderá a este último, dado el mayor ámbito funcional y competencial del mismo.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud se reunirá de manera trimestral a instancia de cualquiera de las partes que lo conforman, así como cuando se produzca alguna circunstancia vinculada con sus competencias que lo requiera.

El Comité estará conformado por cuatro (4) miembros por cada parte y requerirá la mayoría absoluta para la adopción de acuerdos.

Artículo 59. *Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.*

La Empresa promoverá la formación del personal en materia de Prevención de Riesgos Laborales, velando por una suficiente y adecuada formación de cada persona trabajadora, así como de los Delegados de Prevención.

Ambas partes convienen que, atendiendo a la normativa propia en Prevención de Riesgos Laborales y a los principios generales que rigen la misma, cuyo objetivo es velar por la seguridad de las personas trabajadoras de acuerdo a la naturaleza de la concreta actividad que desarrolla cada una de ellas, la Empresa debe promover la impartición de las acciones formativas necesarias, suficientes y adecuadas.

A la hora de diseñar e impartir dicha formación, debe tener en consideración como referencia la propia del sector de las telecomunicaciones en aquellos puestos que por su naturaleza se considere conveniente, que deberá prevalecer sobre otras normativas convencionales que no se ajusten a la realidad de la actividad productiva desempeñada por las Empresas sujetas al presente convenio.

Artículo 60. *Equipos de protección individual.*

El Servicio de Prevención será el encargado de evaluar los riesgos de los diferentes puestos de trabajo de la Empresa, y, en consecuencia, determinar los equipos de protección individual adecuados en cada uno de los casos.

La representación de las personas trabajadoras podrá proponer mediante informe fundamentado la sustitución de determinados equipos de protección individual a través del foro del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Los diferentes equipos de protección individual deberán ser utilizados por las personas trabajadoras conforme a las instrucciones y directrices indicadas por la Empresa y por los Servicios de Prevención.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Si se comprobara que por abandono o mala fe sufrieran extravío, o un deterioro evidente por un deliberado mal uso, cualquiera de los equipos de protección individual proporcionados por la Empresa, la persona trabajadora quedará obligada a resarcir el perjuicio causado.

Artículo 61. *Vigilancia de la salud.*

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa garantizará a todas las personas trabajadoras la vigilancia periódica de estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, que se concretará en los siguientes puntos:

– Reconocimiento médico voluntario con periodicidad anual para todas las personas trabajadoras.
– Reconocimiento médico obligatorio tras ausencia prolongada por motivos de salud.
– Reconocimiento médico periódico y obligatorio para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud puede constituir un peligro para el mismo o para terceros, entendiéndose incluidos en éstos aquellos que realicen trabajos en altura, confinados, riesgos eléctricos o actividades de conducción, así como otros análogos, o cuando así esté establecido en una disposición legal.

Artículo 62. *Recurso preventivo.*

Desde el punto de vista preventivo, en aquellos casos en que se dé cualquiera de los supuestos establecidos en el actual artículo 32.bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa garantizará y designará a una o varias personas que acompañen en la realización de determinados trabajos, con formación y capacidad adecuada, a efectos de vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran.

Artículo 63. *Adaptación de puesto de trabajo.*

En el caso de que una persona trabajadora sea declarada por los facultativos del Servicio de Vigilancia de la Salud como apta con limitaciones para el desempeño de las tareas de su puesto de trabajo –entendiendo por tales aquellas que afectan de manera directa a la capacidad para realizar las tareas esenciales de su función–, la Empresa, en virtud de lo establecido en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias para adaptar el puesto de trabajo a tales limitaciones, siempre que ello no desvirtúe la naturaleza del mismo o resulte posible por no suponer una carga excesiva para aquélla en los términos establecidos en la legislación laboral.

Cuando por los referidos criterios tal adaptación no fuera factible, así como en los casos en los que por parte del citado Servicio se califique a la persona trabajadora como no apta y/o por la correspondiente Entidad Gestora se le reconozca una incapacidad permanente en sus grados de total y/o absoluta, la Empresa, previa la expresa solicitud de aquélla, estudiará la posibilidad de reubicarle en otro puesto de trabajo distinto, atendiendo para ello a las vacantes existentes, a la formación y experiencia de la persona trabajadora de la que tenga conocimiento la Empresa, así como al alcance de sus limitaciones funcionales. De poder optarse por un cambio de puesto de trabajo, las condiciones laborales y retribución de la persona trabajadora pasarán a ser las establecidas para su nuevo puesto de trabajo.

En caso de que lo anterior no fuera posible, aquélla podrá proceder a la extinción del contrato de trabajo en los términos previstos legalmente.

Las previsiones contenidas en el presente artículo deberán aplicarse e interpretarse conforme a la normativa laboral vigente en cada momento, comprometiéndose las partes a adaptar el mismo mediante negociación en caso de cambios relevantes.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 64. *Procedimiento y directrices de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

El presente procedimiento y su contenido se activará en aquellos casos en los que la jornada habitual de trabajo se vea afectada por fenómenos meteorológicos adversos y de máxima gravedad que pongan en peligro la integridad física de las personas trabajadoras, tales como DANAS, olas de calor o de frío extremo, lluvias torrenciales, grandes nevadas, incendios u otros de similares características.

Cuando por parte de la Empresa se concluya que existe alguna situación de las anteriormente descritas susceptible de activar el presente conjunto de medidas, la forma estandarizada de actuación será la siguiente:

Activación del procedimiento y pautas de actuación:

El inicio de este protocolo vendrá determinado por la decisión de la dirección de la Empresa, bien por iniciativa propia, o a propuesta de valoración de la representación de las personas trabajadoras tras la publicación de una alerta gubernamental especial.

Ante la activación del presente procedimiento, se procederá a la evaluación de la situación, zona y colectivos afectados, y a la adopción de las medidas más razonables en cada caso, entendiéndose éstas cómo justificadas, siendo entre otras las siguientes:

1. Redistribución de la zona y/o tareas de trabajo: si es posible, se procederá a reorganizar la planificación de los trabajos sin merma económica para la persona trabajadora, evitando las zonas afectadas mientras dure la alarma, incluyéndose para aquellos puestos en que sea posible la realización de teletrabajo.
2. Adaptación de horario: siempre que la situación lo permita y resulte conveniente, se procederá a la adaptación del horario normal de la jornada de trabajo con el objetivo de evitar el riesgo dentro de las posibilidades de conciliación familiar de las personas trabajadoras.
3. Cualesquiera otras medidas que se pudieran presentar como idóneas en atención a circunstancias y/o particularidades concurrentes, que serán informadas en cada situación a la representación de las personas trabajadoras.
4. Cancelación de la jornada: cuando la situación sea incompatible con unas mínimas condiciones de seguridad en el trabajo y no sea posible la reasignación a otra zona de trabajo sin riesgo, la realización de teletrabajo y/o la adaptación del horario, se procederá a la cancelación de la jornada ordinaria de trabajo.

De acuerdo con el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores, actualmente la cancelación de jornada tendrá la consideración de ausencia retribuida no recuperable y podrá alargarse hasta cuatro (4) días en función de la evolución de la situación y condiciones que la causaron, ajustándose a las condiciones previstas en dicho precepto, sin perjuicio de posibles cambios futuros, debiéndose adaptar en su caso a la regulación existente en cada momento.

5. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen o desarrollen lo aquí estipulado, en cuyo caso serán debidamente informados a la representación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO X

Medios de Trabajo

Artículo 65. *Uso de herramientas y medios de la Empresa.*

Los medios y herramientas de trabajo y producción facilitados por la Empresa para el desarrollo de las funciones propias de cada persona trabajadora, incluidos los dispositivos tecnológicos e informáticos, deben ser utilizados exclusivamente para fines profesionales y relacionados con el desempeño de la actividad para la cual ha sido proporcionada, salvo las excepciones que se prevean expresamente.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Con carácter adicional, dichos medios y herramientas de trabajo deben usarse de manera correcta y adecuada, y las personas trabajadoras deben cuidarlas y mantenerlas con la diligencia debida, no ostentando derecho de retención alguno y debiendo devolverse en iguales condiciones –salvo el desgaste derivado del uso normal–, al finalizar la relación laboral o a petición o requerimiento expreso por la Empresa en el mismo lugar en el que se le hizo entrega y sin dilación temporal alguna.

La Empresa facilitará a las personas trabajadoras en todo momento las herramientas y medios necesarios mínimos para poder prestar sus servicios en los términos que se les requieran.

Artículo 66. *Uso de dispositivos, medios y herramientas informáticas y digitales.*

El objeto principal de este precepto es garantizar que las personas trabajadoras hagan un uso adecuado, responsable y lícito de los dispositivos tecnológicos e informáticos puestos a su disposición para su uso profesional, protegiendo la información de la Empresa, proveedores y clientes, cumpliendo la normativa en materia de seguridad y protección de datos personales. El presente protocolo es de cumplimiento obligado para todas las personas trabajadoras.

Se conoce como dispositivo informático cualquier herramienta electrónica que procese y/o almacene información y entre los dispositivos tecnológicos regidos por el presente Protocolo se incluyen, entre otros y sin ánimo limitativo, los siguientes:

– Equipos, servidores de aplicaciones, terminales de acceso remoto, ordenadores de mesa o portátiles, PDAs, y dispositivos similares o equivalentes.
– Teléfonos fijos, terminales móviles, tabletas, GPS, etc.
– Cualquier aplicación o programa de software, redes y sistemas.
– Servicios de Internet y correo electrónico.
– Las cuentas que dan acceso al uso de hardware, software y sistemas de información.

Debe entenderse comprendido en lo anterior cualquier otro elemento o innovación tecnológica que pueda facilitarse o que tengan acceso las personas trabajadoras por razón de su trabajo.

Las reglas de uso de los dispositivos tecnológicos e informáticos son las siguientes:

1.ª Los dispositivos tecnológicos e informáticos son herramientas de trabajo que deben ser utilizados únicamente para el desarrollo de sus actividades profesionales, encontrándose prohibido su uso particular.

2.ª El uso de los dispositivos tecnológicos e informáticos está sujeto a medidas oportunas de vigilancia y de control y por ello no existen expectativas de intimidad, confidencialidad y secreto de las comunicaciones aun cuando se esté haciendo un uso ajeno al profesional, sin perjuicio de las garantías previstas en la normativa de protección de datos.

3.ª Las personas trabajadoras son conocedoras de la posible existencia de medidas y medios de control por la Empresa del uso de los dispositivos tecnológicos e informáticos para verificar el correcto cumplimiento de la prestación laboral y el uso que se les da a dichas herramientas; siempre, de conformidad con los principios de legitimidad, oportunidad, proporcionalidad y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

4.ª Toda la información y/o documentos de trabajo que sean realizados en el ámbito de la Empresa deberán ser guardados en el servidor habilitado al efecto o a través del sistema que se fije en cada momento, debiéndose cumplir con todos los procedimientos y políticas presentes y futuras que las áreas encargadas de la seguridad de la información publiquen.

5.ª Queda terminantemente prohibido el envío o reenvío de información y/o documentación vinculada con la actividad de la Empresa a cualquier correo personal, ya

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

sea del autor o de una tercera persona, así como de cualquier entidad ajena a la Empresa, así como la extracción de dicha información a través de cualesquiera otros medios, sin perjuicio de la legitimidad que se ostente de conformidad con los derechos reconocidos constitucional y legalmente.

6.ª Cualesquiera otras tendentes a la legítima protección de los dispositivos tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la Empresa y la información y documentación propiedad de ésta.

Artículo 67. *Uniformidad y ropa.*

En el caso de aquellos puestos de trabajo que estén sometidos a uniformidad, así como en los que sea necesario el uso de determinadas prendas, éstas serán proporcionadas por la Empresa, siendo obligación de las personas trabajadoras usarlas conforme a las instrucciones dadas.

El deterioro involuntario de cualquiera de dichas prendas, por causa del propio trabajo dará lugar a la sustitución de las mismas de manera gratuita previa devolución de la prenda deteriorada.

Los diferentes tipos de prendas o uniformes se repondrán de manera anual.

CAPÍTULO XI

Igualdad y no Discriminación

Artículo 68. *Declaración de principios en materia de igualdad, diversidad y no discriminación.*

Entre los principios que deben regir la conducta y actuación de la Empresa se encuentra el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en el principio del respeto a los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales, los cuales deben presidir la actividad de todas las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

Dicho principio obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno a todas las personas que conforman la plantilla, garantizando la igualdad de trato y oportunidades y la ausencia de toda discriminación en cualquiera de las fases de la relación laboral, ya sea desde el proceso de selección hasta la extinción del contrato de trabajo.

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En este sentido, las partes firmantes están interesadas en el desarrollo de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas, así como la igualdad efectiva sin discriminaciones de ningún tipo.

En consonancia con lo establecido en el apartado anterior, ambas partes acuerdan la aplicación a las Empresas de cualesquiera políticas que rijan en materia de igualdad y diversidad en el Grupo Digi en España y que tengan por finalidad promover la igualdad, diversidad y no discriminación y no contradigan la normativa española.

Artículo 69. *Plan de Igualdad.*

Dentro de la declaración de principios en materia de igualdad, se hace un expreso reconocimiento del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Empresa, para lo que las partes signatarias se comprometen a desarrollar todas las acciones tendentes al cumplimiento efectivo y la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Igualdad y su registro, así como cualquier normativa que modifique, amplíe o desarrollado lo contenido en estás.

Con carácter adicional y en aras de mantener el espíritu recogido en el convenio, ambas partes se comprometen a que en el momento en que pierdan su vigencia los actuales Planes de Igualdad en cada una de las dos (2) Empresa signatarias, se promueva la consecución de un Plan de Igualdad de Grupo Digi en España con el objetivo de promover la igualdad efectiva y real entre ambos sexos, eliminando y evitando cualquier aspecto que impida alcanzar la total equiparación de oportunidades de manera uniforme en todo el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Artículo 70. *Clasificación profesional e igualdad retributiva.*

La clasificación en grupos profesionales regulada en el presente convenio se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

Artículo 71. *Colectivo LGTBI.*

De conformidad con lo previsto en la normativa legal de aplicación, las partes firmantes han acordado un conjunto planificado de medidas orientadas a lograr una real y efectiva inclusión de las personas LGTBI en la Empresa organizadas en siete (7) áreas de actuación diferenciadas, conforme exige lo dispuesto en el artículo 8.3 y el anexo I del RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las Empresas, y que son las que a continuación se indican.

a. Cláusulas de igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI.

La Empresa garantiza y promueve el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI prohibiendo cualquier conducta o acto discriminatorio por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

b. Acceso al empleo.

El proceso de selección se basa en criterios objetivos libres de discriminación, priorizando la formación e idoneidad de la persona candidata, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.

Sin perjuicio de ello, la Empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI a través de la promoción de acción formativa adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

c. Clasificación y promoción profesional.

La clasificación profesional regulada en el presente convenio se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de toda discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, estando basada en elementos objetivos garantizando el desarrollo de la carrera profesional del colectivo LGTBI en igualdad de condiciones.

d. Formación, sensibilización y lenguaje.

La Empresa fomentará el uso del lenguaje respetuoso con la diversidad e integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla,

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener serán los siguientes:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en presente artículo.
– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

e. Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo. Protocolo para la prevención y actuación del acoso contra comportamientos LGTBIfóbicos.

De conformidad con lo previsto en la Ley 4/2023 y RD 1026/2024, la Empresa promueve la heterogeneidad de las personas trabajadoras, con objeto de lograr y garantizar un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.
Con esta finalidad, ambas partes acuerdan la aplicación del protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral que rija en cada momento, adhiriéndose de mutuo acuerdo al mismo y dando cumplimiento con ello a lo previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023 y RD 1026/2024.

f. Permisos y beneficios sociales.

La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI garantizando su acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos en los términos establecidos en la ley y la jurisprudencia y, por tanto, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

g. Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave el comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.
Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente acuerdo, el seguimiento, evaluación y revisión del mismo se realizará a través de la Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del convenio. Así, las medidas planificadas acordadas deberán revisarse llegado el momento y, en todo caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.2 del RD 1026/2024 si se pusiera de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia.

Artículo 72. *Prevención y actuación frente al acoso.*

a. Objeto y principios rectores de actuación:

Como reflejo y muestra del compromiso de las Empresas de favorecer un entorno laboral libre de todo tipo de acoso y/o violencia, se define este Protocolo como un marco de protección integral ante posibles situaciones de esta naturaleza en el entorno de trabajo.
La actuación de las Empresas en relación con las situaciones sobre la que versa este Protocolo se guiará por las premisas de la confidencialidad, la celeridad y la objetividad.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

De conformidad con lo anterior, el presente Protocolo establece los siguientes principios rectores de actuación:

– Las Empresas velarán por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo, rechazando cualquier tipo de situación de acoso y/o violencia en el trabajo. En esta línea, las Empresas reafirman su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la organización ningún tipo de conducta considerada como de violencia o acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual, identidad sexual, características sexuales o expresión de género, el acoso moral, el acoso discriminatorio o la violencia frente a personas LGTBI, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

– Las Empresas advertirán a las personas intervinientes en las denuncias e investigaciones, de la obligación de guardar secreto sobre el contenido de éstas y mantener la confidencialidad, aun cuando la investigación haya finalizado, así como la estricta reserva de la identidad de las personas involucradas, en particular, de la persona informante.

– Las Empresas actuarán con respeto y protección de la intimidad y dignidad de todas aquellas personas a quienes involucre el procedimiento de investigación.

– Las Empresas respetarán la contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas, exceptuándose aquellos casos en los que se considere razonablemente que tal audiencia pudiera perjudicar a la persona informante, o a quien padece la conducta.

Las acusaciones o denuncias falsas no serán toleradas, así como el uso inadecuado o instrumental del Sistema Interno de Información o las disposiciones del presente Protocolo, pudiéndose adoptar, en tal caso, las medidas sancionadoras o correctoras que procedan según el caso.

b. Ámbito de aplicación:

El Protocolo aplica en el ámbito objetivo a las conductas potencialmente constitutivas de violencia o acoso sexual, por razón de sexo o de orientación sexual, identidad sexual, características sexuales o expresión de género, el acoso moral, el acoso discriminatorio o la violencia frente a personas LGTBI directamente vinculadas al desarrollo de la actividad empresarial de las Empresas.

A los efectos del presente Protocolo, se entenderá que existe vinculación con la actividad laboral en la medida en que la conducta se produzca con ocasión del trabajo o como resultado de éste, concretamente:

– En el lugar o centro de trabajo, espacios públicos y/o privados, cuando sean lugar de trabajo.

– En los lugares de descanso habilitados por la Empresa y durante el transcurso de la jornada laboral.

– En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.

– En el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y la comunicación –acoso virtual o ciberacoso–.

Por lo que se refiere al ámbito subjetivo de aplicación, el presente Protocolo se aplicará en su integridad cuando la persona afectada y la persona presuntamente responsable de la conducta desarrollen su actividad profesional en cualquiera de las Empresas, y se encuentren ambas sometidas a responsabilidad disciplinaria. En aquellos supuestos en los que la persona afectada no forme parte del personal de las Empresas, se adoptarán las medidas pertinentes de forma coordinada con la empresa o la organización a la que pertenezca.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

c. Procedimiento de actuación en casos de acoso:

Las Empresas cuentan con un Sistema Interno de Información que se integra por distintos canales de comunicación para trasladar a las Empresas las conductas constitutivas de acoso discriminatorio, acoso sexual y por razón de sexo, acoso LGTBIfóbico, acoso moral y/o violencia en el trabajo a las que se refiere este Protocolo.

En este sentido, ambas partes acuerdan la adhesión a la política y reglamento de canal de denuncias que en cada momento rija en las Empresas que en todo momento estará a disposición de la plantilla por los canales habituales.

Las Empresas se comprometen a impartir las acciones de formación y sensibilización necesarias para prevenir y actuar contra el acoso y violencia en el trabajo.

Para aquellos casos en los que, paralelamente a la comunicación de los hechos o la investigación interna, se inicie un procedimiento judicial o sancionador administrativo por los mismos hechos, la Empresa podrá dejar el procedimiento en suspenso para no interferir o perjudicar el procedimiento judicial o administrativo en curso o iniciado, sin perjuicio de adoptar las medidas disciplinarias que en su caso procedan.

CAPÍTULO XII

Derecho de Representación Colectiva y Sindical

Artículo 73. *De los derechos sindicales y garantías del ejercicio de la función sindical.*

El derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente así como a ejercer la actividad sindical, sin que puedan verse afectadas ni su empleo ni sus condiciones de trabajo por su afiliación o por el ejercicio de labores de representación de la plantilla, está recogida y amparada tanto en la Constitución Española como en las normas laborales vigentes.

Por parte de las Empresas se atenderá al principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación a las personas trabajadoras que desempeñen funciones de representación de las personas trabajadoras.

Artículo 74. *Secciones sindicales.*

La Dirección de las Empresas del ámbito del convenio reconoce a las Secciones Sindicales de los sindicatos debidamente constituidos en las Empresas como sujetos especialmente privilegiados para el ejercicio de las funciones de participación y representación de los intereses de las personas trabajadoras, así como la función de interlocución social.

Conforme a lo anterior, la interlocución, negociación y representación en el ámbito global de las Empresas que integran el convenio y superior por ello a los ámbitos de centro de trabajo, provinciales o de la representación unitaria, será ostentada por las Secciones Sindicales y/o sectores o los órganos, de ámbito estatal, creados a tal fin en los Estatutos de cada uno de los sindicatos presentes en cada Empresa, y que cuenten con una representación igual o superior al 10% de la representación unitaria electa en el ámbito del convenio.

Dichas Secciones Sindicales y/o sectores, o los órganos creados a tal fin en los Estatutos de cada uno de los sindicatos estatales, tendrán la legitimación prevista en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante para tratar y acordar, en su caso, en aquellas cuestiones de carácter colectivo que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los representantes de las personas trabajadoras. La representatividad de cada una de ellas vendrá ponderada por el número de Delegados de Personal y/o miembros de Comités de Empresa computados en el ámbito del convenio.

Cualquier acuerdo o pacto firmado con las anteriores gozará de eficacia general, siempre y cuando las mismas representen a la mayoría de los representantes unitarios de las personas trabajadoras en el ámbito de aplicación del acuerdo.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 75. *Derechos de información de los representantes de las personas trabajadoras.*

Al constituir la vía de interlocución preferente, las Secciones Sindicales de Empresa asumen las competencias de información y consulta que la legislación vigente asigna a la representación unitaria (Comité de Empresa y Delegados de Personal), de forma tan amplia como legalmente sea posible dentro su ámbito de representación, por lo que se considerarán cumplidas las obligaciones de la Empresa con la comunicación efectuada a la persona responsable de cada una de las Secciones Sindicales Estatales, que se obligan a informar a sus respectivos representantes en los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.

La información que se proporcionará a dichas Secciones Sindicales, con independencia del ámbito territorial con el que hayan sido constituidas por el sindicato correspondiente, quedará circunscrita al ámbito de su representación, entendido como el de aquellos centros de trabajo en los que cuenten con representación unitaria.

Artículo 76. *Crédito sindical.*

El ejercicio del derecho al crédito sindical de los representantes de las personas trabajadoras se comunicará a la Empresa por medio de los procedimientos establecidos al efecto, con una antelación suficiente respecto a la fecha de disfrute y nunca en un plazo inferior a cuarenta y ocho (48) horas, a fin de no entorpecer la organización del trabajo, debiendo notificar igualmente a sus superiores jerárquicos a efectos de la organización de los equipos. El disfrute del crédito sindical deberá realizarse por horas completas.

Las reglas aquí establecidas serán de aplicación salvo casos de extraordinaria y urgente necesidad debidamente acreditados.

Se permite la cesión del crédito horario entre los representantes electos de una misma organización sindical dentro del mismo órgano de representación (Comité de Empresa y/o Delegados de Personal y Delegados LOLS de plenos derechos), sin que en ningún caso se pueda acumular sobre un mismo representante un crédito horario que represente más del sesenta por ciento (60%) de su jornada ordinaria mensual. Dichas cesiones deberán ser notificadas a la Empresa con una antelación de treinta (30) días naturales a su eficacia.

Las horas sindicales no podrán ser disfrutadas los lunes o viernes, ni previos ni posteriores a días festivos, salvo autorización por escrito del sindicato al que pertenezcan.

Artículo 77. *Liberados sindicales.*

1. Los sindicatos que alcancen en el ámbito de aplicación del convenio un porcentaje de representatividad entre el quince por ciento (15%) y el veinticuatro con noventa y nueve por ciento (24,99%), podrán designar de entre los representantes de las personas trabajadoras un (1) liberado sindical.

2. Los sindicatos que alcancen en el ámbito de aplicación del convenio un porcentaje de representatividad entre el veinticinco por ciento (25%) y el treinta y dos con noventa y nueve por ciento (32,99%), podrán designar de entre los representantes de las personas trabajadoras dos (2) liberados sindicales.

3. Los sindicatos que alcancen en el ámbito de aplicación del convenio un porcentaje de representatividad a partir del treinta y tres por ciento (33%), podrán designar de entre los representantes de las personas trabajadoras cuatro (4) liberados sindicales.

Las anteriores asignaciones de liberados según la representatividad de cada sindicato no serán acumulativos, por tanto, un sindicato únicamente podrá contar como máximo con cuatro (4) liberados sindicales.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

La condición de liberado se ostentará por años completos, revisándose los porcentajes de representatividad y sus consiguientes designaciones a 1 de julio de cada año durante la vigencia inicial del convenio.

En ningún caso se prevé la posibilidad de que estas liberaciones sean transformadas en bolsas de horas.

Artículo 78. *Comunicaciones sindicales.*

1. Las Empresas facilitarán a la representación de las personas trabajadoras un espacio digital accesible a través de la intranet corporativa o plataforma equivalente que tendrá la consideración de tablón de anuncios virtual para la publicación de comunicaciones que periódicamente dirijan a su afiliación y plantilla en general, dentro de su ámbito de representación. Dicho espacio se facilitará a las representaciones de las personas trabajadoras que de acuerdo a la normativa laboral tengan derecho al mencionado tablón.

2. El acceso a dicho espacio será exclusivo para las personas trabajadoras de la Empresa dentro del ámbito en que se encuentren representados, respetando en todo momento la normativa vigente en materia de protección de datos y confidencialidad. El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de los administradores que cada representación designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

3. Las comunicaciones deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación de las personas trabajadoras, sin que pueda utilizarse a otros fines, y estará sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, al igual que toda la información que se difunde a través de estos nuevos medios técnicos en las Empresas.

4. El contenido de la información del tablón virtual de cada representación de las personas trabajadoras, así como el de los correos electrónicos corporativos, se atendrá a lo previsto en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, tanto respecto a las personas como a las instituciones.

5. La representación de las personas trabajadoras informará a la Empresa, con carácter previo a su emisión, cualquier tipo de comunicado que afecte de manera colectiva en materia laboral a las personas trabajadoras o a un grupo determinado de las mismas.

Artículo 79. *Deber de confidencialidad.*

Los representantes de las personas trabajadoras y delegados de las Secciones Sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera. *Complemento condiciones de origen.*

Aquellas personas trabajadoras que como consecuencia de la aplicación de la estructura salarial del presente convenio pudiesen verse perjudicadas en su retribución fija bruta anual, mantendrán la diferencia económica existente actual a través de un «complemento condiciones de origen» revalorizable, como garantía *ad personam*.

En esta garantía *ad personam* respecto a la retribución fija actualmente percibida no se entenderán incluidas las percepciones extrasalariales o cualquier tipo de percepción variable o vinculada a objetivos, así como mejoras voluntarias/a cuenta convenio u otras que no se encuentren reconocidas al momento de la firma del presente convenio.

Dentro de este concepto y garantía *ad personam* se recogerán, por tanto, aquellos complementos que la persona trabajadora pudiese venir percibiendo al momento de entrada en vigor del presente convenio y que no se encuentren expresamente previstos en el presente texto, todo ello con el objetivo evidente de evitar cualquier tipo de perjuicio

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

económico a la misma, así como a su vez permitir una estructura salarial mucho más clara y sencilla que sea fácilmente entendible por cualquier persona trabajadora. Así pues, dentro de este complemento, se encontrarán incluidos conceptos tales como pluses de asistencia, carencia de incentivos, distancia, transporte u otros propios de cada convenio sectorial de origen.

En consecuencia, dicho complemento deberá suponer como mínimo la diferencia existente entre la aplicación de la estructura salarial en relación a los conceptos fijos del presente convenio y la que pudiese corresponder en relación con los conceptos de igual naturaleza de los convenios sectoriales de origen, garantizando que la persona trabajadora perciba al menos la misma cuantía que viniese percibiendo de manera global por conceptos fijos.

Con carácter adicional, se incluye dentro de este «complemento condiciones de origen», aquellas cuantías expresamente previstas a lo largo del presente texto, entre las que se encuentra el 25% (600 €) de compensación adicional por la monetización del ticket restaurante prevista en el artículo 42 para aquella persona trabajadora que a la fecha de entrada en vigor del convenio lo viniera disfrutando como beneficio social.

Disposición adicional segunda. *Bolsa de horas.*

Aquellas personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio fuesen deudores o acreedores en cualesquiera bolsas de horas creadas por las Empresas a lo largo del tiempo y que no hayan sido devengadas en los últimos cuatro (4) meses, deberán hacer uso de las mismas antes del 31 de diciembre de 2025, cuyo período de disfrute deberá ser consensuado con la Empresa.

En caso de que llegada dicha fecha existiese algún exceso de horas en favor de la persona trabajadora, la misma será compensada económicamente a razón de hora ordinaria en el siguiente recibo de nómina.

Aquellas nuevas horas que pudiesen devengarse desde la entrada en vigor de este convenio, deberán ser disfrutadas en el período de los cuatro (4) meses siguientes.

Disposición adicional tercera. *Cláusula de mantenimiento del volumen de empleo.*

Las Empresas se comprometen durante la vigencia inicial del presente convenio (hasta el 30 de junio de 2029), a mantener el actual volumen de empleo, entendido como el número total de personas trabajadoras de alta en el momento de la firma del convenio. No obstante, este compromiso no se verá incumplido en los siguientes supuestos:

1. Suscripción de un acuerdo con los sindicatos firmantes del presente convenio, o con aquellos que cuenten con legitimación para ello en dicho momento.
2. Modificación estructural de sociedades mercantiles (por ejemplo, fusión, adquisición, etc.) que afecte a alguna de las Empresas.
3. Cambio regulatorio, normativo o de cualquier otra índole con especial incidencia en la estructura de costes de las Empresas, con especial mención al Acuerdo Marco de acceso a registros, conductos e infraestructuras de Telefónica.

En relación al mantenimiento del volumen de empleo, no se tendrán en consideración para su cómputo o cálculo las siguientes situaciones:

a. Despidos disciplinarios declarados procedentes.
b. Despidos disciplinarios no impugnados judicialmente.
c. Finalización de contratos temporales ajustada a derecho.
d. No superación de periodos de prueba ajustados a derecho.
e. Acceso a la jubilación en cualesquiera de sus modalidades.
f. Bajas voluntaria/dimisiones.
g. Extinciones por declaración de incapacidad laboral.
h. Fallecimientos.
i. Suspensiones del contrato de trabajo.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional cuarta. *Comisión Paritaria de Negociación Permanente.*

1. Se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Negociación Permanente que estará compuesta por cuatro (4) miembros de cada uno de los sindicatos más representativos firmantes del presente convenio y únicos legitimados para su negociación, y el mismo número en representación de la parte empresarial.

2. Los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente tendrán el mismo valor y pasarán a formar parte del vigente convenio, siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación de éste, cuando así lo acuerde, siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los artículos 84 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria de Negociación Permanente requerirán la mayoría de los votos de la parte social de manera ponderada en función de la representación que ostente.

3. Las representaciones sindical y empresarial en esta Comisión podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares por suplentes, en el momento que consideren oportuno. Los Sindicatos con representación en la Comisión tendrán derecho a nombrar a un máximo de dos (2) asesores y a concurrir con los mismos a las reuniones que se convoquen.

4. En el seno de esta Comisión se abordarán todas aquellas cuestiones contempladas en este convenio que requieran un desarrollo posterior así como el desarrollo en aquellas materias expresamente contempladas en el texto del convenio.

Adicionalmente esta Comisión tendrá atribuidas las siguientes funciones:

– La adaptación y en su caso modificación del presente texto de convenio durante su vigencia para adecuarlo a la realidad social.

– En general en esta Comisión se negociarán, y en su caso, se acordarán todas aquellas cuestiones que pudieran surgir durante la vigencia del convenio que precisen la intervención de este foro de negociación.

5. La Dirección de las Empresas trasladarán a esta Comisión con la debida antelación, cuantas iniciativas puedan suponer modificaciones laborales colectivas para su negociación de buena fe con el objetivo de alcanzar acuerdos.

Disposición adicional quinta. *Cláusula derogatoria.*

Desde el momento de entrada en vigor del presente convenio quedan derogados expresamente y sustituidos por lo previsto en el mismo cualesquiera políticas, normas o procedimientos internos que regulasen las materias recogidas en el presente convenio en sentido diferente y/o resultasen contradictorios o incompatibles con su contenido, salvo aquellas que meramente lo desarrollen.

Disposición transitoria primera. *Aplicación transitoria de los convenios colectivos sectoriales de origen.*

Con carácter subsidiario a lo previsto en el artículo 7 del presente convenio, se establece que en la medida en la que los distintos convenios colectivos sectoriales finalicen su vigencia inicialmente prevista, resultará de aplicación íntegra y preferente, por sustitución de su ámbito, el presente convenio.

Disposición transitoria segunda. *Jornada anual transitoria en atención al convenio colectivo sectorial de origen.*

En aquellos centros de trabajo que en atención a lo establecido en los convenios sectoriales de origen la jornada anual de trabajo efectivo viniese siendo inferior a la establecida en el presente convenio, mantendrán aquella hasta la pérdida de vigencia de

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

los mismos, en cuyo momento entrará en vigor con plenos efectos la jornada indicada el artículo 19 del presente convenio.

Disposición transitoria tercera. *Consolidación de los domingos y festivos abonados.*

Al momento de entrada en vigor del presente convenio, la persona trabajadora que por convenio colectivo de origen haya trabajado algún domingo y/o festivo de manera voluntaria, habiendo cobrado un complemento por ello, consolidará en el «complemento de condiciones de origen» la cuantía que haya percibido por dicho concepto en los doce (12) meses anteriores.

Por la Parte Empresarial: Alberto González Gómez, Virginia Guerrero, Iván Mirkia García.–Por la Parte Social: John Radu Finca, Mario Rueda Martín, Juan P. Fornieles Cuadrado, Moisés González Santos, Aída Pulido Artes, Juan A. Fernández Glez., Tomás Blesa Rico, Yelas Coego Hopman.

cve: BOE-A-2025-22223
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6730 *Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Empresas del Grupo DIGI en España.*

Visto el texto del Acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Empresas del Grupo DIGI en España (código de convenio n.º 90104963012025), que fue publicado en el BOE de 3 de noviembre de 2025, por la que se acuerda la adaptación del artículo 28 en atención al nuevo Salario Mínimo Interprofesional para 2026, que ha sido suscrita con fecha 26 de febrero de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo empresarial, en representación de las empresas que lo componen, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por 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 de la citada Acta y la nueva tabla salarial del artículo 28 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 Paritaria.

Segundo.

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

Madrid, 11 de marzo de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I ACTA

Comisión Paritaria Permanente de Negociación – I Convenio Colectivo del Grupo DIGI

Reunidos de manera telemática, siendo las 12:15 horas, del día 26 de febrero de 2026, se reúne la Comisión Paritaria de Negociación Permanente del I Convenio Colectivo del Grupo DIGI en España,

REUNIDOS

De parte de Grupo DIGI:

– Don Alberto González Gómez, en calidad de Head of Labour Law - RRLL de Grupo DIGI.

– Don Iván Mirkia García, en calidad de Labour Relations Legal Counsel de Grupo DIGI.

– Doña Virginia Guerrero, en calidad de Directora de RRHH de Grupo DIGI.

cve: BOE-A-2026-6730
Verificable en https://www.boe.es

De la parte social:

– Don John Radu Finca, en representación de CCOO.
– Doña Aída Pulido Artes, en representación de CCOO.
– Don Moisés González Santos, en representación de CCOO.
– Don Mario Rueda Martín, en representación de CCOO.
– Don Juan Antonio Fernández González, en representación de UGT.
– Don Tomás Blesa García, en representación de UGT.

Asistidos por doña Juan Pedro Fornieles Cuadrado (CCOO) y Miguel Ángel Pérez-Cortes Lozano (CCOO), y don Diego Gallart Millán (UGT).

Primero. *Orden del día y temas a tratar.*

Único. Adaptación del artículo 28 del Convenio Colectivo del Grupo DIGI en atención al nuevo Salario Mínimo Interprofesional.

El Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se determina el nuevo salario mínimo interprofesional para el año 2026, publicado en el BOE de 19 de febrero de 2026, fija el mismo en 17.094 euros brutos anuales a partir del 1 de enero del presente año.

Que las partes convienen la necesidad adaptar el artículo 28 del Convenio Colectivo del Grupo DIGI, relativo al salario mínimo garantizado por grupo profesional, a la normativa indicada en el párrafo anterior.

Todo ello y más concretamente en relación a dos de los subgrupos del Grupo Profesional IV, esto es al (i) Personal Comercial y de Ventas y (ii) Administración y Gestión. Así pues, el salario mínimo garantizado de estos dos subgrupos debe elevarse hasta los 17.094 euros brutos anuales, manteniéndose el redactado intacto del resto del precepto.

En consecuencia, la tabla recogida en el artículo 28 se verá modificada, quedando vigente la siguiente, todo ello con fecha de efectos de 1 de enero de 2026.

Grupo profesional	Nivel	Salario fijo bruto anual mínimo – Euros
I	Directores.	29.000
II	Mando superior.	27.000
III	Mando intermedio.	20.000
IV	Personal técnico y de soporte.	18.500
	Personal de despliegue de redes, mantenimiento e instalaciones.	18.500
	Personal comercial y de ventas.	17.094
	Administración y Gestión.	17.094

Segundo. *Registro y publicación.*

Que las partes determinan que, sin perjuicio de la inmediata aplicabilidad del presente acuerdo, en caso de ser necesario, se llevarán a cabo los necesarios trámites de registro y publicación.

Se levanta y finaliza la reunión a las 12:20 horas.

Y, en prueba de conformidad, firman las partes el presente acta por triplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, y a los efectos de acreditar la efectiva celebración de la misma.–Por la parte empresarial, Alberto González Gómez, Virginia Guerrero e Iván Mirkia García.–Por la parte social, John Radu Finca, Aída Pulido Artes, Moisés González Santos, Mario Rueda Martín, Juan Antonio Fernández González y Tomás Blesa Rico.

cve: BOE-A-2026-6730
Verificable en https://www.boe.es