

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21100 *Resolución de 4 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Signify Iberia, SLU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Signify Iberia, SLU (antes Philips Lighting Spain, SLU), para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao (Código de convenio número: 90104721012024), que ha sido suscrito con fecha 18 de julio de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 23 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado I 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, 4 de octubre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE SIGNIFY IBERIA SLU 2023-2025

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo los centros y/o puestos de trabajo de la Empresa Signify Iberia SLU a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en Barcelona, Bilbao, Madrid y Valencia.

La representación de las partes que concierne el presente Convenio colectivo figura en el anexo II del mismo.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa indicada en el artículo anterior y las personas trabajadoras que actualmente o en el futuro presten sus servicios en la misma, así como los que integren las Unidades que se puedan escindir.

2. En el supuesto de que algunas Unidades de la Empresa se escindieran en otras, a las personas trabajadoras de estas últimas les sería de aplicación lo pactado en este convenio, de acuerdo con sus circunstancias específicas.

3. En este supuesto los representantes de las personas trabajadoras de dichas Unidades escindidas podrán estar presentes en la comisión Negociadora del siguiente convenio.

4. La Comisión Paritaria será informada de la exclusión del personal del ámbito de Convenio colectivo por promoción a nivel directivo.

5. En el supuesto de incorporación de Unidades completas, estas se regirán por las normas colectivas o individuales que les sean propias, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección y sus representantes del personal.

6. La interpretación y aplicación de este convenio, se rige por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

7. Todas las referencias del presente convenio al término «Trabajador» o «Empleado» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio colectivo o la normativa legal aplicable en cada momento limite expresamente la titularidad de un derecho.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2025.

2. No obstante lo indicado en el párrafo anterior, las condiciones económicas se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de Enero de 2023.

Artículo 4. *Prórroga.*

De no existir preaviso a efectos de denuncia por escrito de una de las partes con una antelación mínima de un mes antes de su extinción, el convenio se considerará prorrogado por períodos de doce meses.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

1. Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este convenio se crea una Comisión Paritaria formada por ocho miembros de cada parte como máximo:

La Representación de la Dirección estará formada en principio por:

Doña Raquel Gómez Tortosa.
Doña Ana M.^a Polo García.

La Representación del Personal estará formada por:

Doña Isabel Chueco Riera.
Don Ignacio Escalero Azanza.
Don José Alberto Jadraque.
Don Antonio Perejón Sousa.
Don Andreas Perez-Madsen.
Don Alfonso Saiz Santamaria.
Don Juan Francisco Sanchez Juan.
Don Ignacio Sustacha García.

2. La Comisión Paritaria actuará siempre dentro del ámbito de las normas legales, sin invadir en ningún momento las atribuciones propias de la Dirección de la Empresa.

3. Como funciones específicas se le asignarán:

a) El control sobre la situación de la plantilla de la Empresa, incluyendo las soluciones de los casos históricos eventuales según la disposición de vacantes y las aptitudes requeridas.

b) Disponer de la información necesaria sobre todas las actividades para las que se efectúen contratos de duración determinada y becarios, así como las características y naturaleza de los mismos.

c) Recibir información de Universidades y Escuelas de Negocio con los que se tenga convenios de colaboración en la actualidad.

d) Recibir información sobre los casos de subcontratación, en aquellos trabajos que fueran susceptibles de realizarse por personal fijo en expectativa de destino (artículo 12 del Convenio colectivo).

e) Tratar en general sobre el número de horas extras realizadas, excesos de jornada y sus posibles incidencias en el empleo.

f) Fijación de los mecanismos de resolución de las discrepancias que pudieran surgir en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

g) Conocer con suficiente antelación cualquier propuesta de despido y/o reestructuración.

4. La Comisión Paritaria se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes, detallando las cuestiones objeto de la convocatoria. La Comisión Paritaria se reunirá dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, sin que en ningún caso se exceda de quince días naturales a partir de la convocatoria.

5. El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas y sometidas a dicha comisión será de siete días naturales a partir del día siguiente a la fecha de celebración de la reunión de la Comisión Paritaria o, en caso de discrepancias derivadas de desacuerdo durante el periodo de consultas de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo, el plazo máximo será de siete días a contar desde que la citada discrepancia le fuera planteada.

6. Los acuerdos se alcanzarán por mayoría de cada una de ambas representaciones. En caso de que no se alcanzara ningún acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos previsto en la disposición adicional Primera del presente Convenio colectivo.

7. De acuerdo con lo establecido en la Letra e), del apartado 3, del artículo 85 del Estatuto de las personas trabajadoras, se establece el sometimiento de las posibles discrepancias que pudiesen surgir en el seno de esta Comisión a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico en el artículo 83 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 6. *Comisiones de trabajo.*

Comisión de Valoración y Promoción:

Un presidente y cuatro vocales designados por la Dirección más cuatro vocales designados por los representantes de las personas trabajadoras.

Comisión de Formación, Becas, Préstamos y Control de gastos:

Cuatro Vocales designados por la Dirección.

Cuatro Vocales designados por la representación de las personas trabajadoras.

Comité de Seguridad y Salud:

Cuatro Vocales designados por la Dirección.

Cuatro Vocales designados por la representación de las personas trabajadoras.

Comisión de Igualdad:

Cuatro Vocales designados por la Dirección.

Cuatro Vocales designados por la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salario, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, convenio sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

2. Asimismo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica, si global y anualmente considerados, superasen el nivel total del convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de una nueva redistribución.

Artículo 8. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II

Ingresos, cese y clasificación de personal

Artículo 9. *Período de prueba.*

1. Los contratos de trabajo podrán establecer para el personal de nueva contratación un periodo de prueba de duración de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto.

2. Durante el período de prueba, tanto la Empresa como las personas trabajadoras podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

Artículo 10. *Valoración de puestos de trabajo.*

1. La valoración de puestos de trabajo será realizada por la Comisión Mixta de Valoración, que también se encargará de las reclamaciones que se produzcan en esta materia.

2. El secretario será designado entre y por los miembros de la misma.

3. La Comisión, que se reunirá cada dos meses o de forma inmediata si se acumulan más de cinco reclamaciones, podrá solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información estime necesaria sobre el contenido de los distintos puestos de trabajo a valorar.

4. La valoración de los puestos de trabajo se realizará aplicando el Manual de Valoración facilitado por la Dirección de la Empresa a la Comisión, Manual que también se encuentra a disposición del personal.

5. Esta Comisión Mixta para la valoración de puestos de trabajo podrá revisar las deficiencias que encuentre en el Manual de Valoración y proponer a la Dirección de la Empresa alternativas o modificaciones al mismo.

6. Se integran en los Grupos de convenio hasta el grado corporativo H17 incluido.

7. La clasificación en grupos del personal incluido en convenio, se efectuará de acuerdo con los siguientes cuadros:

- Grupo 1 de 5 a 11 puntos.
- Grupo 2 de 12 a 22 puntos.
- Grupo 3 de 23 a 37 puntos.
- Grupo 4 de 38 a 56 puntos.
- Grupo 5 de 57 a 79 puntos.
- Grupo 6 de 80 a 92 puntos.

8. Los resultados de la valoración y subsiguiente clasificación en grupos serán:

Comunicados individualmente a los interesados en lo que se refiere a número de puntos.

Publicados para general conocimiento en lo que se refiere a clasificación de Grupos.

9. Se adecuarán las categorías laborales a los grupos de valoración, incluyendo en el Manual de Valoración la tabla de equivalencias.

10. Los resultados de las actuaciones de esta Comisión se recogerán en un acta, sobre cuya publicación o no decidirá la propia Comisión en cada caso.

11. Se adjunta como anexo I al presente convenio, las normas de funcionamiento de la Comisión de Valoración, cuya eventual modificación corresponderá a la propia Comisión.

12. Durante la vigencia del presente convenio existe el compromiso de crear un grupo de trabajo que estudie la posibilidad de actualizar el actual Manual de Valoración existente.

Artículo 11. *Contratación y empleo.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas establecidas vigentes en cada momento, utilizándose las modalidades contractuales de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos suscritos.

Las condiciones recogidas en los artículos 30, 31, 32 y 33 (Ayuda natalidad, Ayuda escolar, Ayuda discapacidad y Seguro médico, respectivamente) serán aplicables a todo el personal a partir de la superación del periodo de prueba.

La Dirección de la empresa podrá hacer uso de la contratación temporal dentro de las normas y limitaciones establecidas en la normativa general aplicable, con el compromiso de convertir en indefinidos el mayor número posible de dichos contratos siempre que el puesto tenga carácter de permanente y se consiga una correcta adaptación persona-puesto.

Seguimiento de la contratación: Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

La valoración del puesto de trabajo se hará constar en los contratos de trabajo cuando aquélla ya exista.

Otras condiciones:

La Empresa se compromete a cubrir con personas con discapacidad el 2 por 100 de la plantilla, o bien a la aplicación de las medidas alternativas que legalmente se establezcan.

Trimestralmente la Dirección facilitará al Comité de Empresa/Delegados de Personal, estado actualizado de la plantilla con indicación de altas, bajas y personal disponible.

Empleabilidad: Se asigna a la Comisión de Valoración/Promoción la consecución de un objetivo de difusión y conocimiento de los criterios en esta materia a nivel europeo.

Artículo 12. *Fomento talento juvenil.*

Signify apuesta por el talento juvenil siendo consciente de la falta de experiencia con la que los jóvenes acceden, por primera vez, a un puesto de trabajo siendo considerando relevante su adaptación y formación en el puesto.

1. Con el fin de favorecer la inserción laboral de los jóvenes y el desarrollo de sus competencias profesionales, la empresa impulsará las siguientes modalidades de contratación del talento juvenil:

a) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: La empresa fomentará la celebración de contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, de acuerdo con la normativa prevista en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores en cada momento. La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los referidos contratos será del 75 % respecto de la fijada en el presente convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) Contratación indefinida: En aquellos supuestos en que no sea posible la contratación anterior, la empresa fomentará la contratación del talento juvenil a través de la contratación indefinida para la que se crea un nuevo grupo profesional, denominado «Grupo 0 Personas trabajadoras de nueva incorporación».

Se encuadrarán dentro del referido Grupo 0 aquellas personas trabajadoras menores de 30 años, que tengan una titulación universitaria, de formación profesional o equivalente, y que no hayan tenido una experiencia laboral previa superior a tres años en el mismo sector, actividad o categoría.

La retribución de las personas trabajadoras que se enmarquen en este Grupo será, en proporción al tiempo de trabajo efectivo: (i) del 75 % respecto de la fijada en el presente convenio para el grupo profesional que hubiese correspondido según las funciones desempeñadas, durante el primer año de vigencia del contrato; y (ii) del 85 % respecto de la fijada en el presente convenio para el grupo profesional que hubiese correspondido según las funciones desempeñadas, durante el segundo año de vigencia del contrato. A partir del tercer año la persona trabajadora pasará a encuadrarse en el grupo profesional que corresponda al puesto de trabajo que finalmente ocupe.

2. De manera adicional a las modalidades previstas anteriormente, la empresa podrá recurrir a la incorporación de estudiantes en prácticas en calidad de becarios, mediante la suscripción de sendos convenios de cooperación educativa de prácticas académicas con centros universitarios, de acuerdo con lo que se establezca por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 13. *Subcontratación.*

La empresa se compromete a no recurrir a la subcontratación de trabajos en cualquiera de sus formas en tanto exista personal fijo, en expectativa de destino, cuyo perfil se pueda ajustar a las necesidades de negocio del puesto potencial de subcontratación.

La Dirección facilitará a los representantes del personal la información que éstos soliciten sobre subcontratación. Se podrán crear comisiones de trabajo formada por representantes de la Dirección y del personal más un miembro de la Comisión Paritaria por cada una de las partes para analizar la problemática de la subcontratación. Cada comisión elaborará sus propias normas de procedimiento siendo sus decisiones vinculantes para las partes.

Artículo 14. Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar excedencia voluntaria las personas trabajadoras de la Empresa con una antigüedad de al menos un año.

Son condiciones indispensables para su concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que, durante el periodo de excedencia, la persona trabajadora no se va a dedicar a ninguna actividad que sea competidora de la empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.
- c) No se podrá solicitar esta excedencia para trabajar en otras organizaciones mundiales pertenecientes a Signify.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La persona trabajadora excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo y posición que hubiese o se produjesen en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido entre treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Para poder acogerse a otra excedencia voluntaria, la persona trabajadora deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio ininterrumpido en la empresa contados a partir de la fecha de su reincorporación.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa ni se computará a ningún efecto, sin pérdida de la antigüedad acumulada anteriormente.

Artículo 15. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en el que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Será de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, y, por tanto, la obligación de firmar un anexo de trabajo a distancia al contrato de trabajo.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior.

3. No se podrá realizar la prestación de servicios a distancia fuera del territorio español.

4. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que las que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

La Empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora a distancia los medios precisos para que ejecute su trabajo en esta modalidad, que constan en el siguiente inventario:

- Ordenador portátil y periféricos básicos: monitor, teclado, ratón y bolsa.
- Línea móvil de empresa y terminal de teléfono subvencionado de conformidad con los términos, límites y condiciones establecidos en con la política de Telefonía de IT vigente en cada momento.
- Conexión de datos de acuerdo con la política de IT vigente en cada momento.

Se establece la compensación de gastos siguientes:

– Aportación de 200 euros para la compra de mobiliario por una sola vez durante toda la duración de prestación de servicios, tanto empleados nuevos como los ya existentes. Se abonará la primera vez en que la Persona Trabajadora se acoja a la política de trabajo a distancia.

– Aportación de 130 euros para una silla de oficina, estableciéndose una vida útil de 7 años, tanto empleados nuevos como los ya existentes.

– 35 euros mensuales como compensación de gastos, tanto empleados nuevos como los ya existentes. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

6. Se reconocen a las personas trabajadoras los derechos relativos al acceso a la formación, promoción profesional, derechos de naturaleza colectiva y demás derechos recogidos en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia.

7. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo y de la propia autoevaluación que realicen de su puesto de trabajo. Las Personas Trabajadoras se obligan a mantener en condiciones óptimas y en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos el puesto de trabajo desde el que presten sus servicios.

8. Las personas trabajadoras a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

9. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la Desconexión Digital y al descanso efectivo, el uso de este derecho no podrá verse afectado por medidas disciplinarias ni perjuicios profesionales.

10. La persona trabajadora deberá respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado.

Artículo 16. *Promociones/rotación.*

1. Se publicarán internamente todas las vacantes que vayan a cubrirse, previamente a la posible cobertura por personal externo a la empresa.

La empresa dará a conocer las vacantes mediante publicación en la Intranet (portal de empleo accesible desde Workday) y en un canal de *Teams* accesible para todos los empleados y en el que sea posible habilitar un sistema de «alarma» por parte de los empleados cada vez que se publique una vacante.

En las vacantes publicadas se deberá hacer constar los siguientes datos:

- Título del puesto.
- Breve descripción del puesto de trabajo.
- Funciones y responsabilidades del puesto de trabajo.
- Conocimientos, competencias y experiencia previa requerida.
- *Manager* responsable del puesto de trabajo y equipo al que pertenece.
- Grado corporativo (HAY), pudiendo este estar sujeto a ajustes en función del perfil finalmente seleccionado.
- Grupo de valoración.
- Ubicación.

Se facilitará a la Comisión de Valoración y Promoción cualquier información que esta estime oportuna respecto a la vacante publicada, manteniendo la Comisión su derecho a

sugerir mejoras y a solicitar cambios en el contenido de la misma –incluso a posteriori de la publicación inicial– especialmente en lo que se refiere al Grupo de valoración de convenio.

Los candidatos interesados deberán aplicar a través de *Workday* (o de la herramienta corporativa vigente en su momento), cerrándose el plazo de admisión de solicitudes en un plazo de cinco días, como mínimo.

Una vez cerrado el plazo de aplicación, el *Manager* –con el apoyo de *Talent Acquisition* o de Recursos Humanos, en su caso– procederá al análisis y valoración de las candidaturas. Durante este proceso, pueden aplicarse técnicas como análisis de los currículos, entrevistas por competencias, pruebas de caso o similares.

Se dará prioridad a la hora de cubrir la vacante a las personas candidatas internas que cumplan con los requisitos.

Una vez seleccionado el candidato más idóneo, se procederá a la extensión de la oferta y –en caso de que esta sea aceptada– a informar de la decisión a los candidatos no seleccionados.

Se facilitará a la Comisión de Valoración y Promoción cualquier información que esta estime oportuna respecto al proceso de selección llevado a cabo, respetando los límites de confidencialidad y privacidad de la información que pudieran aplicar.

Se acuerda que la empresa ofrecerá una sesión formativa para informar a todos los empleados del nuevo procedimiento acordado en el presente convenio respecto a la publicación de vacantes.

2. La Comisión de Valoración valorará los puestos de nueva creación.

En las convocatorias para cobertura de vacantes se hará constar el Grupo de convenio que corresponda, de acuerdo con el manual de valoración.

En las convocatorias de puestos de nueva creación sin valoración previa deberá constar la valoración provisional del puesto, que posteriormente será refrendada o enmendada por la oportuna valoración realizada por la Comisión de valoración.

Artículo 17. *Formación y becas.*

1. La Dirección de la Empresa fomentará la formación permanente del personal, aportando los medios necesarios para la misma.

2. La formación específica se impartirá dentro de la jornada laboral y será obligatoria para las personas trabajadoras. La formación no específica podrá desarrollarse indistintamente dentro o fuera de la jornada de trabajo y será de carácter voluntario.

A los efectos del párrafo anterior, se entiende por formación específica aquella que objetivamente puede exigirse al titular del puesto para el correcto desarrollo de su función.

3. Las actividades de formación irán encaminadas a cubrir necesidades originadas por exigencias estructurales generales o parciales de la Empresa, o bien las de tipo individual, siempre que tengan relación con el contenido del puesto de trabajo.

4. La Empresa informará a la Representación de las personas trabajadoras del contenido de los respectivos planes de formación.

5. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir los cursos de formación organizados por la empresa, siempre de acuerdo con las necesidades de la misma.

6. El objetivo de las becas de estudio será la formación necesaria para el puesto de trabajo o desarrollo profesional.

7. Las Comisiones de Formación participarán en la elaboración de los planes que se presenten al FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) en los términos que establezca este organismo.

8. Se faculta a la Comisión correspondiente para el establecimiento de los criterios de concesión de las Becas.

CAPÍTULO III

Jornadas, horarios y descansos

Artículo 18. *Jornada laboral.*

1. La jornada de trabajo en cómputo anual es de 1739 horas efectivas que se distribuirá de forma irregular y flexible a lo largo del año.

2. En jornada normal, el tiempo de trabajo será de cuarenta y dos horas y treinta minutos semanales para todas las personas trabajadoras, con las excepciones señaladas por la ley. En jornada intensiva, la jornada de trabajo será de treinta horas semanales.

3. La jornada intensiva se disfrutará en el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive. No obstante, la persona trabajadora podrá escoger entre las siguientes opciones:

a) Jornada intensiva en el período comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, ambos inclusive.

b) Jornada intensiva en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto –ambos inclusive– así como los viernes de mayo a noviembre, en las fechas específicas que apliquen cada año según el calendario laboral y el cómputo de horas anual correspondiente.

c) Jornada normal de lunes a jueves y jornada intensiva los viernes, durante todo el año.

d) Jornada de ocho horas diarias durante todo el año, es decir, de lunes a viernes y de enero a diciembre.

Al inicio de cada año la empresa preguntará a las personas trabajadoras la modalidad de horario/jornada escogida para un adecuado cómputo de las horas trabajadas en el sistema corporativo vigente en ese momento.

Para el departamento *Order Desk* se acuerda el siguiente procedimiento para asegurar la cobertura del servicio durante el periodo de jornada intensiva de verano y para la recuperación de las posibles tardes de viernes siempre y cuando sea petición por escrito de la empresa:

– Cada año se procederá a evaluar los recursos necesarios para cubrir las tardes durante dicho periodo (número de personas y número de tardes).

– Se establece una compensación en días de vacaciones con la fórmula de medio día de vacaciones extra por cada tarde de cobertura (1 tarde de cobertura = 0.5 días de vacaciones extra).

– En las tardes de cobertura se podrá teletrabajar, salvo que fuese necesaria la asistencia presencial debido a las causas recogidas en el apartado de teletrabajo (reuniones, sesiones presenciales de formación, etc).

– En la medida de lo posible, la cobertura de las tardes se hará o bien con las personas que tengan la jornada tipo b, c o d mencionada arriba o bien con las que – teniendo la jornada tipo a– se presenten voluntarias para prestar esta cobertura.

– Si con lo anterior no fuera suficiente para la cobertura del servicio, los miembros de la *Order Desk* buscarán de mutuo acuerdo la forma de cubrir las tardes necesarias.

– Si el equipo no llegara a un acuerdo, será RRHH y el Comité de Empresa los que negociarían dicho acuerdo.

Artículo 19. Horarios.

1. Los horarios permanecerán inalterados por el período de vigencia de este convenio, siendo los siguientes:

- El horario establecido con carácter general es de 8 a 17:15 horas con cuarenta y cinco minutos de comida, en jornada normal y de 8 a 14 horas en jornada intensiva.
- El horario del personal de ventas se adaptará, previo acuerdo con los interesados, de la forma más adecuada para cubrir los objetivos de venta previstos, manteniéndose el cómputo anual de 1739 horas.

2. En caso de cambio de horario por necesidades del servicio, previo acuerdo con las personas trabajadoras afectadas e informados el Comité de Empresa, se compensará con el pago del 2,5% del sueldo bruto anual, en concepto de «Compensación de cambio de horario», manteniéndose dicha compensación durante todo el tiempo que dure la modificación.

3. No obstante, lo establecido anteriormente con carácter general y, con el fin de discutir la adecuación de horarios de trabajo en áreas concretas si surgiera la necesidad, se acuerda la creación de una Comisión de Trabajo, representada por su Comité de Empresa y miembros de la Dirección respectiva.

Para velar por la compatibilidad de las necesidades de todas las partes implicadas con las establecidas dentro del marco de condiciones generales, deberán ser informados previamente los miembros de la Comisión Paritaria que podrán incorporarse a la negociación con las mismas competencias que el resto de los componentes de la Comisión de Trabajo.

Si no hubiera acuerdo prevalecerá lo dispuesto en convenio.

En caso de acuerdo este se incluirá como anexo al convenio.

Artículo 20. Calendario laboral.

Se establecen como máximo tres «puentes» anuales sin recuperación para el período de vigencia de este convenio, dependiendo de las horas disponibles cada año.

Los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre serán festivos en todos los centros de trabajo. En caso de coincidencia con días no laborables, se adelantará a la jornada anterior.

Los días festivos anuales serán los oficiales (doce nacionales más dos locales) con independencia de los «puentes» señalados.

El calendario laboral de cada año, y la correspondiente distribución de los días no laborables, será competencia de la Comisión Paritaria, quien anualmente discutirá, fijará y adaptará el calendario que corresponda.

El calendario laboral deberá reflejar la jornada diaria, semanal y anual.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

1. Se considerarán horas extraordinarias las así definidas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. Todas las horas extraordinarias, se podrán cambiar por un tiempo equivalente en descanso en otras jornadas, más el cobro del 40 % del correspondiente valor de la hora extra en concepto de «Plus de jornada cambiada».

En el caso de que las horas extraordinarias se realicen en jornada intensiva, la persona trabajadora podrá optar por cambiar cada hora trabajada por tiempo libre equivalente en las tardes de los viernes de jornada normal, quedando excluidos aquellos viernes que coincidan con cierres administrativos o comerciales. Todo ello a petición de la persona trabajadora y previo acuerdo con el responsable jerárquico inmediato.

Los acuerdos individuales suscritos con el responsable jerárquico inmediato deberán ser comunicados a Recursos Humanos, quien a su vez dará información a la Representación de las Personas Trabajadoras.

3. Se declara, tanto por la Representación de las Personas Trabajadoras como por la de la Empresa, la intención de no exceder de los límites de horas extraordinarias establecidas por la Legislación Vigente, tendiéndose a cambiar de la manera expresada en el punto anterior todo exceso que sobre dichos límites pudiera producirse.

4. El valor de la hora extraordinaria será el siguiente:

Hora extraordinaria realizada en día laborable: 175 % de la hora normal.

Hora extraordinaria realizada en día festivo: 250 % de la hora normal.

5. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa; su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para las personas trabajadoras.

Artículo 22. Vacaciones.

1. Se establece un período de veintiséis días laborables de vacaciones anuales para todo el personal que preste sus servicios durante un año natural completo o, en caso contrario, la parte proporcional. Cada diez años de antigüedad en la Empresa se tendrá el derecho a un día más, cumplidos dentro del año natural.

2. El interesado tendrá derecho a fraccionar el período de vacaciones, siempre de acuerdo con el responsable jerárquico respectivo y según las necesidades de trabajo, del siguiente modo:

Quince días laborables como mínimo de una sola vez, en el período comprendido entre el 1 de Enero a 31 de Agosto, garantizando la Empresa que podrá disfrutarse este período en los meses de julio y agosto.

Excepcionalmente, y a petición del interesado, se podrán disfrutar todas las vacaciones fuera de este período siempre que el responsable jerárquico correspondiente lo autorice.

El resto de días de vacaciones se podrán tomar hasta de uno en uno, con la limitación de un máximo de cinco días.

3. A efectos del cómputo de horas/año, se considerarán disfrutados como vacaciones veintidós días laborables en jornada intensiva y cuatro días laborables en jornada normal.

4. Para aquellos empleados que por necesidades del servicio se vean obligados a modificar las fechas de sus vacaciones o disfrutarlas fuera del período de julio y agosto, se fija una compensación de 1.300 euros, entendiéndose referida ésta a las tres semanas de disfrute ininterrumpido.

5. Las vacaciones deberán estar fijadas antes del 30 de abril de cada año.

6. No se computarán como días de vacaciones los de baja por enfermedad documentados con el correspondiente «parte de baja» de la Seguridad Social.

7. El devengo de vacaciones, se produce por años naturales (1 enero-31 diciembre) y su disfrute se realizará dentro del año natural de forma proporcional al tiempo trabajado.

La persona trabajadora que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

8. El período de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de Diciembre del año de su devengo, salvo que, por necesidades de trabajo, no se hubiesen podido disfrutar en el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del año siguiente.

9. Cuando el período de vacaciones fijado para la Persona Trabajadora 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 a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 23. *Retribuciones y revisión.*

1. Las retribuciones que se fijan en el presente convenio se refieren siempre a percepciones brutas anuales.

2. Las percepciones salariales acordadas para los años 2023 y 2024 tendrán el incremento siguiente:

Año 2023: Se aplicará un incremento mínimo de 1,5 % al salario correspondiente al año 2022. (ya reflejado en las tablas) Sin perjuicio de lo anterior, una vez conocido el IPC interanual definitivo del año 2023 se revisará dicho incremento hasta alcanzar, el IPC, siempre que éste no supere el 2 %.

En el supuesto de que el IPC interanual definitivo del 2023 fuera superior al 2 % el incremento para dicho año se calculará de la siguiente manera.

– Se incrementará el salario 2023 en un 0,5 % adicional al 1,5 % ya aplicado para alcanzar el 2 % de IPC.

– Adicionalmente se aplicará el 50 % de cada punto o fracción de IPC que supere el 2 % interanual hasta alcanzar un tope de un 2,3 %.

A efectos de clarificación, en ningún caso, sea cual sea el IPC interanual 2023, el incremento salarial 2023 será superior al 2,3 % del salario correspondiente al año 2022.

Los citados incrementos tendrán efectos retroactivos al primero de enero de cada año.

Año 2024: Se aplicará un incremento fijo del 1 % al salario correspondiente al año 2023. Sin perjuicio de lo anterior, una vez conocido el IPC interanual definitivo 2024, se revisará dicho incremento hasta alcanzar el IPC siempre que éste no supere el 2 %.

En el supuesto de que el IPC interanual definitivo del 2024 fuera superior al 2 % el incremento para dicho año se calculará de la siguiente manera.

– Se incrementará el salario 2024 en un 0,5 % adicional al 1 % ya aplicado para alcanzar el 2 % de IPC.

– Adicionalmente se aplicará el 50 % de cada punto o fracción de IPC que supere el 2 % interanual hasta alcanzar un tope de un 2,3 %.

A efectos de clarificación, en ningún caso, sea cual sea el IPC interanual 2024, el incremento salarial 2024 será superior al 2,3 % del salario correspondiente al año 2023.

Garantía de poder adquisitivo: si la pérdida de poder adquisitivo en la suma de los años 2023 y 2024 es mayor o igual al 6 %, se incrementará el salario del 2024 en un 2 % adicional para calcular el salario 2025 por lo que este incremento se realizará, con fecha efectiva de 1 de enero de 2025 y sin efectos retroactivos.

Para el ejercicio 2025, cualquier incremento sobre los conceptos retributivos y cuantías económicas detalladas en el Convenio colectivo requerirá acuerdo expreso

entre la representación de la empresa y la representación de las Personas Trabajadoras. La negociación del acuerdo relativo a 2025 deberá iniciarse antes del fin de 2024.

3. Se seguirá este mismo criterio de incremento anual para las compensaciones económicas de distinta índole establecidas en los artículos: 25 apt. 2, 26, 29, 30,31, 32, 34 y 35.

4. Retribución Flexible: La Empresa ha decidido ofrecer a todas las personas trabajadoras un Plan de Retribución Flexible, cuyos aspectos más destacables son los siguientes:

a) Se constituye una Bolsa de Retribución Flexible, formada por el 25 % del salario fijo bruto anual que actualmente perciben las personas trabajadoras.

b) Los empleados podrán sustituir, mediante adhesión voluntaria y expresa al Plan de Retribución Flexible, la percepción dineraria del importe de la Bolsa de Retribución Flexible por otros beneficios o productos en especie, conforme a la Legislación vigente.

c) Cada trabajador que desee adherirse al Plan de Retribución Flexible deberá firmar un acuerdo de novación contractual con la empresa.

d) La adhesión al Plan de Retribución Flexible tendrá una duración de un año, entendiéndose prorrogada tácitamente por las partes en caso de falta de denuncia expresa.

e) La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie.

Por lo tanto, la elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no afectará a la cotización a la Seguridad Social que corresponda.

En el supuesto de que el empleado tuviese derecho a percibir de la Empresa una cantidad en concepto de indemnización, ésta se calcularía considerando la retribución que percibiría en caso de no optar por ninguno de los beneficios ni productos en especie ofrecidos por la Empresa dentro del Plan de Retribución Flexible.

f) La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica por parte de la empresa a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.

g) En el supuesto que el empleado o la Empresa decidiesen no prorrogar el acuerdo de retribución flexible, y por tanto dejar sin eficacia el mismo, el empleado tendrá derecho a percibir las retribuciones dinerarias que le correspondiesen conforme al sistema retributivo establecido.

h) La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible cuando lo estime oportuno informando a la representación de los trabajadores. En todo caso, en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

Artículo 24. *Conceptos salariales.*

1. Salario convenio es una cantidad pactada que refleja los salarios mínimos de convenio establecidos en el artículo siguiente.

2. El plus complementario está constituido por la diferencia entre el salario convenio y salario total, excluido plus de antigüedad, ayuda familiar y demás pluses.

Artículo 25. *Salario.*

1. Se fijan los salarios mínimos convenio para cada uno de los Grupos de valoración para el año 2023 (ya aplicado el 1,5 %) en:

Grupo 0	75% respecto de la fijada en el presente convenio para el grupo profesional que hubiese correspondido según las funciones desempeñadas, durante el primer año, y del 85% a partir del segundo año de vigencia del contrato.
Grupo 1	26.785,80 euros anuales.
Grupo 2	29.051,90 euros anuales.
Grupo 3	32.292,93 euros anuales.
Grupo 4	36.364,12 euros anuales.
Grupo 5	42.669,46 euros anuales.
Grupo 6	51.926,34 euros anuales.

Quedarán bajo el ámbito de convenio todos los empleados hasta el grado corporativo H17 incluido.

2. La Paga de productividad de cada año se abonará en marzo del siguiente año.

- Importe 2023: 1.856,93 euros.
- La fórmula del cálculo de dicho incentivo se hará de la forma siguiente:

$$(\text{Productividad real/Productividad prevista}) \times 100$$

c) Escalado Premio a pagar:

Consecución	Premio a pagar
< 90	0
>90 < 100	% real de consecución
= 100	1.856,93 euros
≥101 ≤115	115 %
≥ 116	130 %

d) Paga de Productividad.

La paga de productividad es aplicable a aquellos empleados que no sean elegibles a una compensación variable (incentivo de ventas, incentivo anual, otro tipo de retribución variable si la hubiera). Asimismo, se garantiza que lo percibido por cualquier de los incentivos o retribuciones variables sea, como mínimo, igual a la paga de productividad correspondiente al año en curso.

Artículo 26. *Premio de antigüedad.*

- Se fija la cuantía del trienio en 344,61 euros brutos anuales sin distinción de categorías laborales y sin limitación de trienios.
- La antigüedad, tanto la acumulada como la futura no podrá ser absorbida ni compensada con ninguna otra mejora voluntaria de la Empresa.
- Los trienios se considerarán devengados desde el primero del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento.

Artículo 27. *Devengo y abono de salarios.*

1. Las retribuciones descritas en los artículos anteriores se abonarán en catorce veces iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil del mes de junio y el último día hábil anterior al 24 de diciembre.

2. La paga de Junio se devengará el primer semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta de Enero a Junio.

3. La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año a razón de 1/6 por cada mes en alta de julio a diciembre.

Artículo 28. *Plus de nocturnidad.*

El plus de jornada nocturna trabajada para el personal cuyo horario sea trabajo nocturno, se fija en un 25 por 100 sobre el salario convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de aplicación de este Plus se consideran horas nocturnas las horas realizadas entre las 22 horas y las 6 horas.

Artículo 29. *Plus especial de transporte.*

Se fija en 16,44 euros brutos mensuales para aquellos empleados que tengan el derecho de percepción. Este plus no se incorporará al Plus Complementario.

CAPÍTULO V

Ayudas sociales complementarias

Artículo 30. *Ayuda natalidad.*

Se establece una compensación de 857,04 euros brutos por hijo nacido/adoptado durante la vigencia del convenio.

Se tendrá en cuenta que los sujetos pasivos son los hijos no pudiendo, por tanto, ninguna unidad familiar o progenitores, cuando ambos presten servicios en la empresa, recibir doble prestación económica por el mismo sujeto pasivo.

Artículo 31. *Ayuda guardería, escolar, universitaria.*

1. Para todas las personas trabajadoras en activo en el mes de septiembre, se establecen una ayuda económica por hijo y tramo de edad abonable durante dicho mes, de acuerdo con la siguiente escala:

– De cero a tres años cumplidos en el año natural, en concepto de ayuda guardería y por un importe de 773,81 euros anuales.

– De cuatro a veintiún años cumplidos en el año natural, en concepto de ayuda escolar/universitaria, por un importe de 510,72 euros anuales.

2. Se tendrá en cuenta que los sujetos pasivos son los hijos no pudiendo, por tanto, ninguna unidad familiar o progenitores, cuando ambos presten servicios en la empresa recibir doble prestación económica por el mismo sujeto pasivo.

Artículo 32. *Ayuda para hijos o personas trabajadoras con discapacidad.*

1. Se establece una ayuda de 5.779,67 euros brutos anuales a abonar, divididos en cada uno de los meses naturales del año, para cada hijo con discapacidad de las

personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio, exigiéndose los requisitos siguientes para la percepción de ayuda:

- Que el hijo tenga reconocido un grado de discapacidad mínimo del 33 % por los servicios médicos competentes.
- Que dicho hijo esté matriculado en un centro de educación, o sometido a tratamiento médico adecuado.

Durante la vigencia del presente convenio se ofrece la posibilidad de participar en el «Plan Familia».

Se tendrá en cuenta que los sujetos pasivos son los hijos no pudiendo, por tanto, ninguna unidad familiar o progenitores, cuando ambos presten servicios en la empresa, recibir doble prestación económica por el mismo concepto y sujeto pasivo.

Los trabajadores que tengan un porcentaje de discapacidad reconocido oficialmente igual o superior al 33 %, bien en el momento de su contratación o bien en un momento posterior, también tendrán derecho a percibir esta ayuda. Para ello, tendrán que aportar un certificado oficial de discapacidad emitido por el Organismo competente en cada Comunidad Autónoma. La percepción de la ayuda será a partir de la fecha de reconocimiento en dicho certificado.

Si el grado de discapacidad se redujese por debajo del 33 % o desapareciese, el complemento dejaría de percibirse desde la fecha en que se produjera la modificación.

Artículo 33. Seguro médico.

Se mantiene la participación de la Empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del Seguro Médico para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

Se limita la subvención para otras compañías a aquellos empleados que vienen disfrutando de este beneficio, no siendo posible incorporar a nadie más. La cuota para estas últimas será la cuota máxima a cargo de la Empresa, tanto en porcentaje como en valor absoluto, en los mismos topes que los abonados a la compañía Sanitas.

Serán igualmente beneficiarios de esta subvención, además del empleado/a:

- El cónyuge del empleado/a, o pareja de hecho registrada como tal.
- Hijos del empleado/a hasta el año en que cumplan 25 años de edad.

A partir de dicha edad y en tanto formen parte de la unidad familiar podrán mantenerse como beneficiarios de la póliza concertada siempre que el empleado titular abone el 100 % de la prima correspondiente a los mismos.

Artículo 34. Comedor.

1. La participación del personal en el precio del cubierto del Comedor de la Empresa a abonar a la Compañía concesionaria se fija en 1,75 euros por comida.

2. La subvención por comida se fija en 10,18 euros para el personal de los centros en donde no exista comedor o esté cerrado temporalmente y el horario no permita desplazarse a casa.

3. En caso de comidas realizadas en desplazamiento por motivo de trabajo dentro de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo se abonará, previa presentación de justificantes, hasta un máximo equivalente a una comida, según la cuantía establecida para este concepto en las normas vigentes sobre dietas de viaje. Sin presentación de justificantes, se abonarán solamente 10,18 euros.

Como subvención a abonar a los empleados incluidos en el ámbito de este convenio, cuando por razones de trabajo no le sea posible efectuar la comida en el comedor de la Empresa, y la ruptura entre la jornada de la mañana y la de la tarde (una hora o menos) no permitan el desplazamiento al propio domicilio, se fija el siguiente valor: 10,18 euros.

Artículo 35. *Condiciones de viaje.*

1. El personal incorporado a la Compañía a partir del 1 de Abril de 2003 se registrará por el sistema de gastos pagados.

Los empleados acogidos al sistema de dietas podrán migrar al sistema de gastos pagados, a libre elección del interesado. Esta solicitud deberá hacerse durante el mes de enero de cada año.

La cuantía de la dieta para los viajes realizados por el personal incluido en convenio se fija en: dieta: 57,45 euros diarios, media dieta: 33,05 euros diarios y dieta varios: 8,64 euros diarios, comida o cena: 24,40 euros.

2. En los viajes de duración superior a catorce días, dentro del territorio nacional, se establece la posibilidad de regresar durante un fin de semana al lugar de residencia habitual cada quince días.

El personal en viaje podrá regresar cada semana a su lugar de residencia siempre que el coste de ida y vuelta donde se esté trabajando sea igual o inferior al coste de estancia en el lugar de trabajo durante ese fin de semana y se realice fuera de las horas de trabajo y sin cobro de horas extraordinarias.

3. En los viajes internacionales, siempre que la duración del mismo sea, al menos, de cuatro semanas, se podrá regresar al domicilio cada quince días en fin de semana y fuera de las horas de trabajo, siempre que el coste del viaje no supere el de estancia, pudiendo utilizar vuelos «charters».

4. Se entregarán las normas de viaje y seguros aplicables.

La cuantía de las dietas queda congelada mientras que el Ministerio de Hacienda no establezca cantidades por encima de lo establecido.

Artículo 36. *Condiciones de utilización de coche al servicio de la empresa.*

1. Se compensará a 0,25 euros/Km. a los empleados que utilicen, de forma esporádica, el vehículo propio al servicio de la Empresa.

Esta tarifa será revisada automáticamente en el supuesto que el Ministerio de Hacienda establezca o revise al alza, por encima del importe acordado, la cuantía exceptuada de gravamen correspondiente a la asignación por gasto de locomoción, regulado en la Ley y Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Aquellos colectivos con acuerdos específicos o empleados con condiciones ad-personam (gastos de representación, otro precio de Km.), superiores a lo establecido en el primer párrafo del apartado anterior, mantendrán éstas en sus estrictos términos.

El tratamiento fiscal de las citadas compensaciones será el que corresponda en cada momento.

Artículo 37. *Locomoción.*

1. Los empleados de Signify asignados a la oficina de Madrid tienen acceso al servicio de Lanzadera ofrecido por la propiedad el edificio. Este servicio de Lanzadera realiza paradas en las estaciones de Chamartín y Plaza de Castilla. Asimismo, la empresa estudiará con dicha propiedad la adición de más paradas a esta ruta, en función del número de usuarios y de las estaciones más frecuentadas.

Cualquier modificación de las vigentes rutas deberá ser propuesta y discutida en la Comisión Paritaria o en el ámbito que la misma delegue.

Artículo 38. *Préstamos.*

1. La Comisión para la adjudicación de préstamos se constituirá según lo establecido en el artículo 6 del presente convenio.

2. Los préstamos se gestionan con una entidad bancaria.

3. Los importes y conceptos susceptibles de préstamo son:

Concepto	Importe	Amortización
Vivienda.	20.000 euros.	cinco años.
Obras.	12.000 euros.	cuatro años.
Coche.	12.000 euros.	cuatro años.
Varios.	8.000 euros.	tres años.

4. Los préstamos devengarán un interés, equivalente al 80 % del interés legal del dinero establecido por el Gobierno en los Presupuestos General del Estado para cada año. El empleado no tendrá ni comisión de apertura ni de cancelación (esta última si se aplicará si la salida de la compañía se produce de forma voluntaria).

Artículo 39. *Anticipos.*

Los interesados tendrán derecho a obtener un anticipo de hasta el 100 por 100 de la paga extraordinaria más próxima.

Artículo 40. *Seguro de vida.*

Se mantiene el seguro de vida cuyas primas son en su totalidad a cargo de la Empresa con las siguientes prestaciones:

- Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte o de incapacidad permanente y absoluta.
- Tres anualidades en caso de muerte por accidente.

Se entiende por salario bruto a estos efectos la suma del salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo 41. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, avisando con la posible antelación a su responsable inmediato y justificando adecuadamente su ausencia, podrá no asistir al trabajo, con derecho a percibir el salario y complemento en su caso, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

1. Matrimonio o registro de parejas de hecho: Veinte días naturales.

– La comunicación por escrito del permiso deberá presentarla el trabajador a su responsable inmediato, con una a antelación mínima de quince días a la fecha prevista de iniciación del permiso.

– El trabajador, al comunicar el permiso, indicara en el escrito la fecha de comienzo y fin de la ausencia por este motivo (veinte días naturales ambos inclusive). La ceremonia deberá celebrarse necesariamente dentro del periodo solicitado.

– Posteriormente, se presentará ante Recursos Humanos el libro de familia o certificación del Registro Civil.

2. Enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella»: hasta cinco días laborables.

– La persona trabajadora solicitará el permiso por escrito a su responsable inmediato y seguirá el procedimiento específico de Recursos Humanos para el registro de permisos retribuidos.

– En caso de que, por extrema urgencia, el trabajador no haya solicitado el permiso, avisará a su responsable inmediato por cualquier medio en el plazo de las veinticuatro horas siguientes al inicio del permiso. Una vez reincorporado al trabajo, realizará petición por escrito del permiso ya disfrutado a su responsable inmediato y a Recursos Humanos según el procedimiento mencionado.

– Justificará posteriormente mediante la presentación de justificante extendido por el centro hospitalario en el que conste que el paciente ha sido ingresado, la fecha de ingreso, la fecha de alta hospitalaria, la fecha de alta médico y/o el justificante de reposo domiciliario y su duración.

– Asimismo, se deberá justificar adecuadamente el parentesco de la persona que genera el derecho, el matrimonio o pareja de hecho o, en su caso, la convivencia con la persona trabajadora.

3. Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho: tres días laborables, ampliables a cinco, en caso de desplazamiento. Se presentará justificante del fallecimiento y del parentesco con la persona trabajadora.

4. Asistencia a consulta médica: El tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.

– La solicitud del permiso la deberá presentar el trabajador por escrito a su responsable inmediato, con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista de la visita.

– Si por la urgencia del caso, el trabajador no hubiese podido presentar la solicitud de permiso, comunicará su ausencia por cualquier medio. Una vez reincorporado al trabajo, realizará petición por escrito del permiso ya disfrutado.

– Se justificará la asistencia a la consulta y el tiempo invertido mediante impreso de justificante de visita médica.

– Si el trabajador asiste a consulta médica de urgencias y, por prescripción médica, debe guardar reposo durante la jornada laboral de ese día, solicitará del médico justificante en el que conste que la visita es de urgencias y la necesidad de tal descanso.

5. Dos días naturales por traslado del domicilio habitual del trabajador.

– Se solicitará el permiso con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista para dicho traslado.

– Lo justificará posteriormente mediante contrato de la nueva vivienda o factura de transporte de muebles y deberá comunicar el nuevo domicilio.

6. Exámenes: El tiempo necesario, si se dieran las condiciones exigibles en el artículo 23.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

– Se solicitará el permiso a su responsable inmediato con una antelación mínima de dos días a la fecha del examen.

– Lo justificará posteriormente mediante certificado expedido por la entidad formativa.

7. Necesidad de atender asuntos propios que no se puedan atender fuera del horario de jornada ordinaria: El tiempo necesario con un máximo de cinco días.

8. Cumplimiento de funciones sindicales: se estará a lo dispuesto por la ley.

9. Cumplimiento inexcusable de deberes públicos: el tiempo imprescindible.

10. Permiso sin sueldo: en otros casos previamente justificados se concederán permisos sin sueldo.

Todos los permisos, sin excepción, se solicitarán al responsable inmediato a través de la herramienta que gestiona las vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, comunes o profesionales, Maternidad o Paternidad, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % correspondientes al salario convenio más plus de antigüedad y complementario mientras dure la situación de incapacidad temporal.

Artículo 43. *Premios por años de servicio en la empresa.*

Premio 22 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa veintidós años. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la doceava parte del sueldo bruto anual respectivo y una tarjeta regalo por un valor de 1065 euros.

Premio 21 años: A partir del año 2024 el premio de 22 años pasará a obtenerse con 21 años de antigüedad.

Premio 20 años: A partir del año 2025 el premio de 22 años pasará a obtenerse con 20 años de antigüedad.

Premio 35 años de servicio: Obtendrán este premio todos los trabajadores que lleven prestando sus servicios en la Empresa treinta y cinco años de antigüedad. Consistirá en una gratificación bruta equivalente a la doceava parte del sueldo bruto anual respectivo y un regalo consistente en una tarjeta regalo por un valor de 3.000 euros.

La imputación fiscal de su valor como pago en especie se repercutirá mensualmente al afectado a lo largo del ejercicio fiscal correspondiente.

Se entiende por sueldo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo 44. *Premio de jubilación.*

En el momento de la jubilación se entregará un premio consistente en dos mensualidades brutas (dos catorceavas partes del bruto anual).

Se entiende por sueldo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo 45. *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora se entregará a sus derechohabientes una cantidad igual al importe de tres doceavas partes del salario fijo bruto anual.

Se entiende por salario fijo bruto anual la suma de salario convenio, plus complementario y plus de antigüedad.

Artículo 46. *Venta de artículos a empleados.*

La Empresa tiene establecida la venta a su personal, en condiciones económicas especiales, de los artículos de su marca.

Las condiciones de descuento y otras aplicables a estas ventas y sus posibles modificaciones posteriores, según los tipos de artículos, coyuntura comercial, etc., están sujetas a la política comercial de la Compañía, comunicadas al Comité de Empresa y dadas a conocer al personal a los efectos oportunos.

CAPÍTULO VI

Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida profesional y personal*Artículo 47. Igualdad de oportunidades.*

La empresa, juntamente con los representantes de los trabajadores, viene desarrollando a través de su Código de Integridad y sus valores, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencia el respeto entre los empleados, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y Real Decreto 901/2020 del 13 de Octubre, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El 7 de noviembre de 2017 se creó la Comisión de Igualdad con el compromiso de implantar un Plan de Igualdad, así como su impulso y seguimiento.

Con este fin, se han realizado los estudios de diagnóstico, consistentes en el análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres partiendo de la previa recogida de información en base a los parámetros e indicadores definidos y consensados en la Comisión de Igualdad y siguiendo en todo momento los principios propuestos por el Ministerio de Trabajo en el «Modelo de cuestionario para la elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa».

Nuestro Plan de Igualdad pretende potenciar una cultura empresarial asentada en el Principio de Igualdad de Oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos:

- Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de no discriminación.
- Construir una plantilla diversa.
- Promover la promoción interna femenina.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Se mantiene la vigencia de la Comisión de Igualdad cuyas funciones están enfocadas a la Implantación de las acciones del Plan de Igualdad, así como a su impulso y seguimiento.

Artículo 48. Conciliación de la vida profesional y personal.

Las partes firmantes del presente convenio comparten la voluntad de seguir evolucionando en materia de conciliación de la vida profesional y personal mediante la búsqueda e implantación de nuevas fórmulas o mejora de las existentes.

En este sentido, este convenio establece distintas medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que suponen una adaptación de la jornada, como trabajo a distancia (artículo 14), flexibilidad de jornada (artículo 17), flexibilidad individual de horario (artículo 48) y el teletrabajo.

Todo lo relativo a teletrabajo se recoge en un anexo de Acuerdo Marco sobre teletrabajo en Signify Iberia SLU.

Artículo 49. Flexibilidad individual de horario.

1. Declaración de Motivos.

Las partes consideran necesario progresar en el desarrollo de políticas de conciliación de la vida profesional y familiar. Conscientes de que uno de los aspectos relevantes para los empleados es la oportunidad de disfrutar de una cierta libertad individual en la elección del horario de comienzo y salida del trabajo que favorezca la

conciliación con otras obligaciones o deseos de carácter personal, tales como la mejor atención familiar u otras inquietudes de iniciativa o interés particular, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34, apart. 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, han elaborado el siguiente protocolo de «Flexibilidad Individual de horario», de libre y voluntaria adhesión.

2. Jornada laboral y horario oficial.

La jornada anual diaria, así como el calendario laboral oficial pactado en el vigente Convenio colectivo se mantienen en sus propios términos siendo aplicable en cualquier caso a los empleados que no deseen disfrutar de flexibilidad individual de horario, o que en caso de acceder a su disfrute inicial renunciaran a ella posteriormente.

3. Flexibilidad Individual de horario.

En base al horario oficial pactado se establece una flexibilidad diaria individual de incorporación al trabajo entre las 7h 30' y las 9h de la mañana.

El empleado que acceda voluntariamente a esta fórmula de flexibilidad deberá cumplir su jornada diaria, tal y como está establecido en los artículos 18 y 19 del vigente Convenio colectivo.

4. Organización del trabajo, control y seguimiento.

El ejercicio de la flexibilidad individual de horario deberá ser compatible con el normal desarrollo de la actividad del departamento durante la jornada y horario oficial de la Compañía.

El empleado que de forma libre y voluntaria se adhiera a esta modalidad deberá comunicar su intención por escrito a su responsable inmediato, quien deberá valorar y asegurar para su aceptación que organizativamente y en su conjunto se mantienen los recursos necesarios para el cumplimiento de su misión.

El empleado adherido a esta modalidad deberá adaptarla en caso de reuniones de equipo, Town Hall Meetings, Convenciones u otros eventos. Asimismo, el responsable inmediato del empleado puede aplicar su suspensión temporal debido a periodos de vacaciones, acumulación de permisos o enfermedad u otras causas justificadas, debiendo informar al empleado a este respecto con una antelación de 48h (Siempre y cuando dichas reuniones se realicen dentro de la jornada laboral establecida –dentro del horario de jornada intensiva seleccionada–).

5. Comisión de Seguimiento.

Es función de la comisión paritaria analizar, interpretar y solucionar los conflictos que puedan surgir en la aplicación de este modelo de flexibilidad horaria.

Artículo 50. *Excedencia por cuidado de un menor.*

Las personas trabajadoras podrán solicitar excedencia por cuidado de un hijo biológico, adoptivo o en situación de acogida permanente o temporal.

La duración máxima será de tres años, sin límite de mínimo, a contar desde la fecha del nacimiento.

Durante los primeros quince meses de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todo el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

El primer año se considera como período de cotización efectiva.

Durante el período de excedencia los empleados tendrán derecho a la asistencia a los cursos de formación que para su función promueva la Empresa.

Para lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46, 3 y Disposiciones adicionales del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 51. *Excedencia por atención de un familiar.*

Se podrá solicitar excedencia por el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puede valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

Su duración máxima será de dos años sin límite de mínimo.

Durante los primeros quince meses de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Todo el período de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

El primer año se considera como período de cotización efectiva.

Durante el período de excedencia los empleados tendrán derecho a la asistencia a los cursos de formación que para su función promueva la Empresa.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46,3 y disp. Adicionales del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 52. *Reducción de jornada por guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o 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.

Dicho ejercicio lleva consigo la disminución proporcional del salario y variable si la reducción supera el 20 %.

Los empleados que en el ejercicio del derecho suscriban Convenio Especial en la Seguridad Social, a fin de mantener las bases de cotización en las cuantías por las que venían cotizando con anterioridad a la reducción de la jornada, percibirán una compensación bruta igual al 50 % de la cuota que vinieran satisfaciendo a la Seguridad Social.

Artículo 53. *Permiso sin sueldo/descanso profesional.*

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa podrá solicitar permisos sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta días y le será concedido dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Este permiso podrá ser solicitado por razones de índole personal/familiar, no pudiendo dedicarse durante este período a ninguna actividad retribuida por cuenta propia o ajena.

Durante el tiempo de duración del permiso, la empresa procederá a extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social. Asimismo, durante este permiso el empleado no percibirá retribución alguna, ni fija ni variable, así como tampoco beneficios sociales.

El trabajador no podrá solicitar nuevo permiso hasta transcurridos dos años desde el disfrute del último que le fuese concedido.

No se descontará a efectos de antigüedad el tiempo invertido en los permisos de ese apartado.

Artículo 54. *Permiso por lactancia.*

Se aplicará lo establecido en el artículo 37.4 del E.T., según el Real Decreto-ley 2/2024 de 21 de mayo.

Artículo 55. *Permiso retribuido labores de voluntariado.*

El personal con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar la concesión de un permiso retribuido para labores de voluntariado.

El citado permiso podrá solicitarse para una duración máxima de cuatro horas mensuales, sin posibilidad de acumulación en periodos superiores y debe ser debidamente justificado a Recursos Humanos.

Artículo 56. *Asesoría personal y familiar.*

Los empleados de la Empresa serán beneficiarios, desde el momento de su incorporación, de un servicio de orientación personal y familiar a través de una compañía especializada.

La cuota de mantenimiento de este servicio estará subvencionada íntegramente por la empresa. La empresa comunicará al personal de la compañía los servicios concertados para facilitar su mejor conocimiento.

La empresa divulgará las condiciones de dicho servicio por los medios a su disposición.

Periódicamente, la Comisión Paritaria analizará el grado de utilización y calidad del servicio.

Artículo 57. *Procedimiento de prevención y denuncia del acoso y discriminación. Código de integridad.*

La Empresa tiene el compromiso de mantener los más altos niveles de buena conducta y ha plasmado dicho compromiso en su Código de Integridad y en las Directivas, Políticas, Manuales y demás documentos que lo desarrollan.

Nuestro Código de Integridad define la norma para actuar con integridad en Signify, tomando decisiones adecuadas cuando nos enfrentamos a dilemas éticos y haciendo que se respeten unos elevados estándares de comportamiento defendiendo los valores que definen a la Empresa. El Código de Integridad gobierna todas nuestras decisiones y actuaciones, y se aplica por igual a nuestras actuaciones como grupo y a nuestra conducta como individuos.

La Empresa promueve un ambiente de trabajo libre de abuso físico o verbal. Quedan prohibidas todas aquellas conductas que creen, fomenten, toleren o permitan un ambiente de trabajo con intimidación, acoso o discriminación con respecto al empleo o el puesto de trabajo, como por ejemplo la discriminación por razones de raza, color de piel, edad, género, identidad de género o expresión, orientación sexual, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, discapacidad y/o nacionalidad de origen o nacimiento.

Con esta finalidad la Empresa tiene establecidos diferentes mecanismos de prevención y denuncia a través de los responsables de cada empleado, del Departamento de RR.HH., del *Compliance Officer* y a través del procedimiento de denuncia mediante el canal de «Ethics Line» donde cualquier empleado puede escalar su preocupación o denuncia de cualquier sospecha de violación del *Código de Integridad* con un servicio de ayuda y asistencia permanente que permita la denuncia de la situación, la evaluación de la misma y la obtención de la ayuda apropiada, todo ello garantizando la máxima confidencialidad de los empleados que utilicen el servicio, sin temor a represalias de ningún tipo.

Si durante la vigencia del convenio hubiese cambios en el Código de Integridad, se discutirá con los Representantes de las Personas trabajadoras.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Artículo 58. *Comité intercentros.*

Para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, un Comité Intercentros, que asume la representación del conjunto de los trabajadores de Signify Iberia SLU.

1. Se constituye, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, un Comité Intercentros que estará formado por los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los respectivos centros de trabajo de carácter sectorial hasta un máximo de 13 miembros.

2. Al citado Comité se le asignan las competencias comprendidas en el artículo 64 del ET, así como la interlocución en la negociación relativa a las Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, según el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores apartado 4b).

3. Se reconoce al Comité Intercentros la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

4. Se reconoce al Comité Intercentros la capacidad de negociar el Convenio colectivo y Planes de Igualdad, así como todos aquellos ámbitos que permita la ley.

Artículo 59. *Crédito de horas.*

El crédito de horas mensuales retribuidas de que podrá disponer cada miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores:

Previa comunicación escrita al Departamento de Recursos Humanos o en su caso, a la Dirección del Centro, podrán acumularse mensualmente en alguno o algunos de los representantes sindicales las horas cedidas por los distintos Miembros del Comité, hasta un máximo que no supere el doble de lo establecido individualmente en el Estatuto de los Trabajadores, en función del número de trabajadores.

Artículo 60. *Fondo comité.*

Se establece un presupuesto anual de 16.501,47 euros para atender gastos justificados de viajes y reuniones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio. El importe citado será revisado en los mismos porcentajes y fecha en que lo sean los salarios establecidos en convenio. La disposición de este fondo será a petición de los propios comités para gastos derivados de su propia función.

CAPÍTULO VIII

Disposición final primera.

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio colectivo sectorial que resulte aplicable en cada momento.

CAPÍTULO IX

Disposición adicional primera. *Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo convienen adherirse, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC-VI) y a su reglamento de desarrollo, así como a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en el Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO I

Normas reguladoras de la Comisión Mixta de Valoración y Reclamaciones sobre Puestos de Trabajo

CAPÍTULO I

Finalidad y funcionamiento

Artículo uno.

Es finalidad de esta Comisión la realización de cuantas evaluaciones de nuevos puestos de trabajo requieran con carácter oficial (cambios de función, convocatorias de puestos de vacante, etc.), así como el atender y resolver las reclamaciones planteadas respecto a las clasificaciones derivadas de la aplicación del sistema V.P.T., tomando las decisiones que procedan en cada caso según acuerdo mayoritario de sus miembros.

Artículo dos.

En cuanto a su funcionamiento, la Comisión podrá solicitar cuantas informaciones estime convenientes sobre el contenido del puesto de trabajo, si bien para la resolución de los casos planteados la Comisión se basará exclusivamente en aquella documentación que cuente con la aprobación de las partes directamente afectadas (ocupante del puesto, responsable inmediato y responsable del departamento). Una vez examinado cada caso se determinará la puntuación correspondiente mediante la aplicación del Manual de Valoración establecido.

Artículo tres.

Los grupos de valoración están asignados exclusivamente en base al puesto de trabajo que se desempeñe y por ello han de permanecer adscritos a dicho puesto con independencia de quien sea la persona que en cada momento lo ocupe.

En este sentido, todo cambio de puesto de trabajo, una vez consolidado, implicará la sustitución de la valoración correspondiente al antiguo puesto por la valoración asignada al nuevo puesto.

CAPÍTULO II

Procedimiento para la presentación de las reclamaciones

Artículo cuatro.

La presentación de una reclamación habrá de efectuarse en el impreso establecido, con indicación de las causas que la motiva. Los impresos de reclamaciones están en poder del Departamento de Recursos Humanos y de la representación sindical de cada centro de trabajo a disposición de los interesados.

Artículo cinco.

La reclamación podrá interponerla el ocupante del puesto, el responsable inmediato y/o la Dirección del Departamento correspondiente.

En el caso de ser el ocupante del puesto quien interponga la reclamación, ésta deberá contar con el «enterado» del responsable inmediato, sin que ello suponga conformidad con su contenido. La información contenida en el impreso de reclamación se entenderá como debida exclusivamente al ocupante del puesto, hasta obtener la expresa conformidad a la misma por parte del responsable inmediato y del Director correspondiente. Cualquier comentario que se añada por parte de los Directores en el documento de conformidad de las descripciones, deberá contar con el «enterado» del reclamante.

Artículo seis.

Una vez cumplimentado el impreso de reclamación habrá de enviarse al Departamento de Recursos Humanos correspondiente, que procederá a registrar el mismo y acusará recibo al reclamante. La reclamación deberá ser atendida en un plazo máximo de tres meses.

Artículo siete.

Las reclamaciones motivadas por valoración incorrecta serán atendidas por riguroso orden de recepción. Esta norma podrá ser alterada por la Comisión, respecto a las reclamaciones por cambio de función cuando existan razones de urgencia que lo hagan aconsejable.

Artículo ocho.

La Dirección podrá proponer a la Comisión el estudio y resolución de cuantos casos estime inadecuadamente clasificados bien sea por valoración incorrecta o por cambio de función no actualizado, aunque no se haya producido reclamación alguna respecto a los mismos, informando previamente al interesado.

CAPÍTULO III

Notificaciones y efectos

Artículo nueve.

Los acuerdos adoptados por la Comisión a lo largo de cada reunión habrán de constar en acta redactada por el Secretario de la misma y firmada por la totalidad de los miembros asistentes sobre cuya publicación o no decidirá la Comisión en cada caso.

Artículo diez.

La notificación de los casos resueltos corresponde al Departamento de Recursos Humanos en base a las actas de las respectivas reuniones.

Artículo once.

Los incrementos salariales que pudieran derivarse del acceso a un grupo de valoración superior no serán absorbibles del plus complementario.

Artículo doce.

La fecha a tener en cuenta para la aplicación de los efectos que procedan será, en todo caso, la de recepción de la reclamación por parte del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo trece.

En el caso de que algún interesado solicite aclaraciones sobre el resultado de su reclamación, la Comisión acordará la conveniencia de atender o no dicha solicitud y, en su caso, será la encargada de proporcionarla.

Artículo catorce.

Los interesados podrán interponer, en contra de los acuerdos de la Comisión, una segunda y última reclamación en un plazo máximo de treinta días laborables a partir de la fecha en que reciban la notificación del Departamento de Recursos Humanos.

Las reclamaciones promovidas por la Dirección no se computarán a estos efectos.

ANEXO II

Han negociado y concertado el II Convenio colectivo:

Por la Dirección:

Don David Albertin Roldán.
Don Eduardo Fominaya Muñoz.
Doña Raquel Gómez Tortosa.
Doña Beatriz Llabrés Quesada.
Doña Ana M.^a Polo García.

Por la representación de los trabajadores.

Don Ignacio Escalero Azanza.
Don Oscar Fernández Vadillo.
Don Francisco Manuel González Gutierrez.
Don José Alberto Jadraque Arjona.
Don Antonio Perejón Sousa.
Don Andreas Pérez-Madsen.
Don Fulgencio Ros Bastidas.
Don Alfonso Saiz Santamaria.
Doña Isabel Chueco Riera.
Don Juan Francisco Sánchez Juan.
Don Ignacio Sustacha García.

ANEXO III

CAPÍTULO I

Artículo 1 *Clasificación Profesional.*

Se establece un sistema por grupos profesionales en virtud de los establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el convenio sectorial.

El personal que preste sus servicios, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente convenio, se clasificará, en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

Grupo 0.
Grupo 1.
Grupo 2.
Grupo 3.
Grupo 4.

Grupo 5.

Grupo 6.

El sistema retributivo se diseña según grupos salariales equivalentes.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad para adquirir los conocimientos necesarios.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

c) Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia tanto sobre subordinados como de otros.

Artículo 2 *Movilidad Funcional.*

La movilidad funcional dentro del grupo profesional queda limitada a un grupo de valoración hacia arriba o hacia abajo del que tenga el empleado en ese momento.

La Dirección comunicará previamente por escrito al trabajador los motivos por los cuales adopta esta decisión.

Además de la pertenencia al grupo profesional se tendrán en cuenta los derechos económicos y profesionales del trabajador y las titulaciones académicas y profesionales del mismo, debiendo recibir por parte de la empresa la formación adecuada para el desarrollo del nuevo puesto de trabajo.

La encomienda de funciones inferiores deberá estar justificada por necesidades perentorias e imprevisibles de carácter productivo, organizativo o técnico. La empresa comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Durante el tiempo que dure la movilidad el empleado recibirá el salario de su nueva función si éste fuera superior al salario de origen, si fuera inferior, mantendrá su salario de partida.

Si la encomienda de funciones fuera inferior a seis meses no se consolidará la función ni la retribución, pero tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre el que realmente percibe y el que corresponde a la función desempeñada transitoriamente.

La movilidad funcional dentro del grupo profesional podrá ser de carácter temporal con un límite de seis meses, o de carácter indefinido.

Una vez concluidos los traslados de carácter temporal volverá a su puesto de trabajo de origen.

La movilidad funcional fuera del grupo profesional se podrá producir sólo en circunstancias excepcionales por razones organizativas, productivas o técnicas y por el tiempo imprescindible para ello.

Artículo 3. *Capacidad Disminuida.*

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos que existan en la Empresa más aptos en relación a sus condiciones, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

CAPÍTULO II

Premios, faltas y sanciones

Artículo 4. *Premios.*

Adicionalmente a los sistemas de retribución establecidos, la Empresa tiene definido un sistema de reconocimiento, orientado a promover y premiar aquellas conductas que contribuyan de manera significativa a la consecución de los objetivos empresariales de acuerdo a nuestros valores de Orientación al Cliente, Pasión por los resultados, Innovación y Mejora y Trabajo en Equipo, e informará a los representantes del personal a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Estos reconocimientos pueden ser de tipo no monetario (mención pública, premio a la mejora, etc.) o de tipo monetario.

Artículo 5. *Faltas.*

A efectos laborales se entiende por falta toda conducta, actitud u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole recogidos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuren en el presente Convenio colectivo, pudiendo ser objeto de sanción por parte de la Empresa.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en Leves, Graves y Muy Graves.

Artículo 6. *Faltas leves.*

1. Más de quince incidencias de fichajes en el periodo de un mes, bien por ausencia total de fichaje en el día o bien por no ejecutarlo en el momento de comienzo y fin de la jornada, sin la debida justificación. Si un empleado alcanza las siete faltas en un mes debe ser informado, antes de incurrir en falta leve.

2. No comunicar la no asistencia al puesto de trabajo con al menos dos horas de antelación y no justificar la razón que motivó esta ausencia dentro de las veinticuatro horas siguientes, a menos que se pruebe la imposibilidad de proceder al aviso anterior o a la justificación posterior.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo, podría ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio y localización telefónica.

8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. Fumar en lugares o inmediaciones de la empresa donde esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada grave o muy grave.

11. La no utilización del vestuario y equipos que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones o manuales de su uso.

12. La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los superiores jerárquicos, siempre que sea de pequeña índole.

13. El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, dentro de la jornada laboral.

14. La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales.
15. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 7. *Faltas graves.*

Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de 30 incidencias de fichajes en el periodo de un mes, bien por ausencia total de fichaje en el día o bien por no ejecutarlo en el momento de comienzo y fin de la jornada. sin la debida justificación.
2. Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma causa perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. No comunicar con la diligencia razonable los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia y retenciones de impuestos. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones ociosas, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave.
6. Simular que se está trabajando de forma reiterada –fichando en la herramienta corporativa, conectándose a los sistemas informáticos o de cualquier otra manera– y dedicarse a temas particulares.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo y que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajados que tuvieran concatenación con aquellos.
8. La imprudencia en acto de trabajo o servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí, para sus compañeros o para un tercero, o peligro de averías para las instalaciones o útiles de trabajo, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas, aparatos y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
9. La embriaguez durante el trabajo o situación análoga debida a sustancias tóxicas en el puesto de trabajo.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
11. Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.
12. La simulación de enfermedad o accidente.
13. Las riñas y pendencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.
14. La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
15. Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
16. Falsedad en la documentación aportada para justificar los importes en las liquidaciones de gastos.
17. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.
18. Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la Empresa, como de aquellas otras empresas para las que se preste los servicios.

19. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.

20. La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.

21. Abstenerse de la realización de revisiones médicas obligatorias por las características del puesto de trabajo.

22. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 8. *Faltas muy graves.*

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Incidencias de fichajes –bien por ausencia total de fichaje en el día o bien por no ejecutarlo en el momento de comienzo y fin de la jornada– reiteradas en el tiempo, y sancionadas previamente sin cambio de actitud.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier lugar.

4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, sancionada previamente sin cambio de actitud.

7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos o datos conocidos y reservados de la Empresa, como de empresas clientes a terceras personas.

8. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración, independientemente de que se dirija a superiores jerárquicos, compañeros o subordinados, y a sus familiares.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, sancionada previamente sin cambio de actitud.

11. La reincidencia en tres faltas leves o dos graves, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

12. Las faltas injustificadas al trabajo durante cinco días alternos en un período de seis meses, o diez alternos durante un año.

13. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

14. La embriaguez habitual y toxicomanía. En el supuesto de que esta circunstancia tenga una repercusión negativa en el trabajo la sanción podrá ser el despido de la persona trabajadora.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.

16. La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otros provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.

17. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes, a compañeros y a subordinados.

18. El uso abusivo para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.

19. Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos durante la jornada de trabajo y todas aquellas que puedan suponer un coste económico para la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

21. La actuación que cause un deterioro grave de la imagen de la empresa ante sus clientes u otras entidades externas.

22. Hurtar documentos o material de la empresa o de sus clientes.

23. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen a la misma, salvo autorización.

24. Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

25. Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

26. Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 9.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador.

Artículo 10 *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que deban aplicarse a los incumplimientos de las personas trabajadoras lo serán teniendo en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia y daño causado, entre otras. En concreto, las sanciones que podrá aplicar la empresa serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Traslado de puesto dentro del mismo Centro.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

Despido.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la Empresa proveer en el Convenio colectivo siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Artículo 11. *Procedimiento sancionador.*

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores por faltas consideradas muy graves serán siempre motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada, por escrito y con copia informativa a los representantes de los trabajadores correspondientes.

Si el infractor tuviera la consideración de representación de los trabajadores, y en las mismas circunstancias anteriores, se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Artículo 12. *Prescripción.*

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Artículo 13. *Despidos.*

Se podrán sancionar con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Abusos de autoridad.*

La Empresa considera como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará como abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal con perjuicio notorio para un subordinado. En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa no satisficiera al agraviado, tanto éste como los representantes del personal podrán iniciar la vía jurisdiccional.