



**CONVENIO COLECTIVO
TELEFÓNICA INGENIERÍA DE SEGURIDAD
2019-2021**

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (Código de convenio: 90100382012011), que fue suscrito con fecha 25 de octubre de 2019, de una parte por los designados por la empresa en representación de la misma, y de otra por los miembros del comité de empresa de Madrid y los delegados de personal de Barcelona y Valencia, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 23 de diciembre de 2019.–

El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.



CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA INGENIERÍA DE SEGURIDAD, S.A.U.

Contenido

CAPÍTULO I.....	4
CAPÍTULO II.....	6
CAPÍTULO III.....	6
CAPÍTULO IV.....	9
CAPÍTULO V.....	11
CAPÍTULO VI.....	19
CAPÍTULO VII.....	22
CAPÍTULO VIII.....	24
CAPÍTULO IX.....	28
CAPÍTULO X.....	30
CAPÍTULO XI.....	31
CAPÍTULO XII.....	33
CAPÍTULO XIII.....	35
CAPÍTULO XIV.....	37
CAPÍTULO XV.....	41
ANEXO 1.....	42
ANEXO 2.....	42
ANEXO 3.....	43

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad, S.A.U. (en adelante TIS o la Empresa) durante el tiempo de vigencia del mismo.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral.

No obstante, quedan excluidos del presente Convenio los siguientes colectivos, aun cuando mantengan relación laboral con la Empresa:

1. Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los empleados que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica de la empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Director, Gerente y Jefe.

En caso de que cesen en su condición de cargo, volverán a quedar incluidos en el ámbito de este Convenio.

4. Los que desempeñen cargos de Experto, si bien podrán incorporarse al mismo mediante declaración escrita individual, en cuyo caso le será de aplicación el Convenio Colectivo en toda su extensión.

A los trabajadores contratados con carácter temporal al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, les será de aplicación este Convenio, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral, impidan su aplicación, respetando las disposiciones legales que les afecten.

Asimismo, los trabajadores contratados al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, estarán incluidos dentro del ámbito del presente Convenio, con las salvedades previstas por las disposiciones legales que les sean de aplicación.

La Empresa facilitará al Comité la información relativa al número de cargos fuera de Convenio, así como la relación nominal de los trabajadores excluidos de Convenio.

Artículo 3. Vigencia.

Las normas del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2019, con excepción de aquellas materias para las que se establezca la fecha

que, en cada caso, de forma expresa se determine, y finalizará el día 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4. Denuncia.

Este Convenio tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, prorrogándose hasta la firma del siguiente, si ninguna de las partes firmantes lo denunciase con al menos tres meses de antelación del final de dicha vigencia.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Siendo lo pactado una norma única e indivisible, se considerará el presente Convenio Colectivo nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe de ser uno e indivisible en su aplicación.

De conformidad con lo previsto en el art. 85.3 c) se establece, que en caso de existir discrepancias surgidas de la no aplicación de las condiciones recogidas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Negociadora del Convenio, dispondrá de un plazo de 6 meses, para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver la discrepancias existentes, con la finalidad de llegar a un acuerdo. Finalizado dicho plazo sin acuerdo, las partes estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje para los supuestos de desacuerdo total o parcial.

Artículo 6. Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio.

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio Colectivo, se constituye una Comisión paritaria compuesta por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres designados por el Comité de Empresa.

La Comisión se reunirá trimestralmente o cuando a propuesta de cualquiera de las partes así se acuerde, concretándose respuesta en un máximo de 48 horas.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de esta Comisión, así como el tratamiento de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de este Convenio, se solventarán conforme a los procedimientos regulados en el Reglamento de funcionamiento del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. Facultad de organización del trabajo.

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que, en cada caso, dictará las normas pertinentes de conformidad con la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios, así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico y económico de la empresa, sin perjudicar la formación profesional, que el trabajador tiene el derecho y el deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos.

No obstante, la Dirección de la Empresa informará y escuchará a la Representación Legal de los Trabajadores en aquellas cuestiones de organización y procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 8. Definición de espacios organizativos.

Los conceptos definidos tienen como objetivo organizar y clasificar a los empleados dentro de la compañía, clarificando los requisitos mínimos de cada agrupación.

Grupo Profesional: Agrupación de gradings en función de conocimientos/experiencia, autonomía, mando, responsabilidad, iniciativa y complejidad. Habrá hasta 4 Grupos Profesionales integrados por los Gradings reflejados en el cuadro que se incluye en el presente artículo.

Gradings: niveles de crecimiento en cada rol en función de la autonomía, complejidad, responsabilidad y conocimientos/experiencia.

Rol: agrupación de puestos de trabajo con esquemas de crecimiento y capacidades similares y definidos en el modelo en función de tipo de tareas a realizar, conocimientos/experiencia requeridos, y competencias y habilidades.

Todos los empleados incluidos en el ámbito del presente Convenio estarán adscritos a alguno de los Grupos Profesionales y gradings que a continuación se relacionan.

	Gradings				
	G1	G2	H1	H2	I1
Grupos profesionales	GRUPO 1				
	GRUPO 2				
			GRUPO 3		
			GRUPO 4		

Se reservará el grating I2 para contrataciones de recién licenciados o similar.

Cada trabajador estará asociado a alguno de los roles profesionales según el modelo vigente en TIS en cada momento, entre los que se encuentran actualmente los siguientes:

- Business Developer.
- Product Manager.
- Commercial & Operational Technical Support.
- Business Consultant.
- Project Manager.
- Service Manager.
- Service Project Manager.
- Functional Specialist.
- Technician.
- Operational Support.
- System & Costumer Support.

Niveles de Desarrollo: dentro de los Grupos profesionales se mantienen los niveles de desarrollo profesional siguientes:

Básico.

Desarrollo.

Consolidación.

Se contempla para cada Grupo Profesional un nivel de Ingreso que se reserva para aquellas nuevas incorporaciones en la Empresa.

Para pasar del Nivel Básico al Nivel de Desarrollo, el trabajador habrá de obtener durante un periodo de cinco años, al menos tres calificaciones iguales a 5 (Outstanding

Performer) o 4 (High Performer), dentro de las establecidas en el Sistema de Performer, con los incrementos salariales que se establecen en las tablas consignadas como Anexo 1.

Para pasar del Nivel de Desarrollo al Nivel de Consolidación, el trabajador deberá haber obtenido en un periodo de ocho años, cinco calificaciones iguales a 5 (Outstanding Performer) o 4 (High Performer) con los incrementos salariales que se establecen en las tablas consignadas como Anexo 1.

Los requisitos establecidos en los dos supuestos anteriores deberán darse, bien en años consecutivos, bien en años alternos.

En los casos de promoción de un trabajador a otro Grupo Profesional, se encuadrará dentro del Nivel Básico del nuevo grupo, garantizándose como mínimo el salario que tuviera en su Grupo de procedencia.

El nuevo modelo de gestión garantiza el salario percibido hasta la fecha por cada trabajador. En caso de que la trasposición al nuevo modelo suponga, por sí misma, la incardinación a un Grupo Profesional superior, al trabajador afectado se le aplicará el salario establecido para ese nuevo Grupo, pudiendo hacer uso la empresa de los mecanismos de absorción y compensación.

Artículo 9. Período de prueba.

Al objeto de clarificar y desarrollar lo enunciado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se acuerda fijar, en función de la Clasificación Profesional, la duración de los diferentes períodos de prueba, para el personal de nuevo ingreso:

- Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.
- Grupos Profesionales 3 y 4: dos meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.



CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 10. Estructura salarial.

La estructura salarial estará compuesta por una parte fija y una parte variable.

a) Parte Fija: la parte fija podrá tener los siguientes conceptos:

a.1 Salario Base: Será el correspondiente a cada Grupo Profesional (las diferentes cuantías se detallan en el Anexo 1). Estos salarios serán actualizados conforme a los acuerdos que se adopten en la Negociación Colectiva.

a.2 Complemento Personal (CP): Podrá existir un complemento, que será la diferencia entre el Salario Real que perciba el empleado (entendiendo como tal el correspondiente a los actuales conceptos fijos de sueldo base y Complemento Personal) y el Salario Base establecido para su Grupo Profesional. Esta cantidad, una vez cuantificada, podrá ser compensable y absorbible hasta en un 75% por posibles incrementos salariales derivados de la promoción del empleado a otro Grading o Grupo Profesional, salvo en los casos de salarios inferiores a 19.000 euros, que no se practicará ni compensación ni absorción. Los cambios de nivel dentro del mismo Grupo Profesional, no ocasionarán compensación ni absorción del Complemento Personal si lo hubiere. Este complemento no será base para el cálculo de la retribución variable.

a.3 Complemento Personal por Dedicación (CPD): Se corresponderá con el diferencial hasta el valor de la denominada Retribución Fija (suma de Salario Base y Complemento Personal, si este lo hubiere).

En caso de cambio de Grading o Grupo Profesional, podrá ser absorbible y compensable hasta un 75% al igual que ocurre con el Complemento Personal, salvo en los casos de salarios inferiores a 19.000 euros, que no se practicará ni compensación ni absorción.

Sufrirá o no incrementos salariales en función de lo negociado en Convenio, existiendo la posibilidad de que dichos incrementos no se apliquen a este complemento.

El año de contratación de un nuevo trabajador, será absorbible para compensar el incremento posible que se establezca en el Salario Base.

Al igual que el Complemento Personal, el CPD no será base de cálculo para obtener la retribución variable (sólo lo será el Salario Base).

El CPD formará parte de la Retribución Fija a los mismos efectos que el Salario Base y el Complemento Personal (es decir, cálculo de incapacidad temporal, aportación Plan de Pensiones, Base Cotización Seguridad Social, aportación ATAM y cualquier otro supuesto no mencionado expresamente).

Las retribuciones por los conceptos de Salario Base, Complemento Personal y Complemento Personal por Dedicación se abonarán en 14 pagas, que se corresponden con una paga mensual y dos pagas extraordinarias a abonar en junio y diciembre, respectivamente.

b) Parte Variable/Bono anual: Estará sujeto a los objetivos de negocio establecidos en la compañía en cada momento y al rango del porcentaje de bono individual según el resultado de Performance alcanzado por cada trabajador, según la siguiente tabla:

Resultado Performance	Porcentaje bono individual
5. Outstanding Performer.	100%-125
4. High Performer.	90%-99
3. Good Performer.	60%-89
2. Developing Performer.	40%-59
1. Under Performer.	0%-39

Se creará un buzón con el fin de que los trabajadores comuniquen al área de People posibles discrepancias con el Performance reconocido, que serán tratadas en una Comisión Paritaria de carácter informativo y no vinculante.

Los objetivos se darán a conocer por la Dirección de la Empresa de forma clara y precisa, a los trabajadores y a sus representantes legales no más tarde del 31 de marzo de cada año.

Una vez analizado el grado de cumplimiento de objetivos y efectuada la correspondiente cuantificación de los mismos, se abonará durante el primer trimestre del año siguiente.

Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño no podrán, por sí mismos, ser objeto de sanción disciplinaria.

Artículo 11. Revisión salarial.

Para los años 2019, 2020 y 2021 se pacta un incremento salarial del 1%, 1,50% y 1,50%, respectivamente, sobre la retribución establecida en tablas. El resultado de la aplicación de dichos porcentajes se encuentra reflejado en el Anexo 1. En todo caso, para el ejercicio 2021, si el IPC de dicho ejercicio fuera superior al 1,50%, se incrementará el salario en la diferencia entre el IPC real y el 1,50% aplicado, que será abonado dentro del primer trimestre del año 2022.

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 12. Duración de la jornada de trabajo.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la duración de la jornada anual de trabajo será de 1.691 horas.

Cada año se elaborará el calendario laboral, en el que se realizarán los ajustes necesarios para garantizar el desarrollo de la jornada anual pactada.

Artículo 13. Distribución de la jornada de trabajo.

A todos los efectos el horario general de prestación de servicio de la empresa es:

Del 15 de septiembre al 15 de junio (denominado horario de invierno): de 09:00 a 18:00 de lunes a jueves y de 08:00 a 14:00 los viernes.

Del 15 de junio al 15 de septiembre (denominado horario de verano): de 08:00 a 15:00 de lunes a viernes.

Dentro de este horario, se podrá aplicar una flexibilidad horaria de carácter voluntario, estableciendo los siguientes criterios:

Jornada y horario de invierno: jornada de 38 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma:

- Lunes a jueves: jornada partida de 8 horas diarias, con hora de entrada flexible entre las 07:30 y las 10:00 y contando con un período para la comida entre 1 y 1:30 horas a distribuir entre las 13:00 y las 15:30, desplazándose el horario de salida en función de la hora de entrada y el tiempo invertido en la comida, no siendo posible, en ningún caso, la salida antes de las 16:30 horas.

- Viernes: jornada continuada de 6 horas de duración con hora de entrada flexible entre las 07:30 y las 10:00 y salida entre las 13:30 y las 16:00, en función de la entrada.

Jornada y horario de verano (desde el día 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive): jornada de 35 horas, en cómputo semanal, con distribución del siguiente horario:

- De lunes a viernes: jornada continuada de 7 horas de duración con hora de entrada flexible entre las 07:30 y las 10:00 y salida entre las 14:30 y las 17:00, en función de la entrada.

Con motivo de la ampliación de la jornada intensiva entre el 15 y 30 de junio y 1 a 15 de septiembre y por cuestiones organizativas y/o de gestión del Área de People, se establece un período del 1 de enero al 30 de abril de cada año para comunicar a dicho departamento la imposibilidad de realizar la jornada intensiva dentro de este nuevo

período (bien por el responsable ante la dificultad organizativa al que pertenezca el trabajador en concreto, o bien por el trabajador que no pueda disfrutar de dicha jornada intensiva). De lo contrario el nuevo período de jornada intensiva se disfrutará en su integridad, salvo causa justificada y autorizada por el Área de People.

Como consecuencia del disfrute del nuevo período de jornada intensiva, se produce un déficit de jornada de 12 horas para aquellos trabajadores que disfruten de este nuevo período. En virtud de lo anterior, este déficit de 12 horas será recuperable entre el 1 de mayo al 14 de junio y del 16 de septiembre al 30 de diciembre del año en curso en fracciones de, al menos, 30 minutos diarios.

El presente horario, con flexibilidad en la entrada y la salida, no será de aplicación en los casos en que exista una jornada reducida con horario concretado, donde deberá respetarse el mismo. Tampoco será de aplicación en los casos en que exista un acuerdo de trabajo a turnos o con un horario específico pactado.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a flexibilidad horaria –solicitándose al superior jerárquico–, que quedará sujeto a las necesidades del negocio para el funcionamiento de la Empresa durante el horario general establecido.

Para cubrir necesidades puntuales que la Empresa pueda tener en el período de tarde para atender compromisos derivados de contratos con clientes o actuaciones sujetos a plazo u otro tipo de necesidades urgentes o imprevistos, se podrá requerir con carácter excepcional, a instancia de las gerencias afectadas, la presencia del personal necesario y como límite hasta el 25 por 100 de las mismas. La presencia y el tiempo dedicado se compensará al valor de la hora de trabajo incrementado en la forma siguiente: primera y segunda hora 75% y a partir de la tercera 100%.

Cualquier caso susceptible de conflicto, será tratado a través de la Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio del Convenio.

Artículo 14. Trabajo a turnos.

Previa negociación con el Comité de Empresa y cuando exista un acuerdo expreso a tal fin, podrá establecerse un sistema de trabajo a turnos en Unidades o Servicios concretos y cuando sea preciso, bien para el mejor desarrollo de las actividades o bien por exigirlo compromisos contraídos con el cliente.

Artículo 15. Guardias y/o disponibilidades.

El servicio de guardia establecido para la atención de los Contratos de Mantenimiento o actuaciones puntuales requeridas por la empresa, fuera de la jornada laboral, tendrá carácter obligatorio de forma que los empleados que realicen esas funciones deben encontrarse disponibles en situación de localización inmediata para incorporarse al servicio en caso de necesidad.

Este precepto será de aplicación para todos aquellos empleados adscritos a servicios de guardias o contratos de mantenimientos concretos.

La Empresa fijará las necesidades para la atención de los contratos de mantenimiento y actuaciones puntuales. Una vez determinado el número de empleados necesarios,

solicitará voluntarios para cubrir las guardias. Si hubiere voluntarios, se establecerán los cuadrantes de guardias, de forma que por periodos anuales, quede cubierto el servicio.

Si no hubiere voluntarios, la empresa designará con carácter obligatorio a los empleados que cubrirán el servicio de forma rotativa, siendo el primero en realizarlo, el que menor antigüedad ostente en ese momento en la Empresa y así sucesivamente.

En todos los casos, los cuadrantes de turnos serán conocidos por los afectados con al menos una semana de antelación. Los trabajadores designados para prestar las guardias podrán realizar los cambios que hayan acordado, siempre que el servicio quede cubierto en el mismo número que haya designado la empresa y sea notificado a la Dirección a los tres días de la recepción del cuadrante aportado por la Empresa.

Cuando un trabajador, que voluntariamente realizaba las guardias, cause baja por Incapacidad Temporal o permiso retribuido, se recabará nuevamente voluntarios para dar la correspondiente cobertura; si no hubiere, se realizarán las guardias de forma rotativa por el resto de empleados adscritos.

La Empresa presupone la formación necesaria en aquellos trabajadores que opten por la realización del servicio de guardia. En caso contrario, los afectados demandarán a su inmediato superior, la formación que precisen de forma automática.

Las compensaciones económicas previstas para estas situaciones comprenden dos conceptos:

a) Prima diaria: Varía en función del día y el horario en que el trabajador tenga que estar disponible, diferenciando entre día laborable y día festivo. Las semanas de Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa se aplicará una prima especial.

b) Compensación por hora de intervención: Se abona cuando el trabajador disponible deba prestar un trabajo efectivo. Se considerarán horas de intervención en día festivo, las incluidas dentro de los días catalogados como tales, y las que se realizan a partir de las 14.00 h del viernes.

Durante la vigencia de este Convenio los importes económicos serán los siguientes:

a. Guardias Madrid:

– Día laborable: 20 €/día.

– Día festivo: 35 €/día.

– Intervenciones: día laborable 24 €/hora bruto y día festivo 29 €/hora bruto.

– Prima adicional semanas especiales: 150 €/semana bruto (Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa).

b. Guardias Territorios:

– Día laborable: 11 €/día.

– Día festivo: 28 €/día.

- Intervenciones: día laboral 24 €/hora bruto y día festivo 29 €/hora bruto.
- Prima adicional Semanas Especiales: 150 €/semana bruto (Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa).

c. Guardias para un proyecto en exclusiva: esta modalidad se aplicará solo, cuando la empresa designe a un trabajador concreto, para realizar las guardias, única y exclusivamente de un proyecto específico:

- Día laborable: 11 €/día.
- Día festivo: 28 €/día.
- Intervenciones: día laboral 24 €/hora bruto y día festivo 29 €/hora bruto.
- Prima adicional Semanas Especiales: 150 €/semana bruto (Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa).

La determinación de que un proyecto sea de dedicación exclusiva de guardias, será realizada por la Empresa, pudiendo integrarse en las guardias de territorio o en las guardias de Madrid, según el caso. Los importes referidos a territorios, están basados en el nivel actual de averías y que rondan 1 o 2 averías al mes. En caso de que el número de averías variase, se procedería a su revisión.

Siendo conscientes las partes de que el actual modelo de guardias y disponibilidades debe revisarse y adecuar a las circunstancias de negocio de la empresa, se comprometen a negociar un nuevo modelo antes del 31 de enero de 2020 dentro del seno de la Comisión negociadora creada al efecto.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Se entiende por horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada ordinaria establecida en este Convenio.

Como norma general, se tratará de evitar la realización de horas extraordinarias. No obstante, cuando, a pesar de todo, sea necesaria su realización, se seguirán las siguientes pautas:

- Será absolutamente imprescindible la autorización por escrito del superior de la realización de las mismas, preferiblemente con carácter previo a la realización salvo que, por razones justificadas, la autorización deba realizarse a posteriori.
- Todas las horas extraordinarias que no hayan sido autorizadas se entenderán realizadas de forma voluntaria por el trabajador.
- Las horas extraordinarias realizadas según este artículo se compensarán con tiempo de descanso a razón de 1 hora de descanso por cada hora realizada de lunes a viernes, y 1,5 horas por cada hora realizada en festivos u horario nocturno. En caso de que el superior jerárquico determine la imposibilidad de no poderse compensar con descanso, se compensará económicamente a razón de 1,75 horas sobre el salario base realizadas

de lunes a viernes, 2 horas sobre el salario base realizadas en horario nocturno y 2,25 horas sobre el salario base realizadas en días festivos.

A estos efectos se entiende por hora nocturna la realizada entre las 22 y las 6 horas.

En todo caso, no se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año, no computándose las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 17. Vacaciones.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a un período de vacaciones retribuidas de 24 días laborables por año completo de servicio. A estos efectos, no se consideran días laborables los sábados, domingos y festivos.

Los empleados que no trabajen durante todo el año, por incorporación a la empresa a lo largo del año o por cese en la misma durante el mismo, les corresponderá la parte proporcional de vacaciones, en función del tiempo trabajado.

2. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden entre el trabajador y la empresa, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y productivas, publicándose con 2 meses de antelación al disfrute de las mismas.

Las vacaciones podrán dividirse en tres períodos, como máximo, debiendo de ser uno de ellos de duración igual o superior a 13 días laborables. Este período mayor de vacaciones se disfrutará preferentemente durante los meses de julio y agosto, siempre que las necesidades de la organización lo permitan.

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, de tal forma que llegado el 31 de diciembre de cada año, se perderán los días de vacaciones no disfrutados, salvo que no hayan podido disfrutarse durante el año por necesidades de la empresa, en cuyo caso se disfrutarán durante el primer trimestre del año siguiente.

3. El trabajador que, disfrutando sus vacaciones, pase a la situación de Incapacidad Temporal, debidamente justificada, verá interrumpidas las vacaciones durante los días de duración de la baja médica, debiendo incorporarse al trabajo al finalizar su período de vacaciones y disfrutará los días interrumpidos de acuerdo con la Empresa, cuando lo permitan las necesidades de organización.

No obstante lo anterior, cuando concurren supuestos que hayan impedido el disfrute de las vacaciones dentro del año natural por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, embarazo y suspensión del contrato por nacimiento o adopción, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año. Sin perjuicio de lo anterior, en los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, este derecho se mantendrá siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a obtener permisos retribuidos en los supuestos siguientes y con la duración indicada para cada uno:

a) Día de libre disposición: dos días al año, que se disfrutarán previo aviso sin necesidad de justificación dentro de cada año.

b) Días de Navidad: los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables a todos los efectos.

c) Cuidado del lactante por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas según lo previsto en los párrafos siguientes.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Acumulación del permiso de lactancia. Los trabajadores con derecho al permiso de lactancia regulado en este apartado, podrán solicitar la acumulación del mismo, acordando las partes de este modo que los días de permiso por lactancia máximos a disfrutar sean de 15 días laborables. Este derecho podrá disfrutarse en cualquier momento sin solaparse con la suspensión del contrato por nacimiento de hijo y finalizará el día anterior a la fecha en la que el hijo cumpla doce meses.

La decisión de acumulación de lactancia, deberá solicitarse por escrito al área de People al menos 15 días antes del inicio de la acumulación.

d) Consultas médicas: Por el tiempo necesario para consulta médica, debidamente justificada.

e) Fallecimiento de familiar de 1.^{er} o 2.^o grado:

e.1) Familiar de 1.^{er} grado:

1. Cónyuge o hijos: diez días laborables. El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del fallecimiento, salvo que este haya tenido lugar después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente.

2. Padres, suegros, yernos y nueras: cuatro días laborables. El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del fallecimiento, salvo que este haya tenido lugar después de haber completado la jornada laboral, en cuyo caso comenzará a contarse a partir del día siguiente. Si fuese necesario desplazarse a una localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso será de seis días naturales ininterrumpidos.

e.2) Familiar de 2.º Grado: dos días laborables consecutivos. El cómputo de estos días se iniciará a partir del día siguiente del fallecimiento. Si el fallecimiento tuviese lugar en una localidad distinta de la residencia del empleado, el permiso se ampliará hasta 4 días naturales ininterrumpidos.

f) Exámenes: por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes y pruebas de aptitud y/o evaluación de Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación.

g) Asistencia a cursos de carácter profesional en Centros oficialmente reconocidos, cuyo contenido se relacione con el Grupo Profesional y las tareas que el trabajador desempeñe en la Empresa, hasta un máximo de 39 horas anuales. Este permiso se concederá, con la correspondiente justificación y siempre que no se pueda asistir al curso fuera de jornada.

h) Matrimonio del empleado: 15 días naturales ininterrumpidos. Podrán disfrutarse con una antelación de dos días respecto a la fecha de la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo podrá comenzar a partir del primer día laborable siguiente.

i) Enfermedad grave de familiar de 1.º o 2.º grado: dos días naturales ininterrumpidos para atender a un familiar de hasta el 2.º grado de consanguinidad por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Si fuese necesario desplazarse a una localidad distante más de 100 kilómetros de la residencia del empleado, el permiso se ampliará hasta cuatro días naturales ininterrumpidos. No generarán derecho a la concesión de este permiso retribuido las enfermedades que no revistan carácter de gravedad, como por ejemplo enfermedades infantiles comunes, cirugía estética no reconstructora, etc.

j) Acompañamiento a consultas médicas, tutorías infantiles o deber de carácter inexcusable, de menores o mayores dependientes del empleado: por el tiempo estrictamente necesario e indispensable debidamente justificado.

k) Traslado de domicilio habitual: un día laborable.

l) Deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo estrictamente necesario e indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

m) Funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Todos los permisos reconocidos en este artículo se harán extensibles a las parejas de hecho legalmente reconocidas.

Grados de consanguinidad y afinidad

Empleado o cónyuge

1.º Grado.	Padres.	Suegros.	Hijos.	Yerno o nuera.
2.º Grado.	Abuelos.	Hermanos.	Cuñados.	Nietos.
3.º Grado.	Bisabuelos.	Tíos.	Sobrinos.	Biznietos.
4.º Grado.	Primos.			

Artículo 19. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar un permiso sin sueldo de 30 días naturales de duración (fraccionable en dos períodos de 15 días). Este permiso podrá disfrutarse si las necesidades de organización lo permiten, resolviendo la Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio en caso de conflicto.

Durante el período de suspensión, el trabajador causará baja en la Seguridad Social y en los beneficios sociales.

La reincorporación se realizará al mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones anteriores a la suspensión voluntaria.

CAPÍTULO VI

Movilidad

Artículo 20. Movilidad funcional.

Cuando las necesidades de la empresa lo requieran, podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro del mismo Grupo Profesional, teniendo en cuenta los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador.

Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no cumplirse los anteriores requisitos, la empresa proporcionará al trabajador la formación necesaria para la realización de la nueva actividad.

Por otra parte, y con carácter previo a la posible movilidad, se informará al trabajador puntualmente de tal circunstancia, con copia a los representantes de los trabajadores.

Artículo 21. Viajes y desplazamientos.

Los viajes en comisión de servicio que los trabajadores tengan que realizar para el desempeño de trabajos fuera de la localidad de su residencia laboral se llevarán a cabo en medios de locomoción proporcionados por la empresa, en los medios públicos de transporte o utilizando el automóvil particular del empleado, con las siguientes consideraciones:

- Cuando se utilice el avión, se viajará en clase turista, salvo para viajes de duración superior a 4 horas, en cuyo caso se podrá viajar en primera, con autorización expresa de la Empresa. En los casos en que el viaje sea de duración superior a 15 días, se viajará en clase turista y el empleado contará con 1 día libre a la llegada y otro al retorno.

- En los viajes en tren se utilizará primera clase y coche cama para los desplazamientos nocturnos.

- En los viajes en AVE, se utilizarán billetes de turista.

- Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de residencia laboral, se requerirá la autorización de la empresa, que abonará la cantidad de 0,33 € por kilómetro recorrido.

La empresa comunicará al empleado que debe desplazarse la fecha y circunstancias del viaje con una antelación mínima de 48 horas y con una antelación suficiente en los desplazamientos de duración superior a una semana, salvo los casos de fuerza mayor.

Artículo 22. Alojamiento y manutención.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que se desplacen fuera de su residencia laboral para la realización de algún trabajo, viajarán bajo el siguiente régimen de dietas por alojamiento y manutención, cuyos importes entrarán en

vigor a la fecha de la firma del presente Convenio. No obstante lo anterior, los importes pactados se incrementarán en 1 euro desde el 1 de enero de 2020 y durante el resto de la vigencia del Convenio.

1. Desplazamientos dentro del territorio nacional:

1.1 Con pernocta fuera de su localidad: cuando el desplazamiento en comisión de servicio le obligue al trabajador a pernoctar en localidad diferente a la de su domicilio habitual podrá optar por alguna de las dos opciones siguientes:

1.1.a) Alojamiento a cargo de la Empresa: 42,00 € día para manutención (el hotel será como mínimo de 3 estrellas).

1.1.b) Alojamiento a cargo del empleado: 87,00 € día para manutención y alojamiento.

1.2 Sin pernocta:

1.2.a) Cuando se cumpla la suma de las siguientes condiciones: Desplazamiento con distancias superiores a 50 km y regreso al menos 1 hora después de la finalización de la jornada laboral: 20,00 € por día.

1.2.b) Cuando se cumpla la suma de las siguientes condiciones:

Desplazamiento con distancias superiores a 150 km y regreso al menos 2 horas después de la finalización de la jornada laboral: 41,00 € por día.

1.3 Desplazamientos de duración superior a 1 mes: en estos supuestos la empresa no facilitará alojamiento, corriendo este por cuenta del trabajador, quien tendrá derecho a una dieta de 87,00 €/día, para manutención y alojamiento. El empleado podrá solicitar un anticipo de hasta dos meses de dietas para depósito de fianza para pisos o apartamentos, anticipo que deberá liquidar al terminar el desplazamiento.

El empleado que se encuentre desplazado podrá retornar a su domicilio, si lo desea, cada fin de semana desde cualquier punto de la Península o Baleares en que se encuentre desplazado. En los supuestos en que el desplazamiento sea a Canarias, el derecho de retorno al domicilio será ejercitable cada quince días. En ambos supuestos, el importe de estos desplazamientos será abonado por la empresa, aunque el empleado dejará de percibir la dieta correspondiente a esos días. No obstante, el empleado puede renunciar a este derecho, en cuyo caso se mantendrían las condiciones habituales de desplazamiento percibiendo las dietas correspondientes a dichos días.

2. Desplazamientos internacionales:

Como norma general, en los desplazamientos al extranjero el alojamiento será por cuenta de la empresa (en hoteles de 3 estrellas o equivalente, como mínimo). El trabajador percibirá 110,00 € por día de desplazamiento.

Aquellos desplazamientos con duración superior a un mes, serán de carácter voluntario del empleado.

Resumen de gastos por desplazamiento y manutención	Importe 2019 - Euros	Importe 2020 y 2021 - Euros
1. Desplazamientos dentro del territorio nacional.		
a) Con pernocta:		
- Con hotel a cargo empresa.	42	43
- Con hotel a cargo empleado.	87	88
b) Sin pernocta (desplazamientos que comienzan y finalizan en el día):		
- Desplazamientos > 50 km.	20	21
- Desplazamientos > 150 km.	41	42
c) Desplazamientos > 1 mes:		
- Dieta diaria, incluido alojamiento.	87	88
2. Desplazamientos internacionales.		
Alojamiento a cargo empresa.	110	111

En caso de percepción de dietas, deberá descontarse el importe diario de la ayuda a comida, siempre que se haya percibido dicha ayuda. El descuento del importe se realizará en el mes siguiente a aquel en que se haya generado el derecho a dieta, una vez verificado el descuento oportuno.

En caso de que el trabajador tenga que incurrir en gastos de representación (entendiéndose por tales invitaciones a terceros) se estará a la política que establezca la compañía, adquiriendo las partes el compromiso de tratar este asunto en la comisión de interpretación y vigilancia del Convenio a la firma del mismo.

CAPÍTULO VII

Varios

Artículo 23. Incapacidad temporal y suspensión del contrato por nacimiento.

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal de los trabajadores y suspensión del contrato por nacimiento o adopción de un menor, la empresa completará los subsidios legalmente previstos para dichas contingencias, hasta el 100% de los conceptos salariales fijos (Salario Base, Complemento Personal y Complemento Personal de Dedicación), desde el primer día de la baja médica, debidamente justificada, hasta la finalización de la situación de IT (por recuperación del trabajador o por pasar a la situación de prórroga de IT).

En caso de situación de IT, el trabajador deberá entregar al área de People de la Empresa, los documentos correspondientes acreditativos de la situación de incapacidad, dentro del periodo legal establecido en cada momento, desde el inicio de esta situación. Podrá adelantar el documento por vía electrónica y entregar con posterioridad los originales.

Artículo 24. Excedencias.

1. Excedencias forzosas y por nacimiento. Se regularán según lo marcado por el Estatuto de los Trabajadores y resto de legislación aplicable.

2. Excedencias voluntarias. Los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar el pase a excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Esta excedencia solo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador, si ha transcurrido un mínimo de 4 años desde la finalización de la anterior excedencia.

Artículo 25. Cuidado de menores, personas con discapacidad y enfermos.

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, en los términos previstos en el Plan de Igualdad vigente en la empresa en cada momento.

Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. A petición del interesado, y previa resolución de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio podrá optarse entre la reducción de jornada o un permiso sin sueldo de 6 meses.

Artículo 26. Delegados de personal, comités de empresa y secciones sindicales.

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de tabloneros de anuncios para poner su información.

Previa autorización por parte de la Empresa, podrán convocar Asambleas de trabajadores. Dispondrán del crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose ceder el 50% de las horas entre sí los distintos representantes de los trabajadores o delegados de personal. Las horas invertidas en reuniones convocadas por la dirección de la empresa no serán incluidas dentro del crédito horario.

A nivel informativo, la Empresa facilitará a los Delegados de Personal y/o Comités de Empresa toda la información prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales establecidas en la misma, todos los derechos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).



CAPÍTULO VIII

Beneficios sociales

Artículo 27. Ayuda a comida.

Todo el personal con jornada partida, tendrá derecho a percibir ayuda a comida, por el valor acordado entre la Empresa y el Comité de Empresa, por cada día efectivamente trabajado en régimen de jornada partida de lunes a jueves. El cómputo y entrega de la ayuda a comida se realizará mensualmente.

Desde la firma del Convenio hasta el 31 de diciembre de 2019 el importe de la ayuda comida será de 9 euros/día. Desde el 1 de enero de 2020 y durante el resto de la vigencia de este Convenio el importe de la ayuda a comida será de 10 €/día. El cómputo de la ayuda a comida se aplicará dejando fuera el mes de agosto y el resto de períodos de jornada continua.

Al personal que, por su especial horario laboral, baja médica, o cualquier otra contingencia no realice jornada partida, no se le facilitará ayuda a comida.

Artículo 28. Convenio de colaboración con Atam.

TIS está adherida a ATAM según las siguientes consideraciones económicas, en cuanto a aportaciones se refiere:

Empresa:

- El 4 por mil de las retribuciones fijas satisfechas al conjunto de sus trabajadores y directivos.
- El 2 por ciento de la cantidad resultante del punto anterior, para gastos de funcionamiento de los Órganos rectores.

Empleados:

- El 2 por mil de la retribución fija que tengan asignada.

La adhesión en todo caso es voluntaria y revocable en cualquier momento.

Artículo 29. Plan de pensiones.

Todo el personal con contrato indefinido en la Empresa podrá adherirse voluntariamente al Plan de Pensiones de empleados de TIS, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y el partícipe, según lo establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones.

Este Plan de Pensiones de empleo se regirá por su propio Reglamento aprobado por la Comisión Promotora con fecha 28.11.2005 y actualizado en mayo de 2015 y será supervisado por su Comisión de Control.

El personal de nuevo ingreso que acceda a la Empresa con carácter indefinido, se integrará en dicho Plan de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del mismo.

Para los años 2019, 2020 y 2021, se acuerdan las siguientes aportaciones que se aplicarán sobre la retribución fija vigente en cada momento.

	2019	2020	2021
% Aportaciones fijas promotor.	3	3,25	3,5
% Aportaciones fijas partícipe.	0,75	1	1

Ambas partes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para la adaptación de las especificaciones del reglamento del Plan de Pensiones de Empleados de TIS así como para establecer los procedimientos oportunos de manera que aquellos partícipes que voluntariamente quieran continuar o incrementar sus aportaciones voluntarias puedan realizarlas. Los empleados podrán realizar durante este periodo aportaciones voluntarias que no se descontarán desde la nómina, sino que podrán ser domiciliadas a nivel personal con Fonditel. La empresa facilitará esta información a través de comunicación por email.

Artículo 30. Fondo social.

Se establece, con carácter anual, un fondo económico para atención de necesidades de carácter social dotado con los siguientes importes:

Año 2019: 40.000 euros anuales.

Año 2020: 45.000 euros anuales.

Año 2021: 45.000 euros anuales, con el compromiso de valorar en la Comisión su posible incremento a 50.000 euros.

La Comisión del Fondo Social, compuesta por tres miembros por la representación de los trabajadores y tres miembros por la representación de la empresa, se encargará de gestionar económicamente el fondo, fijando conceptos susceptibles de ser financiados y cantidades a desembolsar.

Tendrán acceso al fondo todos los trabajadores y trabajadoras de TIS, excepto aquellos que tengan un salario superior a 40.000 euros brutos/año.

Se realizará la liquidación y reparto de las cantidades correspondientes a cada trabajador antes del 30 de abril del año siguiente.

Artículo 31. Seguro de vida y accidentes.

Todos los empleados tendrán derecho a beneficiarse de las condiciones de la actual póliza colectiva de vida e invalidez suscrita por TIS y, a tal efecto, suscribirán la adhesión individualizada con copia de las condiciones cubiertas, en los siguientes términos, en cuanto a capitales asegurados y cobertura de riesgos:

- Tres salarios brutos anuales para casos de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta.
- Seis salarios brutos anuales para casos de fallecimiento por accidente o incapacidad permanente absoluta por accidente.

El capital asegurado será en cada momento el que figure en el recibo de nómina individual de cada trabajador.

El trabajador que así lo manifieste por escrito podrá darse de baja en dicho seguro cuando lo desee, sin derecho a ningún tipo de compensación.

Artículo 32. Seguro de viajes.

El trabajador desplazado al extranjero será cubierto con cargo a la empresa, con un seguro similar o equivalente al del Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 33. Seguro médico.

La Empresa contratará una póliza médica para los empleados.

En caso de conseguir el EBITDA presupuestado en alguno de los años de vigencia del Convenio, la Empresa, para el siguiente año a dicha consecución, incluirá en la póliza suscrita, a un miembro de la unidad familiar del empleado.

Se entiende por unidad familiar al empleado, su cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada y los hijos menores de 25 años que convivan con él y estén a su cargo. Se asimilará a la figura del cónyuge a la pareja de hecho legalmente registrada.

La póliza médica, tendrá el tratamiento fiscal exigido por la legislación vigente.

Artículo 34. Anticipos y préstamos.

1. Anticipos: Los empleados de la Empresa tendrán derecho a recibir anticipos sobre su salario de acuerdo a las siguientes condiciones y cuantías:

a. Anticipo ordinario sobre haberes mensuales: anticipo, sobre la cantidad devengada en el momento de la petición, de su retribución mensual, que será reintegrado en la nómina correspondiente a dicho mes.

b. Anticipo ordinario sobre pagas extraordinarias: anticipo sobre la cantidad devengada en el momento de su petición, de su retribución extraordinaria de junio o diciembre, que será reintegrado en la nómina correspondiente a dicha paga extraordinaria. Siempre se solicitará anticipo de la primera paga extraordinaria que esté pendiente.

2. Préstamos: Los empleados de la Empresa tendrán derecho a solicitar préstamos sin intereses de la Empresa, de acuerdo a las siguientes condiciones y cuantías:

a. Préstamos: los empleados fijos de TIS, con una antigüedad reconocida en la Empresa de más de un año, podrán solicitar, sin necesidad de alegar motivo alguno, un anticipo cuya cuantía no podrá exceder a cinco mensualidades del salario neto fijo que tenga asignado en el momento de la solicitud. Estos préstamos se concederán por orden de presentación de la petición y siempre que la cuantía máxima solicitada no exceda de 7.000 €. El importe será descontado por partes iguales de las doce nóminas siguientes al mes en que fueron concedidos. El montante mensual de los préstamos a conceder por la empresa, no podrá exceder de 7.000 €. Los préstamos tendrán el tratamiento fiscal exigido por la legislación vigente, siendo los pagos a cuenta que por los mismos tenga que realizar la empresa, por cuenta del trabajador.

b. Préstamo extraordinario: el área de People estudiará cada solicitud de préstamo extraordinario, debidamente justificada. Se considerarán para su concesión las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho registrada legalmente, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge, pareja de hecho registrada legalmente o de sus hijos.
- Obras en la vivienda habitual por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.
- Cualquier otra de carácter urgente a criterio del área de People.

La cuantía de este préstamo no podrá exceder de cuatro mensualidades y podrá ser solicitado por todos los empleados siempre que la naturaleza y duración de su contrato posibilite la devolución del mismo. Su concesión tendrá prioridad sobre los de carácter normal.

3. Solicitud: La solicitud de anticipos o préstamos se realizará en el impreso solicitud de anticipo de nómina, que se encuentra disponible en la red. Una vez cumplimentado deberá entregarse debidamente relleno y firmado al área de People, para su validación y procesamiento.

Para poder solicitar un anticipo o préstamo, han de haber transcurrido al menos 6 meses, desde la devolución del último anticipo o del último pago del préstamo. Sólo en el caso de préstamos extraordinarios, People estudiará la posibilidad de no aplicar este periodo de carencia.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Artículo 35. Prevención de riesgos laborales.

La Empresa y el conjunto de los trabajadores, se comprometen a observar las normas de seguridad y salud y en concreto, lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin, serán los adecuados a la actividad de la Empresa, contando para ello, con la colaboración del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Telefónica.

Para todos los empleados que por riesgos especiales identificados en su evaluación de riesgos de puesto de trabajo tales como (trabajos en altura, manipulación de cargas, acceso a espacios confinados, riesgos debidos a su entorno de trabajo, etc...), será obligatorio realizarse el reconocimiento médico inicial así como la revisión anual. Para el resto, la Empresa ofrecerá una revisión médica anual de carácter voluntario.

Artículo 36. Medio ambiente.

La Empresa velará por la eliminación, cuando esto sea posible, de productos o procesos no respetuosos con el Medio Ambiente, sustituyéndolos por otros más inocuos. En cualquier caso, en lo referente a productos dañinos para el medio ambiente, se actuará siempre conforme a los principios de mínimo consumo indispensable y posibilidad de reciclaje de los mismos. La Empresa estará abierta a la búsqueda de alternativas viables a las fuentes de energía tradicionales (no renovables), aunque mientras persista la utilización de estas, se actuará conforme al criterio de reducción de gasto energético en todos los ámbitos de su actividad.

Artículo 37. Comité de seguridad y salud.

La Empresa proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Los trabajadores tienen derecho a la información y participación en la Empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Los trabajadores tienen la obligación de observar las medidas legales y reglamentarias de prevención de riesgos laborales que se adopten, usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad y utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

La participación de los trabajadores en material de prevención de riesgos, se ejercerá a través de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, que son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones

de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus normas de funcionamiento y funciones estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud, aprobado por ambas representaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

Los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores de TIS.



CAPÍTULO X

Formación

Artículo 38. Formación.

La formación es un valor determinante para el desempeño del trabajador, siendo la principal herramienta para el desarrollo del empleado y estando orientada a la consecución de los objetivos de la Empresa.

Por tanto, basado en el modelo de roles, la Empresa elaborará un Plan de Formación anual en el que se tendrán en cuenta las capacidades necesarias para desarrollar con éxito el rol y grating de los empleados.

Para ello se apoyará en las plataformas de formación con las que actualmente ya se trabaja, así como con otras con las que se pudiera llegar a acuerdos durante la vigencia de este Convenio, dando la posibilidad a los empleados de formarse rompiendo las barreras de ubicación y horarios de formación.

Adicionalmente y previa petición del manager y análisis del performance con People se gestionarán formaciones concretas para mejorar el desempeño de los empleados en sus posiciones.

Del contenido de este Plan, se informará con carácter previo a la Representación de los Trabajadores.

Para facilitar el logro de los objetivos anteriores, ambas partes consideran procedente alcanzar un equilibrio en el tiempo dedicado a acciones formativas que se realizarán, preferentemente, dentro de la jornada laboral.



CAPÍTULO XI

Empleo

Es intención de la Empresa incorporar, como trabajadores con contrato indefinido, a los empleados relacionados con la misma por medio de Empresas de Trabajo Temporal que lleven prestando sus servicios desde hace dos años, de manera ininterrumpida, en el momento de la firma del presente Convenio.

Se estudiará, individualmente, la posibilidad de incorporar como trabajadores fijos al personal que preste sus servicios en TIS por medio de ETT o Empresa de Servicios, atendiendo a las circunstancias siguientes: permanencia ininterrumpida en la Empresa, necesidad permanente del puesto de trabajo ocupado, valoración de la situación actual y futura de la actividad en la que presta sus servicios, etc.

Artículo 39. Garantías por extinción en despidos objetivos.

La Dirección de la Empresa garantiza, para todos los empleados con contrato indefinido a la firma del Convenio, que cuando sea necesaria la reorganización del trabajo por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, esta se realizará atendiendo a los procesos establecidos en este artículo, siempre que no se den los límites legales para realizar el procedimiento de despido colectivo.

Apertura de un período de consultas entre la empresa y la RLT de duración máxima de 15 días naturales (o de 5 días si los contratos a extinguir fueran hasta 3) en el que se expondrán por la compañía las causas que motivan los despidos objetivos, así como el número de extinciones previstas. Durante este período las partes negociarán, de buena fe, las condiciones de salida de los trabajadores afectados de forma confidencial, garantizando la empresa la superación económica de los mínimos legales establecidos para el despido objetivo en cada momento, e incluirá una oferta de voluntariedad.

Acordados los términos económicos de salida, se abrirá un plazo de 5 días adicionales –que podrá ser prorrogable de común acuerdo para extinciones de más de 3 contratos– para que se adscriban aquellos trabajadores que opten por extinguir sus contratos de trabajo en las condiciones negociadas.

Los voluntarios podrán ser trabajadores asociados a puestos de trabajo cuya amortización se prevea, o pertenecientes a otros puestos. En este último caso, durante el período de 5 días naturales las partes deberán analizar la viabilidad de intercambiar uno de estos voluntarios por trabajadores que, estando adscritos al perímetro afectado puedan ser, mediante formación, adaptados al puesto del voluntario solicitante de la extinción. En caso de no aceptar dicha intercambiabilidad, la empresa informará de las razones.

En cualquier caso, la empresa se compromete a aceptar el 50% de las voluntariedades siempre que se trate de candidatos que ocupen puestos asociados al perímetro objeto de reestructuración.

Estos dos últimos párrafos serán de aplicación también en caso de despido colectivo previsto en el art. 51 ET.

Independientemente de que se alcance acuerdo en la fase de negociación, se constituirá una comisión de seguimiento, tras la finalización del período de consultas, a efectos informativos, en la que la dirección de la compañía dará cuenta del calendario de salidas, voluntariedades y rechazos, listado de afectados definitivo, así como condiciones económicas ofertadas. Esta comisión se reunirá semanalmente hasta que se produzca la totalidad de las salidas.

La dirección de la empresa ofrecerá un plan de recolocación externo para aquellos trabajadores afectados que deseen adscribirse al mismo.



CAPÍTULO XII

Medidas sociales de conciliación

Artículo 40. E-work.

La empresa, en línea con el espíritu innovador de Telefónica, apuesta por las nuevas formas de trabajo basadas en la flexibilidad y confianza mutua, facilitando la conciliación, y que permitan generar un mayor compromiso, productividad y motivación entre los empleados.

En este sentido, la empresa adquiere un compromiso de fomento del e-work, mediante los criterios establecidos en la normativa interna de la empresa vigente en cada momento, así como en el anexo de e-work firmado por cada trabajador, dando la posibilidad a los empleados de realizar parte de su jornada semanal desde hasta dos domicilios con las limitaciones establecidas en el anexo. Para ello se realizarán jornadas de información a los managers con intención de dar a conocer esta decisión y ayudar a la implantación de este sistema de trabajo.

Ésta posibilidad queda sujeta a las necesidades del negocio y serán implantadas teniendo en cuenta las casuísticas propias de cada área. Igualmente el e-work podrá ser revocado en caso de disminución del compromiso y productividad del empleado.

Ambas partes acuerdan la creación de una Comisión que analice las discrepancias en caso de denegación de e-work por parte del superior jerárquico.

Artículo 41. Derecho a la desconexión digital.

La Disposición Final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

TIS se compromete a impulsar las medidas incluidas en el Anexo 3 del Convenio para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Artículo 42. Registro de jornada.

El pasado 12 de marzo de 2019, se publicó en el «Boletín Oficial del Estado», el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (de aquí en adelante, RD Ley 8/2019).

Según su propia Exposición de Motivos, el RD Ley 8/2019 incluye, entre otras, disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, «a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de

seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Así, el artículo 10, apartado dos, del RD Ley 8/2019 modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo un nuevo apartado 9, con la siguiente redacción:

«9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

Con base en lo anterior, las partes acuerdan someterse a la política vigente en Telefónica según las instrucciones sobre registro diario acordadas y firmadas el 17 de julio de 2019.

CAPÍTULO XIII

Nuevas tecnologías

Artículo 43. Uso de las nuevas tecnologías.

Todos los trabajadores de la Empresa deben tener acceso a las nuevas tecnologías, proporcionando las herramientas adecuadas para el correcto desarrollo del trabajo asignado.

Dado que, puede producir efectos no deseados por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente fijar las reglas que deben regir la utilización de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo.

A tal efecto, se acuerdan las siguientes facilidades y normas de funcionamiento que pretenden regular, por un lado, las actuaciones de la empresa y por otro, establecer las reglas a las que el trabajador y sus representantes deben someterse cuando utilicen los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral y funciones de representación, respectivamente:

a) Dotación individual y/o colectiva para el acceso al correo electrónico y a internet. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa facilitará el acceso a internet a todos los trabajadores que dispongan de un puesto de trabajo con pantalla de visualización de datos, a excepción de aquellos trabajadores que desempeñen su trabajo a través de la modalidad de e-work, en cuyo se estará a la política vigente en cada momento. A su vez, dichos trabajadores dispondrán de una dirección propia de correo corporativo.

En aquellos centros de trabajo o puestos determinados que no dispongan de conexión al correo electrónico y a internet, la empresa analizará la situación y estudiará las posibles soluciones con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Convenio, sean dotados de los puntos de conexión colectivos necesarios que permitan el acceso a internet y al correo electrónico a los trabajadores allí acoplados.

b) Utilización del correo electrónico e internet por los empleados.

Los empleados podrán utilizar el correo electrónico, con libertad y en el sentido más amplio posible para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo.

Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda del habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red.

Con carácter general, los empleados de TIS, no podrán utilizar el correo electrónico ni internet para fines particulares.

En este sentido, bajo ningún concepto podrán los empleados utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna del desempeño profesional que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la red de la empresa.

Igualmente, no está permitido el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo discapacidad etc., y aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización por la empresa de las restricciones que considere oportunas en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario en su caso.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

c) Utilización del correo electrónico por la representación de los trabajadores.

Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con representación en el mismo publique la información que considere precisa (negociación colectiva, elecciones sindicales y cualquier otra información de carácter sindical, así como otros eventos singulares) por medio del servicio del correo electrónico y todos los empleados reciban esta comunicación.

En cuanto a un uso racional de las nuevas tecnologías, se tendrá en cuenta las mismas normas para todos los empleados en general.

d) Cuando un trabajador cause baja en la compañía se procederá por parte de la empresa a dar de baja la cuenta de correo electrónico corporativo, pudiendo solicitar la representación de los trabajadores la justificación de dicha baja.

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

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

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación de los trabajadores en el caso de las graves con suspensión de empleo y sueldo de seis o más días así como de las muy graves.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa o delegados de personal que se encuentren en activo.

Artículo 44. Se considerarán faltas leves:

- a) Atendiendo a los sistemas de flexibilidad horaria que tenga cada colectivo, las de puntualidad, cuando no excedan de una hora ni de tres veces al mes.
- b) El incumplimiento de las normas establecidas para el control horario.
- c) La falta de respeto o consideración a otros empleados, cuando no implique grave ofensa a los mismos.
- d) La utilización de los medios de comunicación o de cualquier otro elemento propiedad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, cuando no produzca graves perjuicios a la misma o a los usuarios del servicio.
- e) No avisar al Jefe inmediato, con la suficiente antelación de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo fundadas en motivos justificados.
- f) No realizar la formación obligatoria impartida por la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Código Ético o cualquier materia que pueda ser considerada obligatoria por el Área de People en el futuro siempre que esta advierta de la obligatoriedad.

Artículo 45. Se considerarán faltas graves:

- a) La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, ni ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

- b) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.
- c) La falta de puntualidad por tiempo superior a una hora y la cometida más de tres veces en un solo mes.
- d) Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o por ocasión o motivos del mismo, siempre que no produzcan lesiones de importancia y no supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.
- e) La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.
- f) Consignar datos falsos en las notas de gastos y documentos análogos.
- g) La falta de corrección, consideración o respeto en el trato a usuarios y clientes del servicio que no causen grave perjuicio.
- h) La pérdida o deterioro de los útiles y herramientas de trabajo y, en general, los daños producidos por negligencia en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la Empresa, cuando el valor de tales daños no exceda de 150 euros.
- i) La negativa a prestar los servicios que sean necesarios para prevenir o reparar averías importantes u otros daños extraordinarios y urgentes.
- j) No usar o utilizar incorrectamente los útiles y prendas facilitadas para prevención de accidentes.
- k) Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores.
- l) La alteración o permuta de turnos de trabajo sin autorización del jefe inmediato.
- m) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin autorización.
- n) El retraso no justificado en dar curso a cualquier petición o queja de algún empleado, aun cuando esta última se dirija contra el jefe que haya de cursarla.

Artículo 46. Se califican como faltas muy graves:

- a) La violación del secreto de las comunicaciones y del secreto profesional.
- b) Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la Empresa o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.
- c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante dos o más días.
- d) El abandono del puesto de trabajo que cause o pueda producir grave alteración en el servicio.
- e) Las calumnias, injurias graves y lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares durante el trabajo o con ocasión y con motivo del mismo.
- f) La negligencia grave en la realización de las tareas encomendadas que cause daños en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la Empresa por un importe

superior a 150 euros y sea cual fuere el valor de dichos daños cuando estos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente.

g) Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y retenciones ilícitas o defraudación de fondos, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.

h) El abuso de autoridad por parte de cualquier jefe, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de los empleados a sus órdenes.

i) La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

j) El incumplimiento grave y culpable del empleado de las medidas establecidas en el modelo de organización y gestión para la prevención penal de Telefónica, tal como se establece en el Código Penal, norma con rango de Ley Orgánica, que regula la responsabilidad penal de la persona jurídica respecto de los delitos cometidos por las personas físicas que están sometidas a su autoridad.

k) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos como causas justificativas del despido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Recurso de Súplica.

Contra la imposición de sanciones graves con suspensión de empleo y sueldo de seis o más días, así como contra las sanciones muy graves, salvo la calificada como despido, podrá la persona interesada interponer recurso de súplica ante el Área de People, mediante escrito razonado que habrá de presentar, por conducto reglamentario, ante dicha Área, en el plazo de cinco días naturales contados desde la fecha en que le hubiera sido notificada la sanción.

Transcurridos tres meses desde la presentación de dicho recurso sin que se notifique a la persona interesada la resolución correspondiente, se entenderá tácitamente desestimado.

Sin perjuicio de lo anterior, la sanción será ejecutable desde su comunicación.

Artículo 48.

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera, de grave a muy grave.

Artículo 49. Sanciones aplicables.

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 20 días.
- Despido.

Artículo 50.

Se anotarán en el expediente personal del empleado las sanciones que le hayan sido impuestas. Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los cuatro años desde la fecha de su cumplimiento; las de las faltas graves a los dos años y las de las leves a los tres meses, dejando de producir, desde dicha cancelación, ulteriores efectos.

Se notificará la sanción a la sección sindical a la que, en su caso, la persona trabajadora afectada esté adscrita, siempre que esta lo haga constar o siempre que le conste a la empresa.

Grupos	Niveles	2019	2020	2021	Retribución variable
Grupo I.	Nivel Ingreso.	30.684,24	31.144,51	31.611,68	4 - 11%
	Nivel básico.	34.065,59	34.576,58	35.095,23	
	Nivel desarrollo.	35.079,98	35.606,18	36.140,27	
	Nivel consolidación.	36.821,37	37.373,69	37.934,29	
Grupo II.	Nivel Ingreso.	26.642,82	27.042,46	27.448,10	3,5 - 10%
	Nivel básico.	29.575,09	30.018,72	30.469,00	
	Nivel desarrollo.	30.454,78	30.911,60	31.375,28	
	Nivel consolidación.	31.964,91	32.444,39	32.931,05	
Grupo III.	Nivel Ingreso.	21.498,13	21.820,60	22.147,91	3 - 9,5%
	Nivel básico.	23.858,10	24.215,97	24.579,21	
	Nivel desarrollo.	24.566,09	24.934,58	25.308,60	
	Nivel consolidación.	25.781,45	26.168,17	26.560,70	
Grupo IV.	Nivel Ingreso.	17.357,82	17.618,19	17.882,46	2,5 - 9,5%
	Nivel básico.	19.257,77	19.546,64	19.839,84	
	Nivel desarrollo.	19.827,75	20.125,17	20.427,05	
	Nivel consolidación.	20.806,22	21.118,32	21.435,09	

CAPÍTULO XV

Igualdad

Artículo 51. Igualdad y no discriminación.

Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo.

A tal efecto, las partes han alcanzado un acuerdo en julio de 2019 por el que se aprueba el Plan de Igualdad de la compañía, al que se remiten las mismas.

La empresa se compromete a dar publicidad a dicho Plan a través de los mecanismos internos que procedan, independientemente del registro y publicidad que tenga en el BOE.

La Representación de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa firman el presente texto del VII Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, S.A.U., en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Madrid, a 25 de octubre de 2019.



ANEXO 1

Salarios base y retribución variable, 2019, 2020, 2021

(Ref. Artículo 10- Estructura Salarial y artículo 11- Revisión Salarial)

Salarios base y retribución variable

ANEXO 2

Horas extraordinarias

Grupos	Niveles	Hora extraordinaria	Hora extraordinaria nocturna	Hora extraordinaria festiva
Grupo I.	Nivel Ingreso.	32	36	41
	Nivel básico.	35	40	45
	Nivel desarrollo.	36	41	47
	Nivel consolidación.	38	44	49
Grupo II.	Nivel Ingreso.	28	32	35
	Nivel básico.	31	35	39
	Nivel desarrollo.	32	36	41
	Nivel consolidación.	33	38	43
Grupo III.	Nivel Ingreso.	22	25	29
	Nivel básico.	25	28	32
	Nivel desarrollo.	25	29	33
	Nivel consolidación.	27	30	34
Grupo IV.	Nivel Ingreso.	18	21	23
	Nivel básico.	20	23	26
	Nivel desarrollo.	21	23	26
	Nivel consolidación.	22	25	28

ANEXO 3

Acuerdo de medidas para la desconexión digital

Primera.

Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (en adelante, «TIS») garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de TIS tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida Quinta de este documento.

Segunda.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Tercera.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

Cuarta.

TIS garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de Convenio.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

Quinta.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, cuando TIS requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral vigente en cada momento.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de «disponibilidad» u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de TIS, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad vigentes en cada momento.

Sexta.

TIS garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Séptima.

TIS implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Octava.

TIS no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Novena.

TIS reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

Décima.

Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en todos los centros de trabajo pertenecientes a TIS en España, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.