

UGT FIRMA EL VIII CONVENIO COLECTIVO DE TIS

La Unión General de Trabajadores (UGT) después de más de un año de intensa negociación, celebra los acuerdos alcanzados en la negociación del nuevo convenio colectivo, que incluyen mejoras significativas para la plantilla, **MEJORAS** que no hubieran sido posible sin el esfuerzo continuo que han venido haciendo las personas trabajadoras de TIS estos últimos años y sin la **firmeza de UGT** en la negociación, que ha permitido una importante subida salarial, la ayuda a comida a 11 €, más días y flexibilidad en el teletrabajo, el incremento de los importes guardias y dietas, la mejora del fondo social o el conseguir que los turnos no sean forzosos.

A continuación, destacamos los puntos más relevantes:

- ❖ **Subidas salariales de 2% (+1,2% de atrasos, para el 2025), más 150 € de paga condicionada a cumplimiento OIBDA.**
- ❖ **Ayuda Comida a 11 €**
- ❖ **Guardias se incrementan en un 25%**
- ❖ **Dietas y Kilometraje aumentan un 16%**
- ❖ **Inclusión voluntaria de expertos a convenio**
- ❖ **Parte Variable/Bono Actual. Se incrementa el porcentaje de los bonos y se acuerda que para el paso de nivel se deberá alcanzar el nivel 3+ (Sólido +)**
- ❖ **Ampliación del Teletrabajo en periodo estival, semana santa y navidades y un día de asuntos propios al personal que no pueda teletrabajar**
- ❖ **Incremento Fondo Social hasta los 40.000 €, y ampliación del tope para solicitarlo, de hasta los 43.000 €**
- ❖ **Voluntariedad en los Turnos**
- ❖ **Inclusión del nuevo artículo de LGTBI+**
- ❖ **Mejora del permiso retribuido de fallecimiento de un familiar de 1º o 2º grado y ampliación de permisos retribuidos (Donación de Sangre, Voluntariado Corporativo, Catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, Causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.)**
- ❖ **Actualización del permiso sin sueldo, según la normativa existente.**

➤ SUBIDA SALARIAL

Incremento del **1,2 % pendiente del IPC del año 2021**

- Año 2024:
 - Incremento del **1,5 % del salario base**
- Año 2025:
 - Incremento del **2 % del salario base**
 - **Paga única**, en los siguientes términos:
 - Con OIBDA superior al 33% del año 2024, paga de **150 € sin consolidar**
 - Con OIBDA superior al 66% del año 2024, paga de **150 € CONSOLIDABLES en tablas salariales de 2025**
- Año 2026:
 - Incremento del **2 % del salario base**
 - **Paga única**, en los siguientes términos:
 - Con OIBDA superior al 33% del año 2025, paga de **150 € sin consolidar**
 - Con OIBDA superior al 66% del año 2025, paga de **150 € CONSOLIDABLES en tablas salariales de 2026**

➤ AYUDA A COMIDA:

Aumento a **11 euros/día** desde mayo de 2024.

➤ GUARDIAS:

Se incrementa el **25%** a todos los conceptos económicos, quedando así las partidas:

- Día laborable: **25 €/día**
- Día festivo: **43,75 €/día**
- Intervenciones: día laborable 30 €/hora bruto y día festivo 36,25 €/hora bruto
- Prima adicional semanas especiales: 187,50€/semana bruto (Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa)

➤ DIETAS Y KILÓMETROS:

Incremento del **16%** todas las partidas de dietas y Kilómetros.

➤ ADHESION VOLUNTARIA DE EXPERTOS AL CONVENIO

Los trabajadores con categoría de Experto (excepto los cargos de Dirección, Gerencia y Jefatura y las posiciones de Business Development Manager, Security Manager y personal del proyecto “Apoyo Logístico Defensa”) podrán solicitar voluntariamente su adhesión al convenio.

Se crea el Complemento de Entrada en Convenio: Se garantiza un complemento no absorbible, no compensable y no revalorizable para quienes ingresen al convenio, ajustando su salario actual a las nuevas tablas salariales.

➤ PARTE VARIABLE/BONO ACTUAL

Se incrementan el porcentaje de los bonos y se acuerda que para el paso de nivel se deberá alcanzar el nivel 3+ (Sólido +):

<u>Resultado Performance</u>	<u>Distribución Bono con pautas comunes</u>
• 1 Por debajo de expectativas	• 0%-30%
• 2 En Desarrollo	• 50%-90%
• 3 Sólido	• 95%-100%
• 3+ Sólido +	• 101%-109%
• 4 Excelente	• 110%-120%
• 5 Distintivo	• 125%-140%

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 al **Grupo 4 Nivel Ingreso**, que no se practicará ni compensación ni absorción.

➤ DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO:

Se amplía la flexibilidad de entrada y salida, de la siguiente manera:

Horario Invierno: 16 septiembre a 14 junio (incluidos)

*Lunes a jueves – Jornada Partida de 8 horas diarias, 38 horas en cómputo semanal.

Entrada: Entre las 07:00 y 10:00

Comida: Entre 1 y 1:30 horas a distribuir entre las 13:00 y las 15:30

Salida: Según horario de entrada y tiempo invertido en comida, no siendo posible la salida antes de las 16:00

* Viernes – Jornada Continuada de 6 horas.

Entrada: Entre las 07:00 y 10:00

Salida: Entre las 13:00 y 16:00 según horario entrada

Horario Verano: 15 junio a 15 septiembre (incluidos)

*Lunes a viernes 7 horas diarias – Jornada Continuada, 35 horas en cómputo semanal.

Entrada: Entre las 07:00 y 10:00

Salida: Entre las 14:00 y 17:00 según horario entrada

➤ **TURNOS**

Se regula el artículo de los **trabajos a turnos**, con las siguientes mejoras:

Proceso de adhesión temporal a Trabajo a turnos por causas excepcionales.

La Empresa cubrirá dichos servicios a través de empresas colaboradoras.

En el caso de que no exista empresa colaborada podrá requerir, de manera excepcional y temporal, que las personas trabajadoras de TIS con perfil de Técnico de campo de las áreas de mantenimiento, instalación o puesta en marcha.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras será informada de manera proactiva por parte de la Dirección de la Empresa, previamente y con tiempo suficiente de esta situación excepcional, aportando cuadrantes, horarios y la información necesaria

➤ **TELETRABAJO**

Se amplía el periodo de trabajo en remoto en un día a la semana durante los periodos estivales comprendidos entre el 24 de junio y el 8 de septiembre, Semana Santa y entre el 21 de diciembre y el 8 de enero de cada año, de tal manera que, durante estos periodos, se restará un día de presencialidad a la semana. Además de lo anterior, se amplía la flexibilidad en dichos periodos mediante la **acumulación de los días de trabajo presencial en bloques de dos semanas.**

Las personas trabajadoras que no puedan disfrutar del día de ampliación de trabajo en remoto establecido en el art. 24 por no ser su puesto de trabajo susceptible de realizar en dicha modalidad **dispondrán de un día adicional de asuntos propios.**

➤ FONDOS SOCIALES

Se consigue aumentar la dotación del Fondo Social para el año 2024 e **incrementar la cantidad** año tras año, quedando:

- Año 2024: 36.000€
- Año 2025: 38.000€
- Año 2026: 40.000€

Se **augmenta el importe del bruto anual** para el acceso al Fondo Social:

- 40.000 €, para el año 2024
- 42.000 €, para el año 2025
- 43.000 €, para el año 2026

➤ PERMISOS RETRIBUIDOS

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

e.1) Familiar de 1.er grado:

1. Cónyuge, pareja de hecho 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 laborables 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 laborables ininterrumpidos**.

k) **Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo** o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.



o) La persona trabajadora tendrá **derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes**, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.

p) **Donación de sangre.** Se concederá permiso por el tiempo estrictamente necesario para donar sangre.

q) **Voluntariado corporativo.** La persona trabajadora voluntaria en activo prestará sus servicios solidarios preferiblemente fuera de la jornada laboral. No obstante, si por razón de los compromisos que se adquieran, la acción solidaria coincide con la jornada laboral, se concederá hasta un total de 15 horas (a disfrutar de forma acumulada o fraccionada al año) o el equivalente, en su caso, a dos jornadas de trabajo, únicamente para la participación en aquellas acciones de voluntariado corporativo (es decir, aquellos programas gestionados y organizados desde la Fundación Telefónica). A estos efectos no se computará dentro de las 15 horas las actividades desarrolladas por las personas voluntarias el Día Internacional del Voluntariado de Telefónica.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que sean designadas como voluntarias líderes o coordinadores disfrutarán de 5 horas adicionales para el cumplimiento de este rol. El área responsable del voluntariado corporativo determinará la persona trabajadora que pueda desempeñar esta tarea

VALORACION DE UGT

Después de varios años de grandes dificultades para la compañía y enormes esfuerzos de sus trabajadores y trabajadoras a los que **UGT** se tuvo que enfrentar en solitario para mantener la actividad, el empleo y las condiciones de trabajo de la plantilla, hoy aunque hay problemas que persisten, consideramos que el nuevo convenio, es un importante avance en el mantenimiento y mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de TIS, consolidando el trabajo, la defensa de la estabilidad en el empleo y mejora continua de los trabajadores que **UGT** ha venido defendiendo todos estos años.