

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Aleatica, S. A .U. (código número 28104012012025).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Aleatica, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 2 de diciembre de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el art.90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 21 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
ALEATICA, S.A.U.****CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Partes del Convenio Colectivo.**

Son parte en el presente Convenio Colectivo, habiendo alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora, tanto la empresa Aleatica, S.A.U., (la “Empresa” o la “Compañía”), como la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), por lo que tendrán la eficacia normativa establecida para el mismo por el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2.- Ámbito funcional y territorial.**

El presente convenio colectivo se aplicará a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de Aleática S.A.U., cuyo centro de trabajo actual se encuentra ubicado en la Comunidad Autónoma de Madrid. El mero cambio de denominación social de la Compañía, en su caso, no afectará a la aplicación del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 3.- Ámbito personal.**

El presente Convenio afecta a los trabajadores en activo que presten servicios en Aleatica, S.A.U., sea cual fuere su modalidad de contratación, con exclusión de las personas que ostenten relación laboral de carácter especial (Alta Dirección) y de aquellas que pertenezcan al Comité Ejecutivo (EXCO) de Aleatica, S.A.U., comprendidas dentro del Grupo Profesional 1 del sistema de clasificación profesional.

**Artículo 4.- Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid». No obstante, sus efectos económicos aplicarán a partir de la firma del Convenio y no tendrán efectos retroactivos.

**Artículo 5.- Ámbito temporal.**

La duración del presente Convenio Colectivo se establece por un período de cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028 quedando prorrogado anualmente salvo denuncia expresa por alguna de las partes en la forma y modo establecido en el siguiente artículo en el periodo anual en que se haya prorrogado.

**Artículo 6.- Denuncia y Revisión.**

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando la denuncia de este por el procedimiento legalmente establecido, con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas, y siempre de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores. Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en los apartados 3 y 4 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido en los términos que se desprende de su propia regulación.

La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes legitimadas en el ámbito de este Convenio, procediendo a su comunicación al Registro de Convenios Colectivos de la Autoridad Laboral competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días a contar desde la fecha de notificación de la denuncia para la constitución de la mesa negociadora.

En el supuesto de que el Convenio se encuentre en situación de ultraactividad y en tanto en cuanto no entre en vigor uno nuevo, se aplicará el porcentaje de incremento salarial correspondiente al año anterior sobre las Tablas Salariales fijadas en el **Anexo I** del presente Convenio.

**Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociaran lo anulado, siendo inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio

**Artículo 8.- Absorción y compensación.**

Las percepciones económicas cuantificadas en las Tablas Salariales que obran en el **Anexo I** de este Convenio tendrán el carácter de mínimas.

Durante la aplicación del presente Convenio, como a la entrada en vigor de uno nuevo o disposición legal aplicable, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual a las Tablas Salariales.

La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial en cómputo anual.

**Artículo 9.- Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo sustituyen en su totalidad a las que hasta la fecha han venido rigiendo en la Empresa en virtud de cualquier pacto, convenio u origen salvo que expresamente se diga lo contrario en este Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, las condiciones vigentes para las personas trabajadoras de alta en plantilla en la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo que impliquen individualmente y en términos globales condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en este Convenio subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándolas.

## CAPÍTULO II INGRESOS, CONTRATACIÓN Y CESES

**Artículo 10.- Contratación.**

La empresa podrá concertar los distintos tipos de contrato que, en cada momento, permita la legislación laboral española (indefinidos o temporales, a tiempo completo o parcial), respetando en todo caso, los requisitos de causalidad de cada modalidad contractual.

**Artículo 11.- Periodo de prueba.**

A todo el personal de nuevo ingreso podrá establecerse por contrato un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado y la liquidación hasta el momento del cese. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según el Grupo profesional en el que esté encuadrada la persona trabajadora: Grupo Profesional 1: seis (6) meses, Grupo Profesionales 2: cuatro (meses) y Grupo Profesional 3: un (1) meses.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. Una vez concluido el mismo, el/la trabajador/a continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

**Artículo 12.- Contratos de duración determinada.**

A.- Sobre los contratos de duración determinada.- La Empresa podrá formalizar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o sustitución de personas trabajadoras en los términos y condiciones previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

B.- Contratos temporales por circunstancias de la producción. El contrato por circunstancias de la producción se podrá concertar para las situaciones y duración establecida en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

#### **Artículo 13.- Contrato formativo.**

A.- Contrato de formación en alternancia.- La retribución de las personas trabajadoras contratadas para la formación en alternancia al amparo de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores será del 60 % el primer año y del 75% durante el segundo año de las tablas salariales fijadas para el nivel retributivo correspondiente a las funciones de aprendizaje desempeñadas. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B.- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.- La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

#### **Artículo 14.- Preaviso por extinción del contrato a instancias de la persona trabajadora.**

La persona trabajadora cuyo contrato de trabajo tuviera una duración superior a un (1) año que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince (15) días, salvo en el caso de los grupos profesionales 1 y 2 para los que el plazo de preaviso será de un mes. En el resto de los supuestos se estará a lo previsto en la legislación laboral vigente.

El incumplimiento de esta obligación por parte de la persona trabajadora dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

### **CAPÍTULO III JORNADA, HORARIO Y VACACIONES**

#### **Artículo 15.- Jornada.**

La jornada ordinaria será la que se viene realizando en el momento de negociación del presente Convenio Colectivo y que se concreta en 1.875 horas anuales sin descontar las vacaciones.

Se pacta expresamente la posibilidad de distribución irregular de la jornada en un porcentaje del 20% debiendo en todo caso respetarse los periodos mínimos de descanso diario y semanal y las restantes previsiones establecidas para esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 16.- Horario de trabajo.**

El horario de trabajo será flexible. Por ello, el presente Convenio Colectivo no establece un horario de trabajo específico en la medida en que se fomenta la flexibilidad horaria.

No obstante, todas las personas trabajadoras deben cumplir con las siguientes premisas:

##### **a.- Modalidad presencial**

Entrada entre las 8:30 h y las 9:30h.  
Comida entre las 13:00h y las 15:00h.  
Salida entre las 17:00h y las 19:30h.

El personal sometido a régimen presencial deberá realizar de lunes a jueves una jornada de 8,5h diarias (sin que en ningún caso pueda finalizar su jornada antes de las 17:00h) y los viernes de 6h.

No obstante lo anterior, las personas trabajadoras que presten servicios de asistencia a ejecutivos y/o recepción garantizarán su presencia física en horario de 8:30h a 18:30h de lunes a jueves y de 8:30h a 14:00h los viernes. Excepcionalmente, y cuando por razones organizativas y productivas resultase

necesario, estas personas garantizarán su presencia física de conformidad con lo previsto por la Empresa en cada momento de, al menos, una de ellas los viernes en horario de 14:00h a 18:30h.

El tiempo dedicado al descanso para la comida será como mínimo de media hora, y en ningún caso será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, en el periodo comprendido entre el 15 junio a 15 septiembre regirá la denominada jornada intensiva debiendo realizar el personal sometido a la misma una jornada de 7h de lunes a viernes (estos últimos incluidos).

#### **b.- Modalidad híbrida**

Entrada entre las 8:30h y las 9:30h.

Comida entre las 13:00h y las 15:00h.

Salida entre las 17:00h y las 19:30h.

El personal en régimen híbrido –presencial y teletrabajo– deberá realizar una jornada de 8h diarias (sin que en ningún caso pueda finalizar su jornada antes de las 17:00h) y los viernes de 6h.

El tiempo dedicado a la comida será como mínimo de media hora y en ningún caso será considerado tiempo de trabajo efectivo.

#### **c.- Horario especial**

Las personas trabajadoras que por razones del servicio tuvieran que (i) trabajar con países con los que hubiera diferencia horaria o trabajaran en franjas horarias distintas, o (ii) su dedicación a proyectos especiales/específicos exigiera trabajar en otros horarios diferentes, podrán tener un horario diferente al establecido en los apartados anteriores acorde con las necesidades organizativas y productivas. Dicho horario especial deberá ser previamente aprobado por el responsable directo/a. La jornada a realizar será la establecida para la modalidad híbrida, cumpliéndose en todo caso los periodos de descansos mínimo diario y semanal previstos en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

#### **d.- Consideraciones comunes**

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de 6h, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración igual a 15 minutos. Dicho tiempo será considerado como de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de cumplir estrictamente los horarios fijados por la Empresa. La persona trabajadora que por cualquier motivo no pudiera acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de Aleatica a la mayor brevedad posible y, siempre que sea factible, con anterioridad al inicio de la jornada, aportando a tal efecto, el oportuno justificante acreditativo de la situación que le impidiera acudir a su puesto de trabajo.

Cuando por necesidades del servicio la persona trabajadora tuviera que prolongar su jornada más allá de la jornada ordinaria, deberá solicitar autorización por escrito de su responsable directo. Estas horas de prolongación de jornada se compensarán con tiempo de descanso equivalente dentro de los 4 meses siguientes de común acuerdo con el superior jerárquico directo.

En todo caso, el sistema de registro de la jornada deberá realizarse de conformidad con lo previsto en el Reglamento del Registro Horario de Aleatica firmado con la RLPT.

#### **Artículo 17.- Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen superando la jornada máxima legal considerada en cómputo anual.

La realización de horas extraordinarias deberán ser voluntarias y estar previa y expresamente autorizadas por el responsable.

El límite de horas extraordinarias anuales efectivamente realizadas será el previsto por el Estatuto de los Trabajadores aplicado sobre la jornada máxima fijada en dicho texto normativo. No computarán a efectos del límite legal de horas extraordinarias las horas de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias efectivamente realizadas serán compensadas con descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Cuando las horas extraordinarias se realicen en sábado, domingo, días de ajuste de jornada o festivos, se compensarán con descanso equivalente por valor de 1,5 horas por cada hora extraordinaria efectivamente realizada y festivos especiales a 2 horas por cada hora extraordinaria efectivamente realizada.

Se considerarán festivos especiales los días 1, 5 y 6 de enero, semana santa, 1 de mayo, 24, 25 y 31 de diciembre.

#### **Artículo 18.- Trabajos nocturnos.**

El personal que trabaje entre las veintidós (22:00) y las seis horas (06:00), percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solo una hora del período nocturno, el plus a percibir equivaldrá al 1 por 100 del salario base de su categoría.

#### **Artículo 19.- Vacaciones.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticuatro (24) días laborables.

Las personas trabajadoras que tuvieran una antigüedad en la Empresa superior a doce (12) años tendrán derecho a un día anual adicional de vacaciones.

El personal de nueva incorporación durante el año natural tendrá derecho al disfrute de las vacaciones, en el número de días proporcional al tiempo de servicios reconocido por la Empresa en el momento de su disfrute.

El disfrute de las vacaciones se realizará dentro del mismo año natural.

A solicitud de la persona trabajadora, y con la correspondiente aprobación de su responsable directo/a, se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente en el que se hayan devengado. Las vacaciones anuales no disfrutadas en el periodo anteriormente citado se perderán salvo autorización por parte del superior jerárquico de disfrutarlas en otro periodo por razones justificadas.

Sin perjuicio de lo anterior, preferiblemente se disfrutará de un mínimo de 10 días hábiles continuados durante el periodo estival (entendiendo por tal el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre).

El disfrute de las vacaciones se podrá fraccionar en como máximo tres (3) tramos, pudiéndose disfrutar de días sueltos fuera de los estos tramos cuando medie previo acuerdo con el responsable directo.

La Empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, previa información con la RLPT, así como fijar el número de personas trabajadoras que puedan simultanear su disfrute cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio, poniéndose de acuerdo entre ellas si fuera posible. En caso de no ser posible, la RLPT podrá intermediar para distribuir el disfrute de las vacaciones de una forma equitativa entre las personas trabajadoras en conflicto.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del artículo 38.3 del ET que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste la persona trabajadora continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4 a 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Cuando por razones del servicio la Empresa requiriera que la persona trabajadora modificara las fechas de sus vacaciones ya programadas y aprobadas, la Compañía compensará el perjuicio económico cuantificable que se le hubiera causado siempre y cuando la persona trabajadora constate y justifique tal perjuicio.

#### **CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

##### **Artículo 20.- Código de Conducta y otras políticas corporativas.**

Las personas trabajadoras deberán cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, así como con el resto de las normas, órdenes e instrucciones que la Empresa facilite a través de su Código Ético, Código de Conducta y resto de políticas corporativas adoptadas por la Empresa.

La empresa tendrá que dar la necesaria publicidad a las políticas para que todas las personas trabajadoras tengan conocimiento de las mismas y su contenido a través de los medios que sean habituales en la compañía (publicación en la intranet de la empresa o cualquier otro medio equivalente).

##### **Artículo 21.- Uso de medios tecnológicos.**

Las herramientas informáticas puestas a disposición de las personas trabajadoras son herramientas de trabajo y, por tanto, solo podrán ser destinadas para uso profesional. Su utilización se regirá por lo que en cada momento se establezca en la legislación vigente y en la Política de la Compañía.

#### **CAPÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

##### **Artículo 22.- Sistema de clasificación profesional.**

Los grupos profesionales y los puestos de trabajo consignados en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los grupos enumerados ni los roles/puestos incluidos en cada uno de ellos si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

Todas las personas trabajadoras estarán obligadas a ejecutar cuantos trabajos y operaciones les ordenen sus superiores dentro de los compromisos propios de su competencia profesional y sin menoscabo de su dignidad, en consonancia con la evolución de la Compañía, de las necesidades y tareas y funciones que sean requeridas dentro de cada grupo profesional.

De conformidad con lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, Aleatica podrá encomendar a las personas trabajadoras cualesquiera funciones y/o actividades de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados, en los términos reflejados en dicho artículo.

##### **Artículo 23.- Principios generales de la clasificación profesional.**

En el ejercicio de la facultad de organización y dirección inherente a la Compañía, corresponde a la Dirección de la misma, la creación de puestos de trabajo, la definición de su contenido funcional y la fijación de su clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se estructura en tres grupos profesionales, dentro de los cuales se encuadrarán los distintos puestos de trabajo existentes en la Compañía en cada momento.

En atención a estos criterios de encuadramiento, toda persona trabajadora queda incluida en alguno de los grupos profesionales descritos en el artículo siguiente.

#### **Artículo 24.- Grupos profesionales.**

Los factores de encuadramiento para la adscripción de las personas trabajadoras a cada grupo profesional obedecen a criterios objetivos, adecuándose a lo establecido en la normativa de aplicación.

En consonancia con ello, la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Las definiciones de los grupos profesionales son las que a continuación se indican:

##### **1.- Grupo 1: Posiciones ejecutivas**

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa, orientadas a mejorar la posición de la Empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible.

Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la Empresa. Asimismo, asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de personas trabajadoras pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores.

Se encuentran en este grupo también las personas trabajadoras que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la Empresa.

Pueden representar a la Empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Sus decisiones precisan el conocimiento de tareas muy diversas e implican un elevado grado de iniciativa. Disponen de conocimiento del proceso productivo de la Empresa, de las relaciones entre las distintas áreas, así como de los objetivos específicos de cada una de ellas.

Formación: para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados, diplomados, arquitectos, arquitectos técnicos, ingenieros e ingenieros técnicos, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo, o grado o master universitario, conforme la nomenclatura empleada en la actualidad) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

##### **2.- Grupo 2: Mandos medios y profesionales**

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de personas trabajadoras de menor cualificación y experiencia y/o pueden desempeñar sus funciones con cierta autonomía.

Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo con los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelven las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

Formación: para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere haber finalizado como mínimo estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

### 3.- Grupo 3: Personal administrativo y operativo

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas y/o instrucciones necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

En este grupo profesional se incluyen las personas trabajadoras que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional no tienen ningún otro trabajador o trabajadora a su cargo.

Formación: Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica o un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

## CAPÍTULO VI RÉGIMEN RETRIBUTIVO

### Artículo 25.- Estructura retributiva.

La estructura salarial de las retribuciones responderá al siguiente esquema:

Salario base  
Gratificaciones extraordinarias  
Plus Convenio  
Mejora voluntaria

### Artículo 26.- Tablas salariales.

1. Los salarios base, plus convenio y gratificaciones extraordinarias pactados en el presente Convenio, en cómputo anual, por grupos y subgrupos serán los establecidos en el **Anexo I** y conformarán las Tablas Salariales.

2. Los salarios base, plus convenio y gratificaciones extraordinarias a partir del 1 de enero de 2025, en cómputo anual y por grupos y subgrupos serán los resultantes de aplicar un 2% a las Tablas Salariales vigentes en el año 2024 y fijadas en el **Anexo I**.

3. Los salarios base, plus convenio y gratificaciones extraordinarias, a partir del 1 de enero de 2026, en cómputo anual y por grupos y subgrupos serán los resultantes de aplicar un 2,25% a las Tablas Salariales vigentes en el año 2025.

**Cláusula de garantía salarial.** Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si la suma de la tasa anual del índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2025, 2026, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 4,25%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2027 las tablas salariales del año 2027 hasta un máximo de un 2%, sin efectos retroactivos.

4. Los salarios base, plus convenio y gratificaciones extraordinarias, a partir del 1 de enero de 2027, en cómputo anual y por grupos y subgrupos serán los resultantes de aplicar un 2,5% a las Tablas Salariales vigentes en el año 2026.

5. Los salarios base, plus convenio y gratificaciones extraordinarias, a partir del 1 de enero de 2028, en cómputo anual y por grupos y subgrupos serán los resultantes de aplicar un 3% a las Tablas Salariales vigentes en el año 2027.

**Cláusula de garantía salarial.** Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si la suma de la tasa anual del índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2027 y 2028, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 5,50%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2029 las tablas salariales del año 2028 hasta un máximo de un 2%, sin efectos retroactivos.

**Artículo 27.- Pago de percepciones salariales.**

Las percepciones salariales, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente antes de los dos últimos días hábiles del mes en el que se devengan. La gratificación extraordinaria de junio se abonará junto con la mensualidad de junio y la gratificación extraordinaria de navidad, antes del 24 de diciembre.

**Artículo 28.- Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:

- a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

**Artículo 29.- Plus Convenio.**

El Plus Convenio se devengará por jornada normal efectivamente trabajada con un nivel de productividad normal y adecuado.

**Artículo 30.- Mejora Voluntaria.**

Este complemento comprende las mejoras adicionales que por encima de las Tablas salariales previstas en el presente Convenio Colectivo abone la Empresa.

## **CAPÍTULO VII BENEFICIOS SOCIALES Y PREVISIÓN SOCIAL**

**Artículo 31.- Premio de nupcialidad.**

El personal con contrato indefinido y una antigüedad de un año en la Compañía, incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será premiado por una sola vez con un importe igual a 1.000 euros brutos en caso de enlace matrimonial civil o religioso o en el supuesto de inscripción de pareja de hecho.

En este caso, será requisito presentar a la Dirección de la Empresa el certificado del enlace matrimonial o documento acreditativo de la constitución de pareja de hecho emitido por el Organismo Oficial competente.

**Artículo 32.- Complemento de discapacidad.**

Las personas trabajadoras, incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, que tengan reconocido un grado de discapacidad superior al 33% por el Organismo Oficial correspondiente percibirán un complemento de 60 euros al mes.

Para el caso de una discapacidad entre el 13 y el 22% tendrán derecho a 25 euros y de 23 a 32% a 30 euros.

En este caso, será requisito presentar a la Dirección de la Empresa la documentación acreditativa del grado de discapacidad por el Organismo Oficial correspondiente.

**Artículo 33.- Ayuda a hijos de empleados con discapacidades físicas o psíquicas.**

Serán beneficiarios de estas ayudas las personas trabajadoras que tengan a su cargo un hijo/a menor de veinticinco (25) años con un grado de discapacidad oficialmente reconocido igual o superior al 33%. Para el percibo de esta ayuda será requisito que el menor conviva con los progenitores.

A tal fin, la persona trabajadora deberá presentar a la Dirección de la Empresa la documentación acreditativa del grado de discapacidad por el Organismo Oficial correspondiente, así como del certificado de la convivencia con los padres.

La cuantía de la ayuda será de 150 euros brutos al mes hasta que el menor cumpliera veinticinco (25) años o hasta que se emancipe antes de cumplir dicha edad.

En el supuesto de que el hijo/a menor de veinticinco (25) años tenga reconocido oficialmente un grado de discapacidad equivalente al 100%, el importe de la ayuda será de 250 euros brutos al mes hasta que el menor cumpla veinticinco (25) años.

En caso de que ambos progenitores presten sus servicios en Aleatica, solamente uno de ellos percibirá la ayuda. En todo caso, la ayuda referida será abonada a quien legalmente ostente la guarda y custodia del hijo o hijos con derecho a ayuda, extremo que debe ser justificado.

#### **Artículo 34.- Ayuda a guardería.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho al percibo de una cantidad económica por cada hijo/a menor de tres (3) años en concepto de ayuda guardería.

Dicha cuantía se abonará por importe de 75 euros brutos/mes desde el momento en que el menor empiece a asistir a la guardería hasta el cumplimiento de la edad de tres (3) años.

En caso de que ambos progenitores presten sus servicios en Aleatica, solamente uno de ellos percibirá la ayuda. En todo caso, la ayuda referida será abonada a quien legalmente ostente la guarda y custodia del hijo o hijos con derecho a ayuda, extremo que deberá ser justificado.

#### **Artículo 35.- Préstamos.**

El personal que reúna los requisitos que se citan a continuación podrá solicitar a título individual un préstamo con las condiciones que se fijan en los apartados siguientes:

##### a) Cuantía y amortización:

No podrá superar la cuantía de 6.000 euros en total y serán amortizados, a partir del mes siguiente a aquél en que se haya dispuesto de la entrega, y devengarán un interés de acuerdo con el tipo de interés legal establecido por el Banco de España a la fecha de concesión del préstamo.

A tal fin, la Empresa descontará en la nómina correspondiente a cada paga el importe que en cada caso resulte, que consistirá en una cuota fija y constante a lo largo del período de amortización, producto de la suma de los importes a que asciendan el principal y los intereses que éste devengue.

##### b) Requisitos:

Serán requisitos para disfrutar de dichos préstamos:

- 1º. Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos (2) años.
- 2º. La Empresa podrá exigir las medidas adecuadas para asegurar la devolución del préstamo.

##### c) Tramitación y formalización:

Las solicitudes deberán cursarlas las personas trabajadoras interesadas en el préstamo en cartapetición dirigida a la Dirección de la Empresa.

La concesión de los préstamos será formalizada en documento en el que se harán constar los requisitos, condiciones y características específicas de cada caso. El período de amortización será de treinta y seis (36) meses.

En el supuesto de que el prestatario causare baja en la Empresa antes de la total amortización del préstamo, quedará obligado a devolver el resto no amortizado en el plazo máximo de tres (3) meses computados a partir de la fecha en que su cese tuviere lugar.

Durante la amortización del préstamo la persona trabajadora no tendrá derecho a ningún anticipo o cantidades a cuenta de las pagas extras pendientes de cancelar.

**Artículo 36.- Anticipos.**

Las personas trabajadoras que no tengan concedido un préstamo en los términos previstos en el apartado anterior, podrán solicitar los siguientes anticipos de su nómina:

- a.- Un anticipo de la nómina del mes en el que se solicita por una cantidad máxima equivalente al 90% de los días de salario devengado en el mes en curso.
- b.- Un anticipo de hasta dos (2) pagas extraordinarias.

**Artículo 37.- Complemento de Incapacidad Temporal (IT).**

En caso de incapacidad temporal (IT) por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo, en el que la Seguridad Social o la Mutua reconozcan el pago de prestaciones económicas, la Empresa complementará la misma hasta el 100% del salario fijo percibido en el momento de causar baja, durante el periodo comprendido entre el momento en que se curse la baja hasta la expedición del parte de alta médica con el límite de la duración máxima de la IT establecida legalmente (dieciocho [18] meses), y solo durante el tiempo en que la misma despliegue efectos económicos.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá por salario fijo la suma de los siguientes conceptos: salario base, Plus Convenio, mejora voluntaria y gratificación extraordinaria en la proporción que correspondiera.

La pérdida del derecho al percibo de la prestación (ya sea por suspensión o por extinción), supondrá la pérdida del derecho al cobro del complemento.

**Artículo 38.- Reconocimientos ginecológicos/urológicos.**

Como beneficio social, la Compañía ofrecerá la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan realizarse una revisión médica ginecológica/urológica anual a cargo de la Empresa en aquellos centros médicos con los que la Compañía hubiera contratado el servicio en cada momento.

**Artículo 39.- Complemento de las prestaciones por nacimiento o adopción de hijo/a.**

En caso de maternidad o paternidad, en el que la Seguridad Social o la Mutua reconozcan el pago de prestaciones económicas, la Empresa complementará la prestación de maternidad o paternidad hasta el 100% del salario percibido en el momento de causar baja.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá por salario fijo la suma de los siguientes conceptos: salario base, Plus Convenio, mejora voluntaria y gratificación extraordinaria en la proporción que correspondiera.

Para tener derecho al complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la Empresa los correspondientes documentos reglamentarios en tiempo y forma.

Asimismo, en caso de pérdida del derecho al percibo de la prestación, se perderá automáticamente el derecho al cobro del complemento.

**Artículo 40.- Retribución Flexible.**

La Empresa podrá ofrecer planes de retribución flexible para las personas trabajadoras en activo que cumplan determinados requisitos y que abarquen beneficios tales como tarjeta transporte, planes de formación, tickets restaurante, vales de guardería, seguro médico privado, etc.

La concesión, modificación y/o supresión de cualquiera de dichos planes de retribución flexible se regirá por las políticas existentes en la Compañía en cada momento, sin que su ofrecimiento o disfrute genere derecho consolidado alguno a futuro.

**Artículo 41.- Kilometraje.**

Cuando la persona trabajadora como consecuencia del desempeño de su trabajo deba efectuar un desplazamiento con vehículo propio, la Empresa le abonará la cantidad que conste en la política de

gastos de viaje de la Empresa en cada momento. (Se actualizará la política al importe de 0,35 euros/Km con efectos 1 de enero de 2025).

**Artículo 42.- Seguro de vida y accidentes.**

La Empresa contratará con una entidad aseguradora una póliza de seguros que garantice las siguientes coberturas y capitales a las personas trabajadoras con contrato indefinido a las que le resulte de aplicación el presente Convenio Colectivo de acuerdo con las condiciones particulares, especiales y generales de la póliza que suscriba la Empresa.

**a.- Personas trabajadoras incluidas en los grupos profesionales II y III:**

i.- Seguro de vida: en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, por cualquier causa (derivada de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente no laboral o accidente laboral) el importe garantizado será de 1,12 veces el salario fijo bruto anual.

ii.- Seguro de accidente: en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente laboral o no laboral el importe garantizado será de 5,5 veces el salario fijo bruto anual. Si la invalidez permanente no alcanza el grado de absoluta para cualquier profesión o gran invalidez, se cubre un capital igual al porcentaje que corresponda de aplicar el baremo de invalideces parciales incluido en la póliza, en función de las lesiones permanentes causadas por el accidente, aplicado sobre el capital de 5,5 veces el salario fijo bruto anual.

Las indemnizaciones garantizadas en los apartados a.i.) y a.ii) anterior deberán ser, como mínimo, equivalentes al capital mínimo asegurado que, conforme a su salario fijo bruto anual, tenga cada persona trabajadora a noviembre de 2024, conforme a la siguiente tabla:

CAPITAL ASEGURADO A NOVIEMBRE DE 2024		
TRAMOS SALARIO FIJO BRUTO ANUAL	CAPITAL VIDA ASEGURADO (APARTADO A.I.)	CAPITAL ACCIDENTE ASEGURADO (APARTADO A.II.)
Entre 0.-€ y 12.100.-€	12.100.-€	60.500.-€
Entre 12.101.-€ y 18.100.-€	18.100.-€	90.500.-€
Entre 18.101.-€ y 24.100.-€	24.100.-€	120.500.-€
Entre 24.101.-€ y 30.100.-€	30.100.-€	150.500.-€
Entre 30.101.-€ y 36.100.-€	36.100.-€	180.500.-€
Entre 36.101.-€ y 48.100.-€	48.100.-€	240.500.-€
Entre 48.101.-€ y 60.200.-€	60.200.-€	301.000.-€
Entre 60.201.-€ y 72.200.-€	72.200.-€	361.000.-€
Entre 72.201.-€ y 84.200.-€	84.200.-€	421.000.-€
Entre 84.201.-€ y 96.200.-€	96.200.-€	481.000.-€
Entre 96.201.-€ y 108.200.-€	108.200.-€	541.000.-€
Entre 108.201.-€ y 120.300.-€	120.300.-€	601.500.-€
Entre 120.301.-€ y 132.300.-€	132.300.-€	661.500.-€

**b.- Personas trabajadoras incluidas en el grupo profesional I:**

i.- Seguro de vida: en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por cualquier causa (derivada de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente no laboral o accidente laboral), el importe garantizado será de 1,12 veces el salario fijo bruto anual.

ii.- Seguro de accidente: en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente laboral o no laboral el importe garantizado será de 5,5 veces el salario fijo bruto anual. Si la invalidez permanente no alcanza el grado de absoluta para cualquier profesión o gran invalidez, se cubre un capital igual al porcentaje que corresponda de aplicar el baremo de invalideces parciales incluido en la póliza, en función de las lesiones permanentes causadas por el accidente, aplicado sobre el capital de 5,5 veces el salario fijo bruto anual.

No existe en el presente caso –apartado b)- referencia alguna a tabla.

**c.- Condiciones aplicables a ambos colectivos.**

Cuando procediera, ambas dos indemnizaciones serán acumulativas.

A efectos aclaratorios, se entenderá por salario fijo bruto anual el montante resultado de adicionar el salario base, el plus convenio, las pagas extraordinarias y la mejora voluntaria de cada persona trabajadora.

En caso de invalidez permanente, la indemnización se hará efectiva a la persona trabajadora.

En caso de fallecimiento, salvo designación expresa de beneficiarios por la persona trabajadora, la indemnización se hará efectiva según el siguiente orden de prelación: 1º. Cónyuge del Asegurado no separado legalmente o pareja de hecho; 2º. Hijos supervivientes del Asegurado, por partes iguales; 3º. Padres del Asegurado por partes iguales, o el superviviente de los dos; 4º. Herederos Legales del Asegurado.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante:

Seguro de vida:

- Fallecimiento: fecha de fallecimiento.
- Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez: fecha de efectos económicos que establezca la Resolución del Organismo Competente del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que reconozca esta situación.

Seguro de accidentes:

- Fallecimiento o incapacidad permanente: fecha del accidente.

#### **Artículo 43.- Seguro médico de viaje al extranjero.**

La Empresa se compromete a la suscripción de una póliza colectiva de seguro de viaje para las personas trabajadoras que por motivos de trabajo se desplacen al extranjero.

En caso de accidente o enfermedad, dicha póliza cubrirá los gastos médicos para recibir la asistencia que fuera necesaria en destino, y los gastos de expatriación en caso de muerte/no supervivencia.

Este seguro será complementario de cualesquiera otros que pudiera tener la persona trabajadora cubriendo los mismos riesgos.

#### **Artículo 44.- Seguro médico privado.**

La Empresa ofrece a todas las personas trabajadoras en activo con contrato indefinido un seguro médico privado con la cobertura prevista en la póliza de seguro establecida al efecto.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **LA IGUALDAD, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA EMPRESA**

#### **Artículo 45.- Declaración de principios en materia de igualdad, diversidad y no discriminación.**

Entre los principios que deben regir la conducta y actuación de Aleatica SAU se encuentra el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en el principio de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos y Derechos fundamentales», los cuales deben presidir la actividad de todas las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

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

Así, en Aleatica SAU nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En este sentido, ambas partes han acordado un elenco de medidas con las que Aleatica SAU pretende mostrar su profundo rechazo a cualquier forma de discriminación en cualquiera de sus manifestaciones y/o por cualquiera de los motivos previstos en la ley.

Por ello, bajo el principio de prevención y actuación, la Empresa cuenta con un conjunto de medidas planificadas que son las que se contemplan en los apartados siguientes.

**Artículo 46.- Igualdad y no discriminación por razón de sexo y/o motivos de conciliación.**

a.- Plan de igualdad.

La Empresa se compromete a contar en todo momento con un plan de igualdad que se adecue a lo establecido a la normativa que resulte de aplicación.

b.- Valoración de puestos de trabajo y registro salarial.

La clasificación en grupos profesionales regulada en el presente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los citados grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto Ley 902/2020.

c.- Prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la LO 3/2007, Aleatica SAU promueve condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Ambas partes se adhieren expresamente a cualesquiera políticas o acuerdos rijan en materia de igualdad, diversidad y no discriminación a nivel de Grupo. Asimismo, se contará, en su caso, con la política en materia de violencia de género.

**Artículo 47.- Colectivo LGTBI.**

De conformidad con lo previsto en: (i) la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI ("Ley 4/2023"), (ii) el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas ("RD 1026/2023"), y (iii) resto de normativa concordante, Aleatica SAU cuenta con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI que ha sido negociado y acordado con las partes firmantes del presente Convenio Colectivo y que son las que a continuación se indican:

a.- Igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI.

Aleatica SAU garantiza y promueve el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales ("LGTBI") prohibiendo cualquier conducta o acto discriminatorio por razón de orientación, identidad sexual, y/o expresión de género.

b.- Acceso al empleo.

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

c.- Clasificación y promoción profesional.

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

d.- Formación, sensibilización y lenguaje.

La Empresa fomentará el uso del lenguaje respetuoso con la diversidad e impartirá formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación; todo ello en los términos establecidos en el RD 1026/2024.

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

De conformidad con lo previsto en la Ley 4/2023 y RD 1026/2024 Aleatica SAU promueve condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra comportamientos LGTBIfóbicos.

Con esta finalidad, ambas partes acuerdan la aplicación a Aleatica SAU del protocolo de prevención y actuación contra el acoso discriminatorio, y/o colectivo LGTBI que rija en cada momento en el Grupo Aleatica cumpliendo asimismo con la normativa legal de aplicación en la materia.

#### **Artículo 48.- Cualesquiera otros factores de discriminación.**

a.- Igualdad de trato y no discriminación.

Con independencia de las cláusulas y normativa específica relativa a determinados factores de discriminación (sexo, orientación sexual, etc.), de conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación ("Ley 15/2022") ninguna persona en Aleatica SAU podrá ser discriminada por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b.- Medidas complementarias para garantizar la igualdad, diversidad y no discriminación en la Empresa

En consonancia con lo establecido en el apartado anterior, ambas partes acuerdan la aplicación a Aleatica SAU de cualesquiera políticas rijan en materia de igualdad y diversidad en el Grupo Aleatica y que tengan por finalidad promover la igualdad, diversidad y no discriminación.

### **CAPÍTULO IX SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 49.- Seguridad y salud en el trabajo.**

a.- En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y normativa de desarrollo concordante.

A estos efectos las empresas y trabajadores/as sometidos al presente convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada LPRL.

En consecuencia, la Dirección de la Compañía tendrá en cuenta la totalidad de funciones, actividades y riesgos derivados de cada puesto de trabajo con la finalidad de adoptar todas aquellas medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo que en cada caso correspondan así como en materia de vigilancia de la salud.

b.- Delegados/as de Prevención: Los Delegados/as de Prevención son los de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la LPRL. Aplicará a los delegados/as de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la LPRL, en su condición de RLPT.

Los delegados/as de Prevención serán designados por y entre los RLPT, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la LPRL. Tendrá los permisos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones en los términos previstos en la legislación vigente.

c.- Comité de la Seguridad y Salud: En la Empresa o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la LPRL, por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/as de Prevención de la otra. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la LPRL.

**CAPÍTULO X****PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR PARA LA NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 50.- Procedimiento.**

En el supuesto de inicio de un procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el presente Convenio Colectivo durante su vigencia ordinaria, las partes se obligan a negociar de buena fe y teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes en la Empresa, con el fin de alcanzar el correspondiente acuerdo de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO XI****COMISIÓN PARITARIA Y DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA****Artículo 51.- Representantes legales de las personas trabajadoras.**

Los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal, gozarán de las garantías y derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cada uno de los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal, cuando procediera, dispondrán del crédito mensual previsto en la normativa laboral vigente para el ejercicio de sus funciones de representación. Los RLPT, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 100% de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

**Artículo 52.- Participación de los trabajadores y trabajadoras.**

La Compañía facilitará a la RLPT aquella información y/o documentación prevista en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores así como en el resto de legislación laboral de aplicación.

**Artículo 53.- Comisión paritaria y solución de conflictos.**

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo estará integrada por un máximo de cinco (5) miembros designados por la Parte Social y por tres miembros designados por la Compañía. Las partes podrán acudir con asesores.

Serán competencias y funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación general y seguimiento de la aplicación del presente Convenio Colectivo. En los conflictos colectivos e individuales relativos a la interpretación y aplicación del mismo, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Todas aquellas en las que el presente Convenio Colectivo haya previsto su intervención o competencia.
- d) En el caso de que, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se instase la inaplicación, adaptación o modificación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo durante su vigencia, siempre que alguna de las partes solicitase la intervención de la Comisión Paritaria.

La intervención de la Comisión será solicitada por la Empresa o por los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa, mediante escrito dirigido a la Comisión.

Sin perjuicio de cualesquiera otras funciones atribuidas por este Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria podrá resolver los conflictos a ella sometidos, o adoptar sus decisiones, mediante acuerdo de ambas partes.

La solución así obtenida, tendrá carácter vinculante para las partes, y en todo caso tal acuerdo quedará incorporado al contenido del Convenio Colectivo cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación o aplicación del mismo.

La Comisión Paritaria actuará con rapidez y efectividad, resolviendo sus decisiones en el plazo de los diez (10) días hábiles siguientes al que se le someta la cuestión en concreto.

Se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la Comisión Paritaria, si ésta no lograse alcanzar un acuerdo o, en todo caso, transcurridos diez (10) días hábiles desde la solicitud sin que se haya dictado resolución, o emitida opinión al respecto.

De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se facilitará copia a los interesados. Sin perjuicio de lo anterior, el solicitante podrá ejercitar las acciones legales que correspondan.

Por último, las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos.

## **CAPÍTULO XII TELETRABAJO**

### **Artículo 54.- Teletrabajo.**

Ambas partes acuerdan la posibilidad de teletrabajar de conformidad con los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo Marco de Trabajo a Distancia, desconexión digital y horario de Aleatica, S.A.U. A tales efectos, el horario de trabajo en la modalidad híbrida será el recogido en el presente Convenio.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Disposición Adicional Primera.**

No resultando de aplicación a la empresa y personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo los de cualquier ámbito que pueda concernir a las actividades desempeñadas por la Compañía, para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente, se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, en materia de permisos y licencias, excedencias y régimen disciplinario y sancionador, resultará de aplicación lo dispuesto en el actual Convenio Colectivo General del sector de la construcción y obras públicas de la autonomía de Madrid (BOCM 9-11-2024) y/o lo que a tales efectos pudiera recogerse en los futuros Convenios Colectivos del citado sector.

**ANEXO I**
**TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO 2024**

GRUPO PROFESIONAL		PUESTO DE TRABAJO	SUBGRUPOS	SALARIO BASE (12 PAGAS)	PLUS CONVENIO (11 PAGAS)	PAGA EXTRA VERANO (1 PAGA)	PAGA EXTRA NAVIDAD (1 PAGA)	SALARIO BRUTO ANUAL 2024
Grupo I	POSICIONES EJECUTIVAS	DIRECTOR/A GERENTE SR GERENTE	TITULADO/A SUPERIOR	1.781,56 €	718,68 €	1.781,56 €	1.781,56 €	<b>32.847,37 €</b>
			TITULADO/A MEDIO	1.485,56 €	683,24 €	1.485,56 €	1.485,56 €	<b>28.313,41 €</b>
Grupo II	MANDOS MEDIOS Y PROFESIONALES	LÍDER COORDINADOR/A	TITULADO/A SUPERIOR	1.781,56 €	718,68 €	1.781,56 €	1.781,56 €	<b>32.847,37 €</b>
			TITULADO/A MEDIO	1.485,56 €	683,24 €	1.485,56 €	1.485,56 €	<b>28.313,41 €</b>
		ESPECIALISTA ASISTENTE SR	TÉCNICOS/AS	1.165,23 €	590,53 €	1.165,23 €	1.165,23 €	<b>22.808,99 €</b>
Grupo III	PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO	ASISTENTE EJECUTIVO/A ASISTENTE ANALISTA PERSONAL EN FORMACIÓN	RESTO	1.104,39 €	560,00 €	1.104,39 €	1.104,39 €	<b>21.621,41 €</b>

(03/3.065/25)

