

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 27** *RESOLUCIÓN de 8 de junio 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 Totem Towerco Spain, S. L. (código número 28104111012025).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Totem Towerco Spain, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 26 de marzo de 2025; 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 artículo 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 8 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

## CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

### Art. 1. Ámbito de aplicación personal y territorial

1. El presente convenio resulta de aplicación a la empresa TOTEM TOWERCO SPAIN S.L. (en adelante, “la empresa” o “la compañía”) y a todos sus empleados/as en todos sus centros de trabajo a nivel nacional, con las excepciones que se recogen en el apartado siguiente.

2. Están excluidos del presente convenio las personas que desempeñen cargo de directores/as, de miembros del comité de dirección y del consejero/a delegado/a.

### Art. 2. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio colectivo será de cuatro años a contar desde 1 de enero de 2025 y, por tanto, hasta el 31 de diciembre de 2028, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los cuales se estipula una vigencia específica

Con independencia de dicha vigencia, el presente convenio podrá ser objeto de sucesivas prórrogas, previo acuerdo entre las partes.

En cuanto a la ultraactividad del convenio colectivo, se estará a lo que disponga la ley aplicable.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse con un preaviso mínimo de 15 días antes de la fecha de vencimiento del presente convenio mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a las otras partes firmantes del convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 89.1 y 89.2 del estatuto de los trabajadores.

### Art. 3. Comisión de seguimiento.

3.1. Se constituye una comisión paritaria de seguimiento, interpretación del convenio y empleo a la cual se otorgan las siguientes competencias:

1. Resolución mediante acuerdo vinculante de cuantas dudas interpretativas del convenio puedan surgir entre las partes.

2. Con carácter preceptivo y previo a su planteamiento ante la jurisdicción laboral e inspección de trabajo, las partes firmantes del convenio se obligan a someter a la consideración de la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del contenido del presente convenio.

3. En caso de persistir el desacuerdo las partes acudirán a la vía de solución extrajudicial de conflictos colectivos a la que a tal efecto se adhieren, solicitando la mediación ante los órganos establecidos por el Sistema de Solución Autónoma de Conflictos en el ámbito de la Comunidad de Madrid, a través del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA). Asimismo, los firmantes del presente convenio se someten a los mismos sistemas para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores, sin renunciar por ello a las posteriores vías que faculte la ley en caso de desacuerdo ante tal organismo de mediación y arbitraje.

4. Conocer y recibir información de los aspectos relativos al empleo en la empresa, así como respecto de la implantación de cualquier tipo de complemento salarial de carácter funcional no contemplado actualmente

5. Conocer y recibir información de los aspectos relativos al sistema de teletrabajo en la empresa, ya sea en la fase piloto o respecto de la implementación definitiva.

6. La comisión tendrá competencias en materia de acción social, que tratará las ayudas incluidas en el apartado “acción social”. La comisión acordará anualmente los programas para todos los empleados/as de la empresa incluidos en convenio y podrá incluir un criterio inversamente proporcional a la capacidad económica.

7. En el presente Convenio se regula el beneficio sustitutorio del beneficio social denominado “Tráfico telefónico” al resultar imposible actualmente el mantenimiento del citado beneficio. La Comisión deberá conocer y recibir la información relativa a este y a sus los costes asociados con objeto de valorar la conveniencia de escoger el beneficio sustitutorio más adecuado durante la vigencia del presente convenio.

8. Entre las competencias relacionadas con el empleo se entenderá incluido el análisis de la evolución de la plantilla y las causas de las desvinculaciones.

9. Conocer y recibir información referente a los sistemas de gestión del desempeño y retención del talento, así como al plan de objetivos periódicos, con antelación al establecimiento de los mismos.

10. Recibir información referente a la política de viajes de la empresa con antelación al establecimiento de la misma.

11. La Comisión de seguimiento tiene asignada la competencia de analizar la ampliación o reducción de puestos que acrediten el derecho al plus de disponibilidad funcional.

12. Recibir información del Plan de Formación y su adecuado seguimiento, analizando los principales indicadores y evolución de la formación.

13. Otras que la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo pueda establecer previo acuerdo entre las partes, entre las que por su importancia se menciona la clasificación profesional, incluida la información y seguimiento de los puestos de nueva creación, así como las divergencias que pudieran plantearse a algún colectivo como consecuencia de la determinación de los objetivos individuales.

3.2. Esta comisión estará integrada por 2 vocales en representación de la empresa y 2 en representación de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

3.3. La comisión se reunirá una vez al trimestre, salvo convocatoria extraordinaria efectuada a propuesta de cualquiera de las partes.

## **CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Art. 4. Criterios generales**

1. En razón de la actividad desarrollada, los trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio serán incluidos/as en uno de los siete grupos profesionales y niveles del sistema de clasificación. Estos siete grupos han sido identificados según los factores de dificultad de la tarea; impacto de las decisiones tomadas en el negocio, en las personas y en la organización; autonomía requerida por el puesto y conocimientos requeridos por el puesto.

2. El criterio de la titulación es orientativo de las aptitudes requeridas por cada perfil, sin que pueda determinar reconocimiento o exclusión del grupo profesional correspondiente.

3. En el Anexo I se relacionan los distintos puestos de trabajo y su adscripción al grupo profesional correspondiente.

### **Art. 5. Grupos y niveles profesionales**

#### **Grupo A**

##### **Auxiliar administrativo**

- a. Dificultad de la tarea: cumplimiento de estándares sencillos: flujo de tareas repetitivas y rutinarias de naturaleza sencilla. Trabajo planificado por otros.
- b. Impacto de las decisiones: las decisiones tomadas y operaciones tienen un escaso impacto en el funcionamiento del resto de la organización. Trabaja de manera independiente la mayor parte de su tiempo. No gestiona presupuestos propios y no tiene impacto en los ingresos de la compañía. Autonomía: trabajo rutinario consistente en la aplicación de procedimientos ya existentes, con un marco de actuación claro, bajo instrucciones detalladas y bajo una estrecha supervisión, que requiere una baja capacidad de toma de decisiones.
- c. Conocimientos: el puesto requiere el dominio de las herramientas básicas necesarias para el trabajo y conocimientos adquiridos a través de la experiencia y/o un diploma de bachillerato o FP grado medio o superior.

#### **Grupo B**

- a. Dificultad de la tarea: implica un trabajo cualificado correspondiente a procedimientos operativos relativamente elaborados que combinan conocimientos prácticos con conocimientos teóricos del oficio. Transcripción y síntesis de datos para uso posterior (registrar datos, cumplimentar formularios, etc.)
- b. Impacto de las decisiones: tiene un impacto en el desarrollo de las tareas de su departamento. Las relaciones consisten en intercambiar información rutinaria y recomendar mejoras útiles para el desarrollo de la actividad. Si gestiona presupuesto

es de poca magnitud y tiene poco impacto directo en las ventas o ingresos de la compañía.

- c. Autonomía: la actividad deja margen para la iniciativa en el marco de procedimientos definidos. Pueden proponerse adaptaciones, sujetas a validación, en función del contexto. Conocimientos: el puesto requiere los conocimientos necesarios adquiridos a través de la formación equivalente a titulación universitaria de grado medio o FP de grado superior o la experiencia profesional combinan la teoría y la práctica de procesos de nivel medio.

### **Grupo C**

**Este grupo contiene a su vez dos subgrupos: C1 y C2.**

- a. Dificultad de la tarea: implica la organización y coordinación del trabajo, o incluso la supervisión, basándose en directrices que proporcionan el marco general de la actividad y definen el objetivo del trabajo, así como la realización directa de tareas complejas que requieren un saber hacer basado en conocimientos teóricos. Implica recopilar información de cierta complejidad a partir de distintas fuentes, sintetizarla e integrar los datos para obtener conclusiones.
- b. Impacto de las decisiones: implica acciones o decisiones cuyos efectos pueden apreciarse a nivel de un equipo o de una actividad amplia. Relaciones de trabajo a través de reuniones en las que se discuten y sugieren problemas y soluciones que afectan a distintas áreas e interlocutores, incluyendo el contacto con proveedores y clientes para tratar asuntos propios del día a día. Puede gestionar presupuestos propios y tener un impacto medio en las ventas o ingresos de la compañía.
- c. Autonomía: la actividad requiere una iniciativa importante y la interpretación de los datos recibidos, pero sigue guiándose por procedimientos definidos. Toma de decisiones relativas a la organización y modificación del propio ritmo de trabajo en un marco de actuación con procedimientos e instrucciones claras y revisión periódica.
- d. Conocimientos: los conocimientos requeridos combinan conceptos técnicos y económicos con conocimientos profesionales que permiten un buen control del trabajo. La formación es la equivalente a la titulación universitaria de grado superior o medio o experiencia equivalente.

Los empleados encuadrados en la categoría C1 tienen margen de recorrido en cuanto a la autonomía y los conocimientos requeridos por el puesto. Los empleados C2 realizan las funciones de su puesto con maestría.

### **Grupo D**

**Este grupo contiene a su vez dos subgrupos: D1 y D2.**

- a. Dificultad de la tarea: requiere la capacidad de llevar a cabo tareas de organización y planificación en varias fases. Pueden implicar la dirección y coordinación de actividades diferentes y complementarias sobre la base de directrices que constituyen un marco global.
- b. Impacto de las decisiones: tiene un impacto apreciable en el desarrollo de las tareas de su departamento, debiendo definir procedimientos que serán de aplicación a su área o a nivel de proyecto, lo que supone trabajar en colaboración con otras personas o departamentos próximos al propio. Las relaciones consisten en intercambiar información relevante, argumentar y convencer en diversos ámbitos de actividad y/o gestión.
- c. Autonomía: la actividad contribuye a definir procedimientos y a garantizar su aplicación. Estas prerrogativas se refieren a un ámbito de actividad, proyecto o misión específicos. Toma decisiones que afectan a la organización y a la planificación de su trabajo.
- d. Conocimientos: los puestos de trabajo requieren un dominio técnico del campo de aplicación, así como capacidad de análisis, propuesta, previsión y organización. Los conocimientos necesarios adquiridos a través de la formación o la experiencia profesional equivalente a titulación universitaria de grado superior

Pertenece a la categoría D2 aquellos puestos que reportan a un miembro del Comité de Dirección o aquellas posiciones que por el impacto en el negocio estén identificadas de especial relevancia para TOTEM

**Grupo E**

- a. Dificultad de la tarea: Ayuda a definir los temas y objetivos de su campo o sector de actividad gestionando proyectos teniendo en cuenta diferentes parámetros (técnicos, económicos y organizativos) de la oferta y el servicio. Procesa un elevado nivel de información, de distinta naturaleza, y establece nuevos hechos, diseños, previsiones, etc., a partir de síntesis de informaciones previas: previsiones financieras, de personal, de producción, etc.
- b. Impacto de las decisiones: tiene un impacto significativo en el trabajo de otros puestos, coordinando las tareas a realizar por las personas que de él dependen y definiendo procedimientos que serán de aplicación transversal a diferentes áreas de la compañía, lo que implica una relación de cros-funcionalidad dentro de la organización. Relaciones profesionales tanto a nivel interno (propio país y/o con el Grupo Totem) como externo que influyen de manera directa en el nivel de satisfacción y mantenimiento de la cartera de clientes. Puede supervisar equipos. Gestiona un nivel de presupuesto elevado y con alto impacto en los ingresos o ventas de la compañía.
- c. Autonomía: el puesto contribuye a definir los procedimientos y a garantizar su aplicación. Estas prerrogativas pueden referirse a varios ámbitos de actividad. Responsabilidad en la toma de decisiones relativas a la determinación de objetivos, dirección de proyectos, etc. con impacto en el trabajo de otros.
- d. Conocimientos: el puesto de trabajo requiere un dominio técnico del campo de aplicación, así como un alto nivel de capacidad de análisis, anticipación, adaptación, previsión y organización. Los conocimientos necesarios adquiridos a través de la formación o la experiencia profesional equivalente a titulación universitaria de grado superior

**CAPÍTULO III. SISTEMA RETRIBUTIVO**
**Art. 6. Estructura salarial**

La estructura salarial en la empresa se compone de salario bruto fijo anual, de los distintos complementos recogidos en el capítulo IV y de la retribución variable a la que se hace referencia en el último párrafo del presente artículo.

En lo que se refiere al salario bruto fijo anual, podrá ser percibido en 12 ó en 14 mensualidades, pudiendo voluntariamente los trabajadores/as optar por percibir las pagas extraordinarias prorrateadas mes a mes en su nómina correspondiente, mediante manifestación expresa y en la forma y plazos establecidos por la política de la Compañía, entendiéndose la falta de manifestación expresa como opción por el percibo de las pagas extras en un solo abono en la nómina correspondiente a cada una de ellas (verano y Navidad).

Se establece un nivel salarial mínimo por cada grupo profesional, de tal modo que ningún empleado/a perteneciente al grupo profesional podrá tener un salario bruto fijo anual inferior a este nivel.

Los niveles recogidos en la siguiente tabla se corresponden con los niveles salariales en vigor para 2024.

	SALARIO MÍNIMO
Grupo A	25.196
Grupo B	26.930
Grupo C.1	31.095
Grupo C.2	31.736
Grupo D.1	33.572
Grupo D.2	34.277
Grupo E	36.500

Las cantidades expresadas en la tabla anterior sólo incluyen el salario bruto fijo anual. Se excluyen expresamente de este concepto las retribuciones en especie, pluses o cualquier otro complemento, ayuda, plus o suplido, y la retribución variable. Se incluyen en este concepto los pluses o mejoras voluntarias y la exclusividad. Siempre que se hable de salario o sueldo se entenderá que se refiere al salario bruto fijo anual, a menos que se indique otra cosa.

Para los ejercicios siguientes del ámbito temporal del presente convenio, los niveles salariales mínimos establecidos en esta tabla se revisarán anualmente con el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo, una vez conocido el dato oficial, sin perjuicio de que las adecuaciones que correspondan se lleven a cabo conjuntamente con el proceso general de revisión salarial.

Adicionalmente, cada empleado/a dispondrá de un porcentaje de retribución variable sobre el salario bruto fijo anual nunca inferior al 15%.

#### Art. 7. Incrementos salariales anuales

1. El proceso de revisión salarial recogido en este capítulo, con carácter general, se llevará a cabo en el mes de abril, una vez cerrado el proceso de revisión del variable del ejercicio anterior, teniendo fecha de efectos de 1 de enero de cada año.

2. La revisión salarial anual se aplicará de acuerdo a los grupos profesionales a los que pertenezca el trabajador, con excepción de los salarios que estén por debajo de 2,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional:

- a. Salarios brutos fijos anuales inferiores o iguales a 2,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional. Estos trabajadores/as tendrán una revisión salarial del 3 % sobre su salario real fijo bruto anual, o del IPC real del ejercicio anterior, si éste fuera superior con un límite del 5%
- b. Los salarios que están por encima de 2,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional, tendrán una revisión salarial del IPC con un límite de 3,5% sobre el salario mínimo de su grupo profesional.
3. Para la revisión salarial se tendrá en cuenta lo siguiente:
  - a. Los rangos o tramos salariales se revisarán anualmente con el IPC interanual del mes de diciembre, publicado en el mes de enero, siempre que éste sea positivo.
  - b. Las revisiones salariales referenciadas al IPC real del ejercicio anterior quedarán limitadas anualmente si el citado IPC alcanzara o superara el 3,5%, aplicándose, en ese caso, un 3,5% como porcentaje máximo de revisión salarial, con excepción de los salarios iguales o inferiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional en cuyo caso, el porcentaje máximo de revisión salarial será de 5%.
  - c. Se reservará una “bolsa” complementaria para la corrección de inequidades salariales. En virtud de dicha bolsa, las personas que estén entre un 10% y un 14,9% por debajo de la mediana de su grupo, recibirán 1% adicional calculado sobre el salario mínimo de su grupo. Aquellos empleados que estén entre un 15% y un 19,9% por debajo de la mediana de su grupo, recibirán un 1,5% adicional calculado sobre el salario mínimo de su grupo; y aquellos que estén un 20% o más por debajo percibirá un 2% adicional.
  - d. La revisión complementaria a la que pueda dar lugar este apartado no es compatible con la que pudiera resultar de la aplicación de los acuerdos en materia del Plan de igualdad, por ello se procederá a la compensación y absorción en el supuesto en que la conjunción de la bolsa para la corrección de inequidades y las medidas del Plan de igualdad diera como resultado cualquier porcentaje de revisión adicional al general para el resto de la plantilla.

#### CAPÍTULO IV. COMPLEMENTOS SALARIALES

##### Art. 8. Complementos salariales

1. Los complementos regulados en el presente capítulo compensan y retribuyen las condiciones específicas propias de determinados puestos que por su propia naturaleza o por razones organizativas están necesaria y obligatoriamente sometidos a distintos regímenes de trabajo o de distribución de jornada.

Los complementos salariales incluidos en el presente acuerdo no tendrán carácter consolidable por lo que se dejarán de percibir en el supuesto de un cambio de puesto no sujeto al régimen que da lugar a su percepción y quedan sometidos a la efectiva existencia del régimen específico de prestación de servicios por el cual se abonan.

2. La estructura de complementos queda establecida en los siguientes artículos de este capítulo. Para cada concepto se relacionan los puestos de cada área que son susceptibles de percibirlo, siempre y cuando concurren todas y cada una de las circunstancias que dan derecho a su devengo. Los importes reflejados en este acuerdo tienen vigencia desde el primer día del mes siguiente a la firma del presente convenio. Estos importes se revalorizarán en cada uno de los siguientes años de vigencia del acuerdo con el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo, excepto en aquellos casos en los que se especifique algo diferente.

##### Art. 9. Trabajos programados

1. Se entiende por trabajos programados aquellos que por necesidades operativas no puedan ser realizados durante el horario laboral y por tanto se llevan a cabo como una distribución irregular de la jornada según el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajos programados se planificarán semanalmente de lunes a viernes, o, en su caso, los festivos o fines de semana, preavisándose de los mismos con una antelación de 5 días.

3. Las horas invertidas en la ejecución del trabajo programado tienen la consideración de jornada, y se compensarán con tiempo de descanso equivalente (1:1) que se disfrutará, en su caso, preferentemente en la jornada siguiente. Asimismo, y de común acuerdo con el responsable del servicio, las horas correspondientes al trabajo programado podrán acumularse para disfrutarse en otro momento, debiéndose realizar el descanso compensatorio dentro de un período de tres meses inmediatamente siguiente a su realización.

4. En el desarrollo de los trabajos programados se respetará en todo caso un descanso de 9 horas siempre y cuando el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un periodo ininterrumpido de duración no inferior a 5 horas (artículo 22.2 del Real Decreto 1561/95). En caso de no poder alcanzar este descanso de 9 horas entre jornadas, la entrada se retrasará el tiempo suficiente para llevarlo a cabo.

5. Estos trabajos programados se retribuirán de acuerdo con la siguiente escala:

- a. 52 euros brutos por trabajo programado de duración inferior o igual a 4 horas.
- b. 65 euros brutos por trabajo programado de duración superior a 4 horas e inferior o igual a 6 horas.
- c. 84 euros brutos por trabajo programado de duración superior a 6 horas.

6. En el caso de que el trabajo programado tenga una duración superior a 8 horas, se compensará adicionalmente con 1 día de descanso.

La percepción de este complemento será incompatible con cualquier otro complemento o compensación económica relacionada con el complemento Griet, la disponibilidad funcional.

#### Art. 10. Plus de disponibilidad funcional

1. Para aquellos puestos que excepcionalmente deban estar disponibles o localizables fuera de la jornada ordinaria de trabajo, para atender sucesos imprevistos, se establece una compensación mensual de 200 euros brutos, o la parte proporcional que corresponda si el periodo de sujeción a esta disponibilidad funcional es inferior al mes. El plus no se aplicará, por tanto, en periodos de vacaciones.

2. La persona trabajadora que cubra los periodos de vacaciones de otra persona trabajadora, perceptora de este plus como consecuencia de la función que desempeña, cobrará el importe proporcional que resulte para periodos superiores a una semana en los que se halle sujeto a esta disponibilidad funcional.

3. Este importe incluye también la compensación derivada de las actuaciones necesarias para la solución de los sucesos imprevistos, mediante el uso de comunicaciones telefónicas o telemáticas.

4. Este plus será de aplicación a:

- a. Responsable/Manager de Operación y Mantenimiento
- b. Responsable/Manager de PRL y/o Seguridad
- c. Responsable(s) de los vencimientos/bloqueos o accesos a los sites

5. La percepción de este plus es incompatible con cualquier otro plus vinculado a conceptos de disponibilidad e intervención o trabajos planificados.

6. La Comisión de seguimiento tiene asignada la competencia de analizar la ampliación o reducción de puestos que acrediten el derecho a este complemento.

#### Art. 11. Plus de disponibilidad en área Red para Gestor Centro Técnico (GRIET)

1. Se establece un Complemento de Griet de 6.500 euros brutos/año.

2. Este complemento compensa la situación de disponibilidad e intervención, entendiéndose como tal la colaboración en la resolución de incidencias en nodos de máxima prioridad (P1 y P2), de la planta de TOTEM, para asegurar el servicio.

3. La percepción de este plus es incompatible con los complementos de trabajos programados, o cualquier otro que pudiera establecerse para compensar la distribución irregular, la disponibilidad o la prestación de servicio fuera de la jornada laboral, en fines de semana o festivos.

**CAPÍTULO V. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL Y KILOMETRAJE**

## Art. 12. Movilidad geográfica

1. Supone todo cambio de centro de trabajo que exija cambio de residencia, siempre que implique cambio de localidad y que haya 100 km o más entre el centro de trabajo anterior y el nuevo centro de trabajo. La empresa podrá exigir la acreditación del cambio de residencia.

- 1.1. Se entenderá traslado forzoso aquel que viene impuesto por la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- 1.2. Se entenderá como traslado voluntario el solicitado por el trabajador/a, ya sea de forma directa por interés personal, ya por concurrir a la cobertura de una vacante cuyo puesto supone el traslado.

2. Los empleados/as que pudieran ser objeto de traslado forzoso a instancias de la empresa, por razones organizativas, productivas, económicas o técnicas recibirán las siguientes compensaciones:

1. Ayuda a vivienda: pago de 1.200 euros brutos al mes para el alquiler de la vivienda, con las implicaciones fiscales a cargo del empleado/a, durante 2 años.
2. La empresa abonará gastos de mudanza contra la presentación de factura.
3. La empresa asumirá el coste de la agencia para búsqueda de vivienda contra presentación de factura y un desplazamiento ida y vuelta como máximo para el empleado/a y cónyuge para la búsqueda de vivienda.
4. Indemnización: pago del 10 % del salario fijo bruto anual, no consolidable. Esta indemnización será abonada prorrateando su cuantía en las 24 mensualidades siguientes a la que se verifique el traslado y mientras el trabajador/a siga siendo empleado en la empresa.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo.

La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo y se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores/as de otros colectivos, tales como trabajadores/as con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

5. Si el empleado/a volviese a su localidad de origen dejaría de percibir la ayuda a vivienda y no se le abonaría la parte de indemnización por traslado que le quedara pendiente de cobrar.

6. Dentro de la comisión correspondiente, se atenderán con preferencia las solicitudes de retorno a su localidad de origen del personal que haya sido afectado por un traslado forzoso, siempre que las circunstancias por las que dicho traslado forzoso se produjo hubieran desaparecido y/o la plaza ocupada por el afectado pudiera ser sustituida con un perfil ajustado en conocimiento y experiencia a la plaza ocupada.

7. Se informará con carácter previo de la decisión de traslado por la empresa a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

#### Art. 13 Movilidad funcional

1. La movilidad funcional ordinaria no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al grupo profesional y la idoneidad del trabajador para el desarrollo de nuevas funciones previa realización, si ello es necesario, de procesos de formación o adaptación.

2. En caso de realización temporal de funciones de grupo profesional superior el trabajador/a tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución mínima fijada para éste último, incrementada en un 10%. En caso de desarrollo temporal de funciones de grupo profesional inferior, el trabajador/a mantendrá el derecho a su retribución de origen.

3. En los restantes supuestos de movilidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Dicha movilidad se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora, respetando lo establecido en la legislación vigente.

Se informará previamente a la Comisión paritaria sobre los supuestos de movilidad funcional y las causas que los motiven.

#### Art. 14. Kilometraje

El valor del kilometraje se establece en 0,40 euros brutos por kilómetro durante la vigencia de este convenio.

### CAPÍTULO VI. VACANTES Y FORMACIÓN

#### Art. 15. Provisión de vacantes

1. Una de las maneras de impulsar la promoción dentro de la empresa es la gestión de las vacantes que surgen en su seno. Teniendo en cuenta este objetivo, la provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, que determinará la empresa según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, generalmente, con los criterios y procedimiento siguientes:

- 1.1. Se difundirá en la web corporativa la existencia de la vacante a cubrir especificando las condiciones generales del puesto, así como su fecha de publicación. El personal interesado dirigirá sus solicitudes a la Dirección de RR.HH., en el plazo que se especifique para cada caso.
- 1.2. Entre las solicitudes recibidas la Dirección de RR.HH. determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto a cubrir. En primer lugar, se atenderán las solicitudes internas de traslados y las de promoción interna. En caso de que la vacante se cubra internamente, se procurará ofertar por la misma vía la posición que deja el empleado, siempre en la medida de lo posible. Asimismo, en segundo término, se valorarán las solicitudes del personal excedente que, habiendo finalizado su excedencia y solicitado el reingreso, reúna el perfil adecuado al puesto de trabajo y aplique a la vacante. Ofertada la posición a personal excedente éste dispondrá un plazo de 10 días para manifestar su aceptación, en caso contrario perderá el derecho.
- 1.3. La Dirección de RR.HH. podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se haya considerado idóneas y en casos de urgencia o de carácter coyuntural.
- 1.4. Se informará a la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo con carácter semestral del cumplimiento de las obligaciones asumidas en el presente artículo. Dicha información podrá ser anticipada a petición de una de las partes en casos de urgente necesidad.

#### Art. 16. Formación

1. La formación facilita tanto a la empresa como a los empleados/as la adaptación a las nuevas tecnologías, así como la adecuación a un entorno social y de negocio sometido a constantes cambios. La empresa y en concreto quienes desempeñan funciones de mando o dirección, se

comprometen a dedicar una constante atención a la formación y perfeccionamiento en el puesto de trabajo del personal que tenga bajo su dependencia, con el fin de favorecer el desarrollo profesional y la promoción interna.

2. Todos los empleados/as de la empresa tienen la obligación de actualizar y adecuar sus conocimientos a las innovaciones tecnológicas operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que la empresa ponga a su disposición.

3. La empresa y los representantes de los trabajadores/as son conscientes del papel de la formación, como instrumento esencial para afrontar con éxito el reto de la competencia y como elemento potenciador de la empleabilidad de sus trabajadores/as.

4. La formación debe reunir la calidad suficiente, no debe ser discriminatoria y todos los empleados/as de la plantilla deben tener las mismas oportunidades de acceso a la misma.

5. La formación de calidad y para todos es un objetivo prioritario, y debe llegar a todos los empleados/as con contenidos dirigidos a su formación profesional, de forma que facilite la promoción garantizando la igualdad de oportunidades. Cada empleado/a podrá optar directamente a una acción formativa del catálogo anual de formación e-learning que ayude a su desarrollo personal y profesional dentro de su horario laboral. Asimismo, la formación necesaria e imprescindible para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo se desarrollará, preferentemente, dentro de la jornada laboral.

6. La comisión de seguimiento e interpretación de Convenio asume las competencias de recibir información del Plan de Formación y PIF presentados por la empresa ante organismos públicos. Realizará, entre otras, el seguimiento de la formación que se vaya impartiendo a lo largo del año, facilitándose información por la empresa en tiempo, forma y contenidos apropiados.

En la medida de lo posible, la formación se realizará con carácter previo o en las fechas más cercanas a la puesta en marcha de nuevas herramientas.

Durante la vigencia del presente convenio se analizará en el seno de esta comisión la posible puesta en marcha de alguna fórmula de incentívación para reconocer la labor de las personas que imparten formación internamente.

## **CAPÍTULO VII. TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSOS**

### **Art. 17. Jornada**

1. La jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del convenio se sitúa en 1740 horas efectivas (jornada real una vez descontadas vacaciones, 14 festivos estatales, autonómicos y locales, 2 festivos de empresa [24 y 31 de diciembre] y dos días de libre disposición).

2. Esta jornada anual pactada se ajustará de forma automática en el supuesto de que la reforma del art. 34. 1 del Estatuto de los Trabajadores comporte, como consecuencia de la anualización de la nueva jornada semanal máxima, una reducción de la jornada anual actualmente pactada.

3. Se establece la jornada intensiva todos los viernes del año, así como para los meses de julio y agosto. Anualmente y en función del calendario, se concretará la distribución del período de jornada intensiva manteniéndose, en todo caso, la referencia de inicio en el mes de junio y de finalización en el mes de septiembre. La aplicación de la misma afectará a todos los empleados/as con jornada partida y que no estén adscritos a una actividad que por sus características esté sujeta a horarios especiales. En cualquier caso, se garantizará en todo momento la atención del servicio y se cubrirán las necesidades del negocio en áreas con razones particulares justificadas.

4. Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, en función de la distribución del calendario de cada año se podrá incluir como días de jornada intensiva el 23 de diciembre, el 30 de diciembre y días previos a festivos de ámbito estatal. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, la empresa confeccionará y publicará los calendarios y horarios laborales para cada centro de trabajo o dependencia que han de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes. La confección del calendario tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

- a. En jornada ordinaria a tiempo completo, para aquellos trabajadores/as sujetos a jornada partida, se establece una flexibilidad horaria en la hora de entrada al trabajo de 2 horas y 30 minutos, entre las 7,30 y las 10,00 horas, estando fijada la salida a partir de las 17,00 horas. Sin perjuicio de respetar la hora de salida a las 17,00 horas, para aquellos trabajadores/as sujetos a jornada partida se establece una flexibilidad para el tiempo destinado a la comida de entre un mínimo de 30 minutos y un máximo de 1 hora y 30 minutos, de la que se podrá disfrutar a partir de las 14,00 horas.

- b. Aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en las Islas Canarias dispondrán de flexibilidad en el horario de entrada para adecuar su franja horaria con la de la Península, pudiendo entrar, por tanto, entre las 6,30 y las 10,00 horas, horario insular. El horario de salida será proporcional y correlativo con el horario de entrada efectiva del trabajador/a.
- c. Aquellos trabajadores/as sujetos a reducción de jornada por guarda legal de 1/8 que la realicen en jornada partida, disfrutarán de la flexibilidad horaria tanto respecto de la hora de entrada como de la establecida respecto del tiempo de comida, establecidos en el apartado 1 de este artículo, debiendo respetar en todo caso la salida a partir de las 16,00 horas.

5. Atendidas las novedades en materia de flexibilidad horaria introducidas en el presente convenio, la empresa podrá hacer uso de medidas de vigilancia para verificar el cumplimiento de horarios conforme la legislación vigente en materia de registro y control horario, guardando en su aplicación la consideración debida a la dignidad humana de los trabajadores/as y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores/as con discapacidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 20.3 del estatuto de los trabajadores.

6. La empresa dará información de los calendarios y horarios laborales a la representación legal de los trabajadores/as, con carácter previo a su publicación. La empresa se compromete a negociar con la RLPT los calendarios y horarios por centro de trabajo.

7. Los trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la adaptación del horario dentro del turno elegido.

8. Derecho a la desconexión digital: la digitalización tiene una presencia indiscutible en nuestro mundo y nos conduce a una cierta tendencia a mantener una conectividad permanente. Las nuevas formas de trabajar y una marcada tendencia a la comunicación inmediata on line puede conducir a los empleados a situaciones de sobreexposición no deseada, que podrían impedir un equilibrio entre la actividad profesional y el entorno privado en el que poder disfrutar del tiempo libre y de descanso.

Por esta razón, TOTEM, como empresa socialmente responsable, promueve buenas prácticas que posibiliten una desconexión real del empleado/a fuera de su horario de trabajo, desarrollando un protocolo que permite gestionar la utilización de las herramientas digitales en un entorno de respeto de los tiempos de descanso, y generar la adhesión de todos/as así como cumplir y hacer cumplir este, implicándose en el cambio cultural necesario. Por tanto, la formación y sensibilización en toda la escala jerárquica deberán ser claves para que este compromiso sea real.

TOTEM desea promover medidas encaminadas a fomentar entornos saludables que favorezcan el desarrollo profesional de los empleados sin menoscabar el derecho de cada persona a conciliar la vida laboral y familiar/personal, siendo la desconexión digital una válida herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar/personal, tendente a garantizar un adecuado descanso, sin menoscabo del principio de flexibilidad que potencia la Compañía.

Los empleados para TOTEM son su activo más importante, por ello su salud y seguridad son factores claves en nuestra política. Como compañía nos preocupa la utilización de las nuevas tecnologías y abogamos por un uso racional de las mismas.

Así, con carácter general, el cumplimiento de las funciones de cada uno de los empleados de TOTEM deberá realizarse dentro del horario laboral de manera eficaz.

De esta forma, TOTEM potenciará acciones de sensibilización a todos los niveles de la organización sobre el buen uso de las tecnologías.

La utilización de las herramientas digitales deberá realizarse respetando, en todo caso, las políticas de uso vigentes en la Compañía.

Para favorecer un efectivo cumplimiento de las políticas de conciliación familiar/personal, se evitará convocar reuniones de trabajo fuera del horario laboral, excepción hecha de los supuestos en los que resulte estrictamente necesario por razones de urgencia, en cuyo caso el convocante expresará las citadas razones en la convocatoria de la reunión.

Asimismo, TOTEM recomienda a sus empleados la planificación y un uso responsable del correo electrónico durante los periodos de descanso, vacaciones y permisos. En este sentido, se aplicarán las políticas y directivas que provengan del Grupo ORANGE.

El derecho a la desconexión digital debe entenderse referido tanto a los periodos de vacaciones y permisos, como a los fines de semana, festivos y, en general, entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En los periodos de vacaciones y permisos, el empleado, para evitar cualquier tipo de incidencia, deberá programar una respuesta automática en la que, indicando su situación y las fechas en las que no estará disponible, designe el correo de contacto para la reasignación del servicio. No resultará de aplicación esta política en aquellos supuestos en

los que concurren causas de fuerza mayor, circunstancias excepcionales o un posible perjuicio empresarial que precise de respuesta inmediata.

Estas disposiciones serán de aplicación tanto a los empleados/as que prestan servicios de modo presencial como a los sujetos a régimen de teletrabajo, siempre y cuando no se encuentren en situación de disponibilidad o trabajos programados y plus Griet.

#### Art. 18. Vacaciones

1. El personal de la empresa disfrutará por año natural de 23 días laborables de vacaciones. El incremento de los días de vacaciones constituye una compensación a la redistribución de la jornada intensiva.

2. Adicionalmente, los empleados gozarán de un día más de vacaciones por cada 10 años de antigüedad cumplidos, con el límite máximo de 3 días por este concepto.

3. El disfrute de estas vacaciones se producirá preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

3.1. Los trabajadores/as con hijos/as en edad escolar tendrán prioridad para que el periodo anteriormente mencionado pueda ser disfrutado de forma que coincida con las vacaciones escolares.

3.2. Los trabajadores/as deberán disfrutar un periodo de vacaciones ininterrumpido de al menos 10 días laborables.

3.3. Las vacaciones deberán disfrutarse durante el año natural. Como excepción y siempre que las necesidades de cada uno de los grupos lo justifiquen, podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

3.4. La situación de incapacidad temporal durante las vacaciones se regirá por lo establecido en el artículo 38.3 del estatuto de los trabajadores. Por tanto, en caso de coincidencia de la incapacidad temporal con el período de vacaciones, el trabajador/a podrá disfrutar de las mismas en período distinto en los términos fijados en el citado artículo del estatuto.

3.5. 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, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48.4 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.

4. Adicionalmente, se establecen como festivos los días 24 y 31 de diciembre. Si los referidos días coincidieran con sábado, domingo o festivos serán sustituidos en el calendario laboral por dos días laborables del periodo navideño.

#### Art. 19. Días de libre disposición

1. Se conceden dos días de libre disposición que podrán ser disfrutados durante el año natural y en ningún caso serán compensados económicamente en caso de baja del empleado/a.

2. La posibilidad de disfrute de estos días estará condicionada a las necesidades del servicio.

3. En el caso de que los días de libre disposición no puedan ser disfrutados por circunstancias del servicio, dichos días podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

### **CAPÍTULO VIII. BENEFICIOS SOCIALES**

#### Art. 20. Ayuda por comida

1. Se establece una ayuda por comida por importe de 11 euros por cada día de trabajo efectivo de acuerdo con las siguientes especificaciones:

1.1. No se entregará ayuda por comida para ningún empleado/a que realice jornada intensiva los viernes, con independencia de la época del año en que dicha jornada intensiva sea realizada. Tampoco durante el resto de los períodos de jornada intensiva a lo largo del año.

1.2. A efectos de este artículo el mes de agosto se considerará período de vacaciones por lo que no se hará entrega de esta ayuda a ningún empleado/a.

1.3. Las personas trabajadoras que tienen reducción de jornada, que sigan en modo de jornada partida (mañana/tarde), deberán percibir la ayuda a comida.

- 1.4. Las personas trabajadoras que realicen trabajos durante los meses de julio y agosto y viernes en jornada ordinaria (periodo de jornada intensiva) y se vean obligados a trabajar, por necesidades de Servicio, fuera del horario de dicha jornada intensiva, tendrán el derecho a percibir el pago de la ayuda a comida por estos días.

**Art. 21. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal**

La empresa completará al 100% el salario bruto fijo anual de los empleados/as en situación de incapacidad temporal para el desarrollo de su trabajo, incluyendo la de riesgo por embarazo, hasta el día de la extinción de la situación de incapacidad temporal.

**Art. 22. Seguro de vida**

La empresa ofrece a todos los empleados/as una póliza de seguro de vida y accidentes que garantiza el pago de una indemnización en el caso de fallecimiento o de incapacidad permanente absoluta.

El importe de la indemnización será de 2 anualidades del salario bruto anual, en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte por causas naturales y de 4 anualidades del salario bruto anual en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte por accidente.

A efectos de este seguro se considera salario bruto anual el salario fijo bruto efectivamente percibido, así como la retribución variable sujeta a objetivos pactada en contrato.

Las exclusiones, así como las condiciones de adhesión del seguro serán las fijadas en la póliza suscrita por la empresa de las cuales se facilitará información a los empleados/as.

**Art. 23. Seguro médico**

Los empleados/as dispondrán de un seguro médico contratado por la empresa con una compañía aseguradora privada. De este seguro serán también beneficiarios su cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada e hijos menores de 25 años de conformidad con la política de la empresa.

**Art. 24. Beneficio sustitutorio del antiguo tráfico telefónico**

Este beneficio social, del que los empleados/as han venido disfrutando en tanto la empresa operadora de telefonía pertenecía al grupo Orange, consistente en una bonificación en líneas telefónicas, se transforma en otro con un valor equivalente de 170€ brutos mensuales.

Esta ayuda económica se incorpora al Convenio bajo la Denominación de Beneficio Social sustitutorio y será de aplicación para cualquier empleado/a con independencia de su fecha de incorporación a la compañía.

**Art. 25. Ayuda a la movilidad**

Las personas trabajadoras que no tengan plaza de parking asignada tendrán derecho a percibir una ayuda por valor de 45€ mensuales por 11 pagos, que se abonarán en nómina. Con carácter general esta ayuda no se abonará durante el mes de agosto.

Anualmente se revisará la disponibilidad de plazas y la asignación, no siendo posible fraccionar este derecho en periodos inferiores a 12 meses.

**Art. 26. Tratamiento fiscal de los beneficios sociales**

La empresa asume el impacto fiscal de ciertos beneficios sociales actuales, en concreto los derivados del seguro de vida y seguro médico.

**Art. 27. Plan de pensiones**

La empresa dispone de un plan de pensiones de empleo para su plantilla, con las siguientes características:

- a. Serán partícipes del plan aquellos trabajadores/as en activo con una antigüedad superior a un mes en la empresa y que así lo soliciten de acuerdo con las especificaciones del plan.
- b. Se trata de un plan financiado por aportaciones de la empresa y por aportaciones del empleado/a según se establece a continuación:
  - i. Si el empleado/a realiza una aportación del 1% del salario regulador la empresa realizará una aportación del 2%
  - ii. Si el empleado/a realiza una aportación del 3% del salario regulador la empresa realizará una aportación del 4%
  - iii. El salario regulador límite es el que se recoge en el reglamento del plan de pensiones.

**Art. 28. Préstamos**

El personal que cuente con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar un préstamo cuyo gasto deberá ser acreditado por razones de especial gravedad. Entre otras, las siguientes:

- Enfermedad grave de familiar de primer grado.
- Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho.
- Gastos de defunción de familiares de primer grado.

El préstamo sin interés contará con las siguientes condiciones:

- Será de 1 a 3 mensualidades del salario fijo mensual, con un límite de 6.000 euros.
- El préstamo concedido se descontará en 12 meses.
- Se concederá un número máximo de préstamos, utilizando como tope el 0,5% de la plantilla del semestre anterior.
- No se podrá solicitar otro préstamo hasta que no se haya liquidado el préstamo anterior.
- El ingreso a cuenta de la remuneración en especie que genera el préstamo será repercutido al empleado/a.
- La concesión se realizará por orden de petición y previa valoración por parte de la empresa de las causas que lo justifican, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, que las contingencias no estén cubiertas por póliza suscrita con una entidad aseguradora.

**Art. 29. Acción social**

1. En materia de acción social, se establece una comisión paritaria de acción social compuesta por las partes firmantes del acuerdo, que anualmente acordará los programas para todos los empleados/as de la empresa preferentemente incluidos en convenio y podrá incluir un criterio inversamente proporcional a cada capacidad económica según se deduzca de la posición en la empresa como factor de proporcionalidad en el reparto de ayudas sin exclusión de ningún colectivo.

2. Dicha comisión estará compuesta por 2 vocales en representación de la empresa y 2 en representación de los trabajadores/as, en representación de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

3. Para el año 2024, el presupuesto de acción social estará dotado de un importe equivalente a 200€ por trabajador/a. Para los ejercicios siguientes, durante la vigencia del convenio, este presupuesto se incrementará con el IPC real del año anterior.

4. Se establecen como programas prioritarios y con cargo al presupuesto, la atención a empleados/as con hijos con una minusvalía física o psíquica superior o igual al 33% y la ayuda mediante cheque guardería.

**CAPÍTULO IX. PERMISOS****Art. 30. Permisos.**

El presente capítulo recoge y regula una serie de permisos de conformidad con la legislación vigente. En el supuesto en que, durante la vigencia del Convenio, se produjera por disposición legal de mayor rango una mejora de los permisos o de las condiciones de su disfrute, se aplicará esta a partir de la entrada en vigor de la citada disposición legal.

**Art. 31. Parejas de hecho**

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges, a efectos del disfrute de las condiciones que se recogen para los matrimonios, siempre que estén inscritos en el Registro Oficial correspondiente.

**Art. 32. Permisos retribuidos**

Los permisos de matrimonio, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento de familiar recogidos en este artículo, cuando el hecho causante coincida con fin de semana o día festivo, se computarán desde el primer día laborable. De forma que el permiso retribuido que se disfrute no podrá ser inferior a lo previsto legalmente en el estatuto de los trabajadores.

- Matrimonio: Se concederán 15 días naturales ininterrumpidos de permiso por matrimonio o por inscripción en el registro de parejas de hecho o elevación a escritura

pública de la formación de pareja de hecho. Se podrá adelantar la fecha de inicio de disfrute de este permiso al día inmediatamente anterior a la celebración del mismo.

- Día de trabajo coincidente con la celebración del enlace de familiares hasta el segundo grado: gozará de permiso retribuido para poder asistir a la boda de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, con independencia del día de la semana en la que ésta se celebre.
- 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho, parientes de hasta el segundo grado por consanguinidad/afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella
- En caso de hospitalización, el empleado/a podrá fijar el momento del inicio del disfrute del permiso en tanto el familiar se halle hospitalizado, o en situación de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria, que no médica, debiendo acreditar fehacientemente dicha circunstancia en el momento del disfrute. Fallecimiento de familiares: En caso de fallecimiento de familiares del primer grado de consanguinidad o afinidad, 5 días naturales de permiso. En caso de fallecimiento de familiares del segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días naturales de permiso, que será de 5 días naturales cuando el trabajador/a requiera efectuar un desplazamiento interprovincial o superior a 100 km.  
No se contará como día de permiso si el fallecimiento ocurre finalizada la jornada laboral, empezando a contar desde el día siguiente.
- Mudanza: 1 día natural por traslado de domicilio habitual y 2 días naturales en caso de que el desplazamiento sea interprovincial o superior a 100 km.  
Exámenes oficiales: Por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial. El personal sujeto a trabajos programados o en régimen de disponibilidad funcional estará exento de dicho trabajo y tendrá libre la noche anterior.  
Se concederán días completos cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta a la de residencia del trabajador o trabajadora, o por la coincidencia de varios exámenes dentro de una misma jornada laboral.
- Examen para obtener el carnet de conducir: por el tiempo indispensable para realizar el examen y con un máximo de tres convocatorias.
- Consulta de especialidades médicas, operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso: Por el tiempo estrictamente necesario, incluyendo exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Este permiso se extiende a las consultas de médicos especialistas de la Seguridad Social para que el empleado/a acompañe a hijos menores y familiares de hasta el segundo grado con discapacidad física o psíquica, en aquellos supuestos en que el horario de consulta del especialista coincida necesariamente con el del trabajador/a, siempre que se aporte justificante médico. No se considera especialidad a los efectos del presente permiso la consulta de pediatría. En todos estos casos el trabajador/a deberá solicitar el permiso con carácter previo, salvo en los supuestos en los que el trabajador/a deba acudir al Servicio de Urgencias, en los que únicamente deberá aportar el volante de asistencia en el citado Servicio.

- Cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable y de asistencia obligatoria a tribunales: El tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, el tiempo estrictamente necesario.
- Permiso por cuidado de lactante: Los empleados/as, por lactancia de un menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá ser sustituido a voluntad de las personas trabajadoras por una reducción de su jornada en una hora y realizarla de forma continua siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Se podrá acumular en jornadas completas durante 28 días laborables que necesariamente deberán disfrutarse en el tiempo inmediatamente posterior a la finalización del permiso por maternidad. En caso de elegir la opción de acumulación se deberá comunicar, siempre que sea posible, con una antelación de 15 días naturales a la fecha del disfrute.

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.

- Acciones de voluntariado corporativo: dos días al año para realizar acciones de voluntariado organizadas y gestionadas por la empresa que tengan lugar en día laborable dentro de la jornada de trabajo.
- Permiso fuerza mayor por motivos familiares: 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, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- Permiso parental de 8 semanas para el cuidado de menores hasta 8 años. El propósito es fomentar la corresponsabilidad del cuidado de los hijos entre los progenitores. Se puede disfrutar de forma continua o discontinua, parcial o completa.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute. Deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible

### Art. 33. Permisos especiales

Se podrá solicitar una única medida por empleado/a anualmente, salvo casos excepcionales, y su disfrute estará condicionado, en todos los casos, a las necesidades del servicio y a la aprobación de la dirección de la empresa. Estas medidas se deberán solicitar con un plazo de antelación de un mes.

#### 1. Vacaciones adicionales no retribuidas

Con carácter anual se podrán solicitar 15 días laborables de vacaciones no retribuidas, adicionales al período de vacaciones actualmente vigente para todos los empleados/as.

En los días de disfrute de estas vacaciones no se percibirá el salario fijo, complementos de puesto ni plus transporte, reduciéndose estos conceptos de forma proporcional en la nómina del mes en que se hayan disfrutado.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, estos días tendrán la consideración de permiso no retribuido, cotizando por la base mínima del grupo de cotización y únicamente por la cuota empresarial. Estos días no afectarán al cómputo de la paga extra ni de la retribución variable por objetivos, manteniéndose durante los mismos el disfrute de los beneficios sociales y no haciéndose entrega de ayuda de comida.

#### 2. Permisos no retribuidos

Se podrán solicitar permisos no retribuidos por una duración máxima de 4 meses y un mínimo de 1 mes con reserva de su puesto de trabajo. El permiso de duración máxima de 4 meses podrá ser disfrutado en dos periodos de dos meses cada uno. Los potenciales solicitantes de estas medidas serán aquellos colectivos que no tengan reconocido legal o convencionalmente un permiso, excedencia o derecho similar por razones de guarda legal. En cualquier caso, estas peticiones habrán de estar convenientemente motivadas y documentadas y quedarán sometidas a la efectiva aprobación por parte de la Compañía.

Durante el disfrute de este permiso no se percibirá salario fijo, complementos de puesto ni plus transporte, prorrateándose estos conceptos de forma proporcional en la nómina del mes en que se haya disfrutado el permiso. Igualmente, estos días de permiso no retribuido minorarán la parte proporcional de la paga extra, así como de la retribución variable por objetivos.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, estos días tendrán la consideración de permiso no retribuido, cotizando por la base mínima del grupo de cotización, y únicamente por la cuota empresarial. Durante estos días se mantendrá el disfrute de los beneficios sociales y no se hará entrega de ayuda de comida.

**Art 34. Reducción de jornada**

Se podrán solicitar reducciones de jornada de trabajo entre el 25% y el 40%, con la disminución proporcional del salario (salario fijo, complementos de puesto, pagas extras y retribución variable por objetivos). El horario de trabajo se establecerá dentro del horario laboral anualmente establecido. Los potenciales solicitantes de estas medidas serán aquellos colectivos que no tengan reconocido legal o convencionalmente un permiso, excedencia o derecho similar por razones de guarda legal.

La reducción de jornada, así como el retorno a jornada completa, habrán de solicitarse por un período mínimo de 4 meses y máximo de 12 meses, no siendo posible la reincorporación a jornada completa durante la jornada intensiva de verano o mes previo al comienzo de la misma.

Una vez aprobada la solicitud, el Departamento de RR.HH. contactará con el trabajador para formalizar la reducción y cambiar el tipo de contrato a tiempo parcial mientras perdure esta situación.

**CAPÍTULO X. RESPONSABILIDAD SOCIAL****Art. 35. Responsabilidad social de la empresa**

La empresa apuesta por el fomento de prácticas propias de una empresa socialmente responsable, impulsando la mejora social mediante la inversión en el desarrollo del capital humano y la promoción de programas de acción social y favoreciendo el respeto al medio ambiente y la ayuda.

La contribución de la Compañía al desarrollo sostenible se materializa mediante unos principios y unas prácticas de responsabilidad social que atienden las necesidades y las expectativas de sus grupos de interés.

En este marco, la empresa reconoce a los representantes de los trabajadores como grupo de interés relevante y abre los compromisos establecidos en su política de RSC a los marcos de diálogo social que se establecen en el presente convenio

**CAPÍTULO XI. TRABAJO EN REMOTO****Art. 36.1 Aspectos generales**

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo al que está adscrito, durante una parte de su jornada laboral, utilizando las tecnologías de la información y comunicación. La empresa y la representación de los trabajadores/as consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al medio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal y laboral.

Cumpliendo con el compromiso asumido por ambas partes negociadoras se renueva el marco establecido para el desarrollo del teletrabajo teniendo en cuenta el perfil del trabajador/a y las actividades susceptibles de ser teletrabajables, que reúna las características de voluntariedad y reversibilidad y contemple las condiciones que han de regir esta modalidad mediante la suscripción de acuerdos individuales, donde se reflejen los aspectos más significativos que regulan el teletrabajo. Ambas partes se comprometen a revisar las condiciones que se venían disfrutando en el convenio anterior. Considerando las directrices de la regulación europea, en especial el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002, se procede a regular el marco para el desarrollo del teletrabajo en la empresa en los términos siguientes

**36.2 Objeto**

El artículo 34 del presente convenio colectivo tiene como objeto regular las condiciones aplicables a los trabajadores/as de la empresa que estén sujetos al sistema de teletrabajo y presten parte de sus servicios desde un lugar distinto al centro de trabajo. Con carácter general, todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán acogerse al teletrabajo mediante un esquema de trabajo flexible, sin perjuicio de que pueda haber trabajadores y trabajadoras que, por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o por el puesto que ocupan o necesidades del servicio no podrán prestar sus servicios bajo el sistema de teletrabajo. Corresponde a la empresa, en colaboración con la representación de los trabajadores/as y sin perjuicio de que la decisión última sea en todo caso de la empresa, determinar qué áreas, unidades, actividades o puestos no son susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo. El teletrabajo será voluntario y reversible para ambas partes. En caso de haber acuerdo entre empresa y trabajador/a, este acuerdo individual deberá plasmarse por escrito como paso previo a teletrabajar.

Los trabajadores/as sujetos al sistema de teletrabajo podrán realizar con carácter general 2 días de su jornada laboral semanal o tiempo equivalente, fuera de su centro de trabajo.

En este sentido, los trabajadores/as en jornada ordinaria a tiempo completo sujetos al sistema de teletrabajo podrán teletrabajar 17 horas que se desarrollarán en una jornada completa o por horas en el modelo de teletrabajo de tardes. Durante la jornada intensiva de verano, se podrá teletrabajar será 14 horas semanales para los trabajadores/as en jornada ordinaria a tiempo completo. Aquellos trabajadores/as sujetos a reducción de jornada por guarda legal podrán acogerse, asimismo, al sistema de teletrabajo, pudiendo teletrabajar el equivalente a 2 días de su jornada efectiva de trabajo en función de su porcentaje de reducción de jornada o distribuir dicho tiempo por horas durante la semana. En todos los casos, la determinación de los días y horas de presencia obligatoria en la oficina, así como la forma concreta en la que se distribuirán las horas de teletrabajo, se acordarán con el manager correspondiente, teniendo en cuenta los límites máximos anteriormente citados y que el tiempo mínimo para teletrabajar será de 2 horas/día de forma continuada. No obstante, se pueden dar casos en que los trabajadores/as puedan realizar teletrabajo de forma excepcional, en momentos puntuales y no recurrentes, de acuerdo con el manager correspondiente.

En aquellos supuestos en los que el empleado haya solicitado un permiso por enfermedad grave de un familiar hasta el 2º por consanguinidad o afinidad, podrá solicitar un tercer día semanal en régimen de teletrabajo, sometido a la aprobación expresa de la Compañía.

En casos excepcionales y dado el nuevo escenario que se plantea con el abandono de algunas sedes actuales, las personas trabajadoras de centros de trabajo en los que únicamente existe un empleado/a podrán elegir entre que la compañía les ofrezca una nueva oficina para el desarrollo de su actividad o bien que pueda teletrabajar 100%. En ambos casos, deberán acudir a la sede central por necesidades del negocio y siempre al menos dos días al mes.

Una vez validada la solicitud de teletrabajo por la empresa, el sistema de teletrabajo entrará en vigor en la fecha de inicio que figure en el acuerdo individual de teletrabajo y tendrá una duración indefinida.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo de teletrabajo, durante cualquier momento de su vigencia, comunicándolo a la otra parte por escrito con al menos un mes de preaviso. Transcurrido ese plazo de preaviso, el acuerdo de teletrabajo se tendrá por concluido y el trabajador o trabajadora volverá a prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa. La denuncia del acuerdo de teletrabajo individual por parte de la empresa solo podrá hacerse por causas excepcionales y por incumplimientos del acuerdo. En ningún caso, se entenderá que el hecho de comenzar a teletrabajar o de volver a prestar servicios de forma presencial, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para el trabajador/a, al formar parte del contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo del empleado/a.

La denuncia y conclusión del acuerdo de teletrabajo no conllevará el derecho a recibir compensación o indemnización alguna entre las partes.

Una vez concluido el acuerdo de teletrabajo, el trabajador/a devolverá a la empresa la totalidad de medios técnicos y documentación en caso de que se le hubiera facilitado para poder teletrabajar.

Durante todo el tiempo que se esté teletrabajando, el trabajador/a cumplirá su jornada ordinaria de trabajo. Asimismo, se seguirá el procedimiento ordinario para la fijación de vacaciones y se deberán reportar todas las ausencias que se produzcan.

### 36.3.2 Lugar de realización del teletrabajo

El teletrabajo se realizará desde un lugar distinto del centro de trabajo, pudiendo, en su caso, y siempre que los lugares reúnan los requisitos necesarios para garantizar la seguridad y salud laboral, designar hasta tres domicilios distintos. El servicio de prevención de riesgos laborales informará a los trabajadores/as sobre los requisitos que hay que cumplir. El trabajador/a se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

### 36.3.3 Jornada y horario laboral

La jornada y horario laboral, así como el calendario laboral anual aplicable, serán los establecidos en el presente convenio colectivo. Existirá una franja horaria que irá desde las 10,00 horas hasta las 14,00 horas en la que será necesario estar bien en la oficina o bien teletrabajando.

Los trabajadores/as que realicen una jornada completa en régimen de teletrabajo podrán distribuir su jornada entre las 7,30 y las 20,00 horas, salvo los viernes y jornada intensiva, que será hasta las 17,00 horas.

El trabajador o trabajadora se compromete a acudir a cuantas reuniones sea convocado por parte del responsable de la unidad en el centro de trabajo, con un preaviso mínimo de 24 horas, salvo razones de urgente necesidad que justifiquen una convocatoria con inferior plazo de preaviso.

#### 36.3.4 Otras condiciones y derechos.

En todo caso, y salvo lo establecido en esta instrucción o lo que se establezca en el acuerdo de teletrabajo formalizado por las partes, las condiciones laborales del empleado/a continuarán rigiéndose por el convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable, y el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales del trabajador/a ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as. La ayuda a comida no se verá afectada por el teletrabajo, manteniéndose las mismas condiciones que para el trabajo presencial.

#### 36.3 5. Medios y facilidades

La empresa dispensará al empleado/a de los medios técnicos necesarios para teletrabajar siendo el mantenimiento y resolución de incidencias técnicas del equipo competencia del soporte técnico de la empresa. Se establecen unas ayudas económicas asociadas al teletrabajo por los siguientes conceptos:

- a. de un máximo de 45€, asociados a los gastos de conectividad fija en el domicilio, y
- b. de un máximo de 15€, asociados a los gastos de energía, asociados al teletrabajo

La suma de ambos importes se liquidará en nómina bajo el concepto "Ayuda al teletrabajo"

### **CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### Art. 37. Aspectos generales

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con lo que establezcan las disposiciones legales.

### **CAPÍTULO XIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

#### Art. 38. Principios generales

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

2. En este sentido y de acuerdo con el artículo catorce, apartado 2 de la Ley 31/1995, la empresa desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

3. Conforme al artículo 16, apartado 1 de la Ley 31/1995 y al artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

#### Art. 39. Protección de la maternidad

1. Las empleadas en situación de embarazo o parto reciente podrán comunicar de manera formal dicha situación al Servicio de Prevención al objeto de valorar individualmente la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a riesgos específicos, o el trabajo nocturno o el trabajo a turnos.

2. En el caso de detectarse riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se tomarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos.

3. De forma general y sin menoscabo de la evaluación específica que deba realizarse en cada caso:

- Los trabajos con riesgo de caída de altura, en espacios confinados o trabajos nocturnos serán actividades prohibidas para trabajadoras embarazadas.
- La manipulación manual de cargas supone una situación de alto riesgo para trabajadoras embarazadas.

- Los trabajos en espacios confinados y la manipulación manual de cargas suponen situaciones de alto riesgo para trabajadoras en periodo de lactancia.

#### CAPÍTULO XIV. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Art. 40. Promoción de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de las personas LGTBI en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluida las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, expresado en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, principios todos ellos inspiradores del Plan de Igualdad actualmente vigente en la empresa.

Protocolo de igualdad.

La retribución y el acceso a los puestos en igualdad de condiciones son dos de los pilares fundamentales de la política de igualdad profesional mujeres-hombres de TOTEM y del Grupo Orange.

La remuneración debe basarse en criterios no discriminatorios y no puede estar relacionada con el género sino, en todo caso, con el nivel de formación, de competencias y de experiencia adquirida, así como con el tipo de responsabilidad ejercida.

Por otra parte, mujeres y hombres deben poder acceder a todos los puestos, cualquiera que sea el nivel de responsabilidad.

TOTEM afirma su voluntad de implementar esta política de igualdad profesional entre mujeres y hombres con puestos equivalentes y apunta a los siguientes objetivos:

- Reducir las diferencias salariales que pudieran existir entre mujeres y hombres, pese a desarrollar idénticas funciones, para alcanzar la igualdad salarial en situación comparable en un futuro próximo.
- Asegurar la igualdad salarial mujeres-hombres para las nuevas contrataciones.
- Ofrecer a todas y todos las mismas posibilidades de evolución profesional.

La igualdad salarial concierne a todos los elementos de la retribución.

TOTEM se compromete a hacer progresar el carácter mixto de sus equipos, a todos los niveles, y, en particular, en los puestos de responsabilidad, así como en los puestos técnicos donde también debe avanzar en la tasa de feminización.

Como parte del Plan de acción diseñado para alcanzar estos objetivos, de identificar diferencias de salario entre las mujeres y los hombres en situación comparable, anualmente TOTEM, a través de la comisión de igualdad, deberá examinar la oportunidad de reservar un presupuesto dedicado a corregir las diferencias salariales observadas.

En esta materia, también se aplicará el "Acuerdo mundial sobre la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres dentro del Grupo Orange" de 17 de julio de 2019, en todos aquellos aspectos que mejoren y/o complementen lo estipulado en el presente convenio.

Comisión paritaria de igualdad y conciliación

1. Se crea una comisión paritaria de igualdad y conciliación integrada por:
2. La comisión paritaria de igualdad y conciliación estudiará la adopción de posibles medidas que, atendidas las necesidades del servicio, promuevan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. Esta Comisión analizará los supuestos y requisitos necesarios para determinar y resolver discrepancias en supuestos de solicitud de adaptación horaria con o sin reducción de jornada.
4. La comisión paritaria de igualdad y conciliación asume las competencias legalmente establecidas en materia de diseño y desarrollo del Plan de Igualdad en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Protocolo de LGTBI.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de

aplicación, incluido el producido en el ámbito digital, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa y de asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

#### Art. 41. Reducción de jornada

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o 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 del salario, como mínimo de un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. Los trabajadores/as en jornada partida cuyo porcentaje de reducción solicitado por guarda legal sea igual o superior al 25% podrán pasar a desempeñar su servicio en jornada continuada dentro del horario laboral anualmente establecido.

3. No obstante, los trabajadores/as de la empresa que ocupen puestos de trabajo cuya jornada de trabajo se realice en jornada partida y soliciten una reducción de jornada de 1/8 por guarda legal, podrán desempeñar su servicio en jornada continuada dentro del horario laboral anualmente establecido, bajo las siguientes condiciones:

- a. Tanto la reducción de jornada como el retorno a jornada completa habrán de solicitarse, salvo excepciones debidamente motivadas, por un período mínimo de cuatro meses, siempre que se refieran al mismo sujeto causante de la reducción.
- b. En caso de discrepancia sobre las excepciones debidamente motivadas, se someterá a la comisión paritaria de igualdad.

4. Atendida la distribución anual de la jornada, así como la incidencia que sobre dicha distribución tienen los períodos de jornada intensiva, cualquier solicitud de reducción de jornada o de reincorporación a jornada completa deberá comportar necesariamente la regularización y ajuste correspondientes con objeto de que en cómputo anual se respete el porcentaje real de reducción disfrutado respecto de la jornada anual.

5. En la determinación de objetivos individuales regirá, como uno de sus principios, el criterio de proporcionalidad con relación a la jornada del trabajador/a.

#### Art. 42. Acumulación de jornada en caso de reducción de jornada para cuidado de menor afectado por cáncer o cualquier enfermedad grave.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 párrafo tercero del estatuto de los trabajadores, para la aplicación del derecho a reducción de jornada para el cuidado de menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave (incluidas en el listado de enfermedades del anexo regulado en la Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, que regula la prestación económica a cargo del INSS para estos casos, o de las que pueda incluir la norma que lo modifique o sustituya), durante su hospitalización y tratamiento continuado, cuando la enfermedad implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

#### Art. 43. Medidas y derechos laborales para las víctimas de violencia de género.

Se deben conocer y observar las medidas legales que amparan a los empleados y trabajadoras víctimas de violencia de género, que acrediten dicha situación conforme a lo establecido legalmente, (Ley 1/2004, de 28 de diciembre).

Sin perjuicio de las medidas de protección integral contra la violencia de género reguladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, el I Plan de Igualdad de Totem Towerco recoge medidas complementarias de carácter social y económico.

1. Jornada laboral: Los trabajadores/as víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

2. Suspensión del contrato.

3. Cambio de centro de trabajo, incluyendo cambio localidad.

4. Extinción del contrato con derecho a la percepción íntegra de su liquidación sin descuento de preaviso.

5. No se computarán como faltas de asistencia, a lo efectos recogidos en el artículo 52 del estatuto de los trabajadores las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por un trabajador o trabajadora.

#### Art. 44. Excedencias

##### - Excedencia voluntaria

1. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Si durante el periodo de excedencia el trabajador/a realizara actividades por cuenta propia o ajena que supongan concurrencia con las de la empresa, perderá su derecho al reingreso.

##### - Excedencia por guarda legal

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cuatro años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3. El periodo podrá disfrutarse de forma fraccionada.

4. Reserva forzosa de puesto durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Art. 45. Suspensión del contrato por cuidado de menor

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, siempre que sea posible, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

1. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, siempre que sea posible, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 del presente artículo, tendrán una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Reciente sentencia del Tribunal Constitucional que declara que, en tanto el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales el permiso a que hacen referencia los arts. 48.4 ET y 177 LGSS ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso para la madre biológica (16 semanas), el previsto para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras, que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto).

#### Art. 46. Prestación complementaria en situaciones de baja por nacimiento

La empresa complementará hasta el 100% del salario fijo bruto anual de los empleados/as en situación de baja por nacimiento hasta el día de la extinción de la situación a que dio lugar el complemento. En todo caso, la empresa abonará como máximo la diferencia entre el importe teórico que le pudiera corresponder por la prestación por nacimiento, independientemente de que tenga derecho o no a percibirlo, y el 100% de la retribución mensual fija.

#### Art. 47. Comités de empresa y delegados/as de personal. Garantías y derechos complementarios.

1. Los comités de empresa y/o los delegados/as de personal podrán celebrar, previa autorización de la empresa y dentro de su ámbito de representación, reuniones con los trabajadores/as en los centros de trabajo, dentro del horario laboral.

2. Se permite la cesión del crédito horario entre los representantes electos de los trabajadores/as de una misma organización sindical en la misma provincia de trabajo. Tanto el uso del crédito horario como la situación de posibles cesiones se deberán notificar a la dirección de la empresa. En este último supuesto dicha notificación deberá hacerse con una antelación de un mes. No computará dentro del crédito horario establecido para cada representante el tiempo invertido en reuniones convocadas por la dirección de la empresa.

3. Dentro de sus posibilidades la empresa permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical a los representantes electos.

4. Los representantes de los trabajadores/as observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La empresa cede sus medios electrónicos a la representación legal de los trabajadores/as, para las siguientes comunicaciones relativas a sus funciones propias de representación, siempre y cuando acredite un nivel de representatividad de al menos el 10%;, en la empresa, dentro de su ámbito de representación, salvo autorización expresa al respecto por parte de la Dirección de RRHH en procesos de negociación que puedan tener impacto para empleados que prestan sus servicios en otros centros sin representación.

6. Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores/as.

- Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores/as y sus interlocutores en la empresa (Recursos Humanos).
- Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores/as y sus centrales sindicales.
- Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores/as y los empleados/as individualmente. Estas comunicaciones nunca podrán ser masivas salvo autorización expresa previa de la empresa.

7. Las representantes sindicales, podrán disponer de un espacio en la intranet de la empresa con funciones similares a las de tablón de anuncios. Igualmente se podrá crear una dirección de correo electrónico a nombre de la RLPT.

8. El ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores/as, bien como representante electo o delegado/a de prevención, no podrá suponer en ningún caso perjuicio en su consecución de objetivos ni en el salario variable derivado del mismo. La Dirección de RRHH garantizará el cumplimiento de este precepto por los medios que la empresa articule, informando de ello a la Comisión de Seguimiento. En el caso de que alguien, como consecuencia de sus funciones de representación sindical, esté liberado durante toda la jornada, su consecución de objetivos se corresponderá con la media de su unidad de trabajo.

#### Disposición Final.

El contenido en conjunto del presente convenio, considerado en su cómputo global y valorado hasta el final de su vigencia, compensa y sustituye cualquier esquema, condición o acuerdo que respecto de los distintos conceptos se estuviera aplicando con anterioridad, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible.

**ANEXO I**

PUESTO TRABAJO	GRUPO PROFESIONAL
TÉCNICO CONTABILIDAD	GRUPO B
TÉCNICO RECURSOS HUMANOS	GRUPO B
TÉCNICO GESTIÓN DE EMPLAZAMIENTOS	GRUPO C.1
TÉCNICO ESPECIALISTA CALIDAD	GRUPO C.1
TÉCNICO ESPECIALISTA IT	GRUPO C.1
TÉCNICO NUEVAS COBERTURAS	GRUPO C.1
ABOGADA ESPECIALISTA DERECHO INMOBILIARIO	GRUPO C.1.
INGENIERO PREVENTA	GRUPO C.1.
TÉCNICO ESPECIALISTA CONTROL DE GESTIÓN	GRUPO C.2
OFFICE MANAGER	GRUPO C.2
GESTOR EMPLAZAMIENTOS	GRUPO C.2
INGENIERO SENIOR DISEÑO RADIO Y PREVENTA	GRUPO C.2
TÉCNICO ESPECIALISTA RRII Y LEGALIZACIÓN	GRUPO C.2
TÉCNICO SENIOR RRII Y LEGALIZACIÓN	GRUPO C.2
TÉCNICO ESPECIALISTA TESORERÍA Y ADMINISTRACIÓN	GRUPO C.2
TÉCNICO ESPECIALISTA CONTROL DE GESTIÓN	GRUPO C.2
TÉCNICO SENIOR GESTIÓN DE ENERGÍA	GRUPO C.2
COORDINADOR EMPLAZAMIENTOS	GRUPO D.1
COORDINADOR CENTRO TÉCNICO	GRUPO D.1
INGENIERO EXPERTO INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN	GRUPO D.1
INGENIERO ESPECIALISTA INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN	GRUPO D.1
COORDINADOR RRII Y LEGALIZACIÓN	GRUPO D.1
INGENIERO EXPERTO MANTENIMIENTO INFRAESTRUCTURAS	GRUPO D.1
COORDINADOR PROYECTOS EFICIENCIA	GRUPO D.2
RESPONSABLE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN	GRUPO D.2
RESPONSABLE PROYECTOS INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN	GRUPO D.2
RESPONSABLE PROYECTOS IT	GRUPO D.2
RESPONSABLE PROCESOS IT	GRUPO D.2
RESPONSABLE NUEVOS EMPLAZAMIENTOS	GRUPO D.2
RESPONSABLE OPERACIONES COMERCIALES	GRUPO D.2
INGENIERO EXPERTO MANTENIMIENTO INFRAESTRUCTURAS	GRUPO D.2
MANAGER DESARROLLO COMERCIAL	GRUPO E
MANAGER DESARROLLO DE NEGOCIO	GRUPO E
MANAGER RECURSOS HUMANOS	GRUPO E
MANAGER ENERGÍA	GRUPO E
MANAGER RRII Y LEGALIZACIÓN	GRUPO E
MANAGER CONTABILIDAD	GRUPO E
MANAGER CONTROL DE GESTIÓN	GRUPO E
MANAGER DESARROLLO COMERCIAL Y PRODUCTO	GRUPO E
MANAGER GESTIÓN PATRIMONIAL	GRUPO E
MANAGER INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN	GRUPO E
MANAGER IT	GRUPO E
MANAGER LEGAL	GRUPO E
MANAGER MANTENIMIENTO INFRAESTRUCTURAS	GRUPO E
MANAGER TESORERÍA Y ADMINISTRACIÓN	GRUPO E
MANAGER RECURSOS HUMANOS	GRUPO E

(03/9.398/25)

