

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**6264** *Resolución de 15 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad, S.A.U. (código de convenio n.º 90100382012011) que fue suscrito, con fecha 26 de abril de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por miembros del comité de empresa y delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 15 de junio de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

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

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad, S.A.U. (en adelante TIS o la Empresa), tanto en los centros de trabajo constituidos en la actualidad, a saber, Madrid, Barcelona y Valencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

1. Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 3. *Vigencia.*

Las normas del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2016, con excepción de aquellas materias para las que se establezca la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine, y finalizará el día 31 de diciembre de 2018.

#### Artículo 4. *Denuncia.*

Este Convenio tiene vigencia hasta 31 de diciembre de 2018, prorrogándose hasta la firma del siguiente, si ninguna de las partes firmantes lo denunciase con al menos tres meses de antelación del final de dicha vigencia.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

#### Artículo 6. *Comisión de seguimiento del convenio.*

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

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

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de ésta Comisión, así como el tratamiento de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de este Convenio, se solventarán conforme a los procedimientos regulados en el Reglamento de funcionamiento del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid publicado en el boletín oficial de dicha comunidad n.º 167 del 16 de julio de 1998.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo**

Artículo 7. *Facultad de organización del trabajo.*

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

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

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

## CAPÍTULO III

**Clasificación profesional**

Artículo 8. *Grupos profesionales.*

Grupo Profesional 1.–Titulados y Técnicos Superiores.

Integran este Grupo Laboral los empleados que realizan, con criterios de generalidad, las siguientes actividades:

- Realización de trabajos de consultoría.
- Trabajos de apoyo técnico y / o comercial, planificación, programación e ingeniería.
- Trabajos de planificación técnico y / o comercial, planificación, programación e ingeniería.
- Puesta en marcha de equipos y sistemas.
- Redacción de protocolos de pruebas y manuales técnicos.
- Elaboración de informes técnicos sobre equipos y/o sistemas, así como impartición de cursos.
- Tareas complementarias necesarias para la correcta realización de las funciones anteriores, independientemente de que se correspondan con las asignadas a otros grupos profesionales.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado superior, completada, en su caso, con formación específica en el puesto de trabajo.

Contenido de la prestación: Actividades que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

En estos puestos es necesaria la capacidad de integrar y coordinar actividades, recursos humanos y materiales.

Grupo Profesional 2.–Técnicos y Responsables Intermedios.

Integran este Grupo Laboral los empleados que realizan las siguientes actividades:

- Trabajos relacionados con actividades comerciales, técnicas y administrativas.
- Tareas de desarrollo de productos, de ejecución y / o gestiones de proyectos y tareas relacionadas con estas actividades.
- Trabajos de apoyo a las funciones del Grupo 1.

- Asesoramiento, soporte técnico y valoración a clientes con actividades técnicas y administrativas.
- Elaboración de propuestas económicas de suministro, reparación o instalación de sistemas y notificación al cliente.
- Tareas de organización y control de equipos de trabajo y / o aplicaciones, orientando e instruyendo sobre los distintos aspectos técnicos.
- Trabajos Técnicos de carácter administrativo.
- Tareas de verificación y control del funcionamiento del Almacén.
- Tareas complementarias necesarias para la correcta realización de las funciones anteriores, independientemente de que se correspondan con las asignadas a otros grupos profesionales.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP, FP II o estudios universitarios de grado medio, completada, en su caso, con formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

Contenido de la prestación: Actividades que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica y exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

#### Grupo Profesional 3.–Especialistas

Integran este Grupo Laboral los empleados que realizan las siguientes actividades:

- Actividades de instalación, puesta en marcha, asistencia técnica y administrativas.
- Tareas de control de la gestión comercial, técnica, de compras y administrativa.
- Tareas complementarias necesarias para la correcta realización de las funciones anteriores, independientemente de que se correspondan con las asignadas a otros grupos profesionales.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o, FP-II completada, en su caso, con formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

Contenido de la prestación: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del trabajador, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ejercer labores de supervisión sobre el trabajo de otras personas.

#### Grupo Profesional 4.–Administrativos, Auxiliares y Operarios.

Integran este Grupo Laboral los empleados que realizan las siguientes actividades:

- Trabajos de secretaría y asistencia a la dirección.
- Trabajos de mecanografía, atención telefónica, archivo, o similares de administración.
- Trabajos de registro, control y reparto de la correspondencia y gestión de mensajería.
- Tareas de recepción y envío de materiales (control de embalajes, etiquetados, equipos, documentación, comunicaciones, etc.)
- Toma e introducción de datos, en aplicaciones informáticas de gestión y diseño gráfico.
- Tratamiento y custodia de documentación y archivos.
- Realización de tareas administrativas.
- Gestión de la centralita telefónica.
- Tareas complementarias necesarias para la correcta realización de las funciones anteriores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar, FP I, FP II o BUP, completada con formación específica en el puesto de trabajo.

Contenido de la prestación: Realiza funciones administrativas, de secretaria, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información.

Tareas que consistan en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter general.

A continuación se definen, con criterios de generalidad las actividades atribuibles al Grupo Profesional 0, expresamente excluido de este Convenio Colectivo.

Grupo Profesional 0.–Directores, Gerentes, Jefes y Expertos.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión adecuadas al contenido de la prestación, completada con formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

Contenido de la prestación: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme a la política industrial, financiera y comercial de la empresa.

Toma decisiones o participa en su elaboración, desempeñando altos puestos de dirección, asesoramiento o ejecución de actividades complejas, en las diferentes áreas de la estructura de la empresa.

Grupo Profesional Preventa.

Según el acuerdo firmado el 30 de abril de 2015 por la Comisión de Seguimiento y a raíz del acuerdo de colaboración comercial firmado a finales de 2014 con Telefónica de España (TdE), por el que las ventas de TIS pasan a ser gestionadas por el equipo de comerciales de la Operadora, se crea un nuevo perfil profesional «Preventa», para dar soporte técnico comercial a la fuerza de venta.

Los objetivos y funciones principales de estos profesionales son:

- Realizar visitas conjuntas a clientes con los comerciales de la operadora.
- Realizar Presentaciones y asistir a eventos organizados por Marketing Sectorial de la operadora.
- Incrementar la facturación.
- Conocer el mercado de la Seguridad, para tomar las medidas necesarias para adaptarse a las necesidades o tendencias de los clientes.
- Seguir la política de precios con las condiciones de venta de la Compañía.
- Mantener y potenciar la cartera de clientes de Telefónica.
- Seguimiento a clientes.

En función de la experiencia y responsabilidades, podrán existir las siguientes categorías:

- Preventa Grupo 1.
- Preventa Grupo 2.

En caso de que algún miembro del equipo Preventa, decidiera retornar a su categoría anterior o en caso de que cambiara de funciones y dejara de formar parte del equipo Preventa, volverá a su categoría y estructura retributiva inicial.

A la firma de este convenio se creará una comisión paritaria Empresa-Comité para estudiar la clasificación profesional actual. Se establece como fecha máxima el 31 de diciembre de 2016, para realizar este estudio de los grupos profesionales. Las conclusiones

obtenidas por esta Comisión, serán propuestas a la Comisión Negociadora para su análisis y aprobación correspondientes.

Los acuerdos alcanzados por esta Comisión, serán incluidos en el Convenio Colectivo

#### Artículo 9. *Niveles de desarrollo profesional.*

La determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional se realizará mediante la ponderación de una serie de factores o criterios de conocimientos / experiencia, autonomía, mando, responsabilidad, iniciativa y complejidad.

Dentro de cada grupo se crean tres niveles para el desarrollo profesional que se corresponden con una escala salarial específica:

- Nivel Básico.
- Nivel de Desarrollo.
- Nivel de Consolidación.

Además se contempla para cada Grupo Profesional un nivel de Ingreso que se reserva para aquellas nuevas incorporaciones en la Empresa, cuantificándose ésta en un 10% inferior al nivel básico.

No obstante, la permanencia ininterrumpida en el Nivel denominado de Ingreso durante 3 años, determinará su pase al Nivel Básico.

Para pasar del Nivel Básico al Nivel de Desarrollo, el trabajador habrá de obtener durante un periodo de cinco años, al menos tres calificaciones iguales o superiores a la media de su Grupo de referencia, cuantificándose en un incremento sobre el Salario Base del Nivel Básico de un 3%.

Para pasar del Nivel de Desarrollo al Nivel de Consolidación, el trabajador deberá haber obtenido en un periodo de ocho años, cinco calificaciones iguales o superiores a la media de su Grupo de referencia, cuantificándose en un incremento sobre el Salario Base del Nivel de Desarrollo de un 5%.

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

El criterio de calificaciones no consecutivas, será de aplicación desde 2016 en adelante, tomando los resultados de valoraciones individuales del ejercicio 2015. Para aquellos casos que en años anteriores no hubieran superado el paso de nivel, se procederá a realizar la correspondiente revisión, a partir de este ejercicio y contando con las valoraciones desde 2015 hacia atrás, según corresponda.

Dada la diversidad de fechas posibles de aplicación efectiva, se establecen dos momentos de aplicación de los resultados positivos alcanzados en nómina.

1. Aquellos pasos con fecha de efecto comprendida entre el 1 de enero y el 30 de junio, se materializarán en la nómina de julio.

2. Aquellos pasos con fecha de efecto comprendida entre 1 de julio y el 31 de diciembre, se materializarán en la nómina de diciembre

En el Anexo 2 se establece cuadro resumen de lo anteriormente expuesto.

#### Artículo 10. *Período de prueba.*

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo.

## CAPÍTULO IV

### Retribuciones

#### Artículo 11. *Estructura salarial.*

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

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

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

a.2 Complemento Personal (CP): Podrá existir un complemento, que será la diferencia entre el Salario Real que perciba el empleado (entendiendo como tal el correspondiente a los actuales conceptos fijos de Sueldo Base y Complemento Personal) y el Salario Base establecido para su Grupo Profesional. Esta cantidad, una vez cuantificada, podrá ser compensable y absorbible (parcial o totalmente) por posibles incrementos salariales derivados de la promoción del empleado a otro Grupo Profesional, por nombramiento para ejercer funciones de Cargo o Experto. Los cambios de nivel dentro del mismo Grupo Profesional, no ocasionarán compensación ni absorción del Complemento Personal si lo hubiere. Este complemento no será base para el cálculo de la retribución variable.

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

En caso de cambio de Grupo Laboral, podrá ser absorbible al igual que ocurre con el Complemento Personal.

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

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

En General, el CPD podrá absorber hasta el 100% de los incrementos salariales que se produzcan en el Salario Base durante dos años. En el resto de años, los incrementos salariales del Salario Base podrán absorberse hasta un 50% contra el CPD (evidentemente, estas absorciones podrán realizarse hasta que el CPD tenga cuantía suficientes para ello).

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

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

Las retribuciones por los conceptos de Salario Base, Complemento Personal y Complemento Personal por Dedicación se abonarán en 14 pagas, que se corresponden con una paga mensual y dos pagas extraordinarias a abonar en junio y diciembre, respectivamente. La suma de estos conceptos fijos, se usará como base de cálculo para el devengo de las horas extraordinarias.

b) Parte Variable: se establece una retribución variable en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados, siempre que el empleado alcance el grado de cumplimiento mínimo establecido. La cuantía será un porcentaje del Salario Base, de acuerdo con la escala que se detalla en el Anexo 1, tomando como referencia los tipos máximo para todas las personas de cada grupo, con independencia de su nivel dentro del grupo.

Los objetivos se darán a conocer por la Dirección de la Empresa de forma clara y precisa, a los trabajadores y a sus representantes legales no más tarde del 31 de mayo de cada año. De forma análoga se establecerá un método de evaluación del grado de consecución. En caso de realización de valoración por parte de la Empresa a lo largo del año será comunicado a la representación de los trabajadores.

Los incentivos, se abonarán durante el primer trimestre del año siguiente una vez analizado el grado de cumplimiento de objetivos y efectuada la correspondiente cuantificación de los mismos.

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

b.1 Parte variable del Complemento por Disponibilidad La parte variable del CPD será un % adicional al máximo establecido en Convenio para el Grupo correspondiente, aplicable únicamente al Salario Base.

El % adicional podrá aumentarse en la misma o mayor medida que se incrementa el % máximo de Convenio, o bien podrá ir absorbiéndose hasta adecuarlo al % máximo de Convenio.

c) Estructura Salarial para Grupo Preventa. Los empleados englobados en la categoría de preventa descrita en el Art.8 del presente cuerpo, contarán con los siguiente conceptos:

c 1) Parte fija: se mantendrán los conceptos e importes recogidos en el apartado a) del presente artículo.

c 2) Parte Variable: El sistema de retribución variable descrito arriba, se sustituye por un «Plan de Comisiones o Incentivos comerciales», con el objetivo de potenciar las ventas. Este Plan será definido por la Dirección Comercial de TIS, en función del presupuesto anual y consistirá en:

1. Comisión Directa: sobre las ventas, que se liquidará mensualmente a mes vencido, en función del cumplimiento individual.

2. Comisión Indirecta o Incentivo: que será valorado en función del desempeño de cada Preventa.

Ambas comisiones, así como los objetivos a alcanzar, estarán recogidos en el Manual «PLAN INCENTIVOS TIS», que será facilitado a todos los miembros del equipo de preventas al inicio del ejercicio, de manera que conozcan de antemano, los objetivos a lograr y el nivel de comisiones que pueden alcanzar. En la parte de variable, en su cómputo anual, respetará los importes mínimos establecidos por cada Grupo y Nivel.

#### Artículo 12. *Revisión salarial.*

Para el año 2016, se establece un porcentaje de revisión fijo del 0,5%. Para el resto de años de vigencia, se acuerdan unos porcentajes de revisión fijos y otros variables, en función de resultados. Para medir el cumplimiento de resultados, el indicador clave será el OIBDA sobre la base de Ingresos. En función del cumplimiento de este indicador, las revisiones serán las recogidas en la tabla siguiente:

	2016	2017		2018	
Fijo.	0,50%	1,00%		1,00%	
Variable.		OIBDA / ING	SUBIDA	OIBDA / ING	SUBIDA
		0,5% - 2,5%	+ 1,5%	0,5% - 2,5%	+ 1,5%
		2,5% - 4,0%	+ 2,5%	2,5% - 4,0%	+ 2,5%
		> 4%	+ 3,5%	> 4%	+ 3,5%
Rango mín. Y máx. total.	0,50%	1,0% - 4,5%		1% - 4,5%	

Los importes de Salario Base por Grupo y Nivel, revisados con los porcentajes fijos de cada año, se detallan en el Anexo 1.

## CAPÍTULO V

### Ordenación del tiempo de trabajo

#### Artículo 13. *Duración de la jornada de trabajo.*

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

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

#### Artículo 14. *Distribución de la jornada de trabajo.*

A todos los efectos el horario general de prestación de servicio de la empresa es en invierno, de 09:00 a 18:00 de lunes a jueves y de 08:00 a 14:00 los viernes y en verano, es decir, los meses de julio y agosto, de 08:00 a 15:00 de lunes a viernes.

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

Jornada y Horario de invierno (desde el día 1 de enero hasta el 30 de junio, ambos inclusive, y desde el 1 de septiembre hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive): jornada de 38 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma:

- Lunes a jueves: jornada partida de 8 horas diarias, con hora de entrada flexible entre las 07:30 y las 10:00 y contando con un período para la comida entre 1 y 1:30 horas a distribuir entre las 13:00 y las 15:30, desplazándose el horario de salida en función de la hora de entrada y el tiempo invertido en la comida, no siendo posible, en ningún caso, la salida antes de las 16:30 horas
- Viernes: jornada continuada de 6 horas de duración con hora de entrada flexible entre las 07:30 y las 10:00 y salida entre las 13:30 y las 16:00, en función de la entrada.

Jornada y Horario de verano (desde el día 1 de julio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive): jornada de 35 horas, en cómputo semanal, con distribución el siguiente horario:

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

La flexibilidad descrita en este artículo, será aplicable desde el primer día del mes siguiente a la firma del Convenio.

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

La aplicación de dicha flexibilidad horaria quedará bajo la responsabilidad en primera instancia del inmediato superior, con el fin de garantizar el funcionamiento de la Empresa durante el horario general establecido.

Cualquier caso susceptible de conflicto, será tratado a través de la Comisión de Seguimiento del Convenio.

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

#### Artículo 15. *Trabajo a turnos.*

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

#### Artículo 16. *Guardias y/o disponibilidades.*

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

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

La Empresa fijará las necesidades para la atención de los contratos de mantenimiento y actuaciones puntuales, una vez determinado el número de empleados necesarios, solicitará voluntarios para cubrir las guardias. Si hubiere voluntarios, se establecerán los cuadrantes de guardias, de forma que por periodos anuales, quede cubierto el servicio.

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

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

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

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

Las compensaciones económicas previstas para estas situaciones comprenden dos conceptos:

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

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

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

##### a. Guardias Madrid:

- Día laborable: 20 €/día.
- Día festivo: 35 €/día.
- Intervenciones: día laborable 24 €/hora bruto y día festivo 29 €/hora bruto.
- Prima adicional Semanas Especiales: 150 €/semana bruto (Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa).

- b. Guardias Territorios:
- Día laborable: 11 €/día.
  - Día festivo: 28 €/día.
  - Intervenciones: día laboral 24 €/hora bruto y día festivo 29 €/hora bruto.
  - Prima adicional Semanas Especiales: 150 €/semana bruto (Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa).
- c. Guardias para un proyecto en exclusiva: esta modalidad se aplicará sólo, cuando la empresa designe a un trabajador concreto, para realizar las guardias, única y exclusivamente de un proyecto específico:
- Día laborable: 11 €/día.
  - Día festivo: 28 €/día.
  - Intervenciones: día laboral 24 €/hora bruto y día festivo 29 €/hora bruto.
  - Prima adicional Semanas Especiales: 150 €/semana bruto (Nochebuena, Nochevieja y Semana Santa).

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

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

Como norma general, se tratará evitar la realización de horas extraordinarias, no obstante, cuando, a pesar de todo, se requiera realizar trabajos fuera de jornada laboral, se seguirán las siguientes pautas:

- Si el trabajo es conocido y valorable «a priori», se abonará como trabajo extraordinario, previo pacto económico entre el trabajador y la Empresa.
- Para casos puntuales se abonarán horas extraordinarias, con un incremento del 75% de la hora normal (100% si el trabajo, excepcionalmente, debe realizarse entre las 22 y las 6 horas y un 25% adicional si éstas se realizan durante días festivos).

La liquidación de estos conceptos se efectuará en el mes siguiente de su realización.

Las horas extraordinarias también podrán ser compensadas alternativamente, por horas de descanso, a razón de hora por hora y de 1,5 horas normales por cada hora extra festiva y/o nocturna.

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

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

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

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

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

Las vacaciones deben ser disfrutadas dentro del año natural al que correspondan, de tal forma que llegado el 31 de diciembre de cada año, se perderán los días de vacaciones

no disfrutados, salvo que no hayan podido disfrutarse durante el año por necesidades de la empresa, en cuyo caso se disfrutarán durante el primer trimestre del año siguiente.

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

No obstante lo anterior, cuando concurren supuestos que hayan impedido el disfrute de las vacaciones dentro del año natural por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, embarazo y período de maternidad o adopción, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año.

#### Artículo 19. *Permisos retribuidos.*

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

a) Día de Libre Disposición: dos días al año, que se disfrutarán previo aviso sin necesidad de justificación.

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

c) Por lactancia: reducción de 1 hora diaria por lactancia de un hijo durante 9 meses desde la fecha de incorporación del descanso de maternidad, no excediendo de 12 meses desde el alumbramiento. Por lactancia de un hijo menor los trabajadores podrán reducir una hora diaria su jornada hasta que el hijo cumpla 12 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, en los términos previstos en la legislación vigente. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen y en los términos previstos en la legislación vigente. Este derecho comienza el mismo día que el empleado o la empleada, se reincorpora al trabajo procedente del descanso por maternidad y finalizará el día anterior a la fecha en la que el hijo cumpla doce meses.

d) Acumulación del Permiso de Lactancia. Los trabajadores con derecho al permiso de lactancia regulado al efecto en el apartado c) anterior, podrán solicitar la acumulación del mismo, disfrutando, de esta forma de los días laborables ininterrumpidos de forma consecutiva e inmediatamente después de la finalización de la baja maternal que les corresponda, a razón de una hora diaria por cada día laborable que le resten desde la fecha de su incorporación hasta el cumplimiento de los 12 meses de su hijo lactante. Los días laborables a estos efectos se computan de lunes a viernes. La decisión de acumulación de lactancia, deberá solicitarse por escrito a RR.HH., al menos 15 días antes del inicio de la acumulación.

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

f) Nacimiento o Adopción de hijo: duración cuatro días naturales ininterrumpidos. El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del nacimiento. En el caso de adopción, la fecha de comienzo para el disfrute del permiso será la de la resolución judicial.

g) Fallecimiento de familiar de 1.º o 2.º grado:

g.1) Familiar de 1.º grado:

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Traslado de domicilio habitual: un día laborable.

n) Deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo estrictamente necesario e indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. tuviera derecho en la empresa.

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

#### *Grados de consanguinidad y afinidad*

##### Empleado o cónyuge

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

#### Artículo 20. *Permisos sin sueldo.*

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

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

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

## CAPÍTULO VI

**Movilidad**Artículo 21. *Movilidad funcional.*

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

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

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

Artículo 22. *Viajes y desplazamientos.*

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

- Cuando se utilice el avión, se viajará en clase turista, salvo para viajes de duración superior a 4 horas, en cuyo caso se podrá viajar en primera, con autorización expresa de la Empresa. En los casos en que el viaje sea de duración superior a 15 días, se viajará en clase turista y el empleado contará con 1 día libre a la llegada y otro al retorno.
- En los viajes en tren se utilizará primera clase y coche cama para los desplazamientos nocturnos.
- En los viajes en AVE, se utilizarán billetes de turista.
- Para la utilización del automóvil particular en los desplazamientos fuera de la localidad de residencia laboral, se requerirá la autorización de la empresa, que abonará la cantidad de 0,30 € por Kilómetro recorrido.

En ningún caso, el tiempo de desplazamiento será remunerado, no siendo considerado como tiempo de trabajo a efectos, única y exclusivamente de percepción económica.

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

Artículo 23. *Alojamiento y manutención.*

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

En caso de percepción de dietas, deberá descontarse de la misma, el importe de diario del cheque de comida, siempre que se haya percibido cheque.

Solo hay derecho a percibir dietas, en caso de desplazamientos fuera del término municipal del centro de trabajo de referencia. El valor de las dietas y conceptos reseñados a continuación, serán efectivos desde el día siguiente a la firma del presente Convenio.

Todas las invitaciones llevarán asociada la devolución del cheque:

En aquellos casos en que los trabajadores de T.I.S, combinen gastos de representación (invitaciones de comida y /o cena a terceros) con dietas, se atenderán al siguiente criterio:

- Deberá dividirse el importe de la comida o cena entre el número de comensales, si el importe por comensal es superior a 18,00 €, se descontará este último importe de la dieta, si el importe por comensal fuera menor del importe de referencia, nos descontaríamos el importe de comensal, de la dieta correspondiente (en este caso también podríamos descontar del importe de la factura, las parte que nos correspondiera y no se descontaría de la dieta).
- Si en las invitaciones, se incluyen otros empleados de TIS, que tienen su propia dieta, deberá procederse de igual manera que el punto anterior.
- Deberá indicarse siempre que exista invitación, el número total y nombres de los participantes.
- En caso de no tener derecho a dieta, deberá descontarse el cheque comida de aquellos participantes de TIS que tienen derecho a dieta.
- Si la invitación se realiza en dos ocasiones en un mismo día (comida y cena), el importe a descontar será de 25,00 €, adjuntando las invitaciones como gastos de representación.

1. Desplazamientos dentro del territorio nacional:

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

1.1.a) Alojamiento a cargo de la Empresa: 38,00 € día para manutención (el hotel será como mínimo de 3 estrellas).

1.1.b) Alojamiento a cargo del empleado: 79,00 € día para manutención y alojamiento.

1.2 Sin pernocta:

1.2.a) Cuando se cumpla la suma de las siguientes condiciones: Desplazamiento con distancias superiores a 50 Km y regreso al menos 1 hora después de la finalización de la jornada laboral: 18,00 € por día.

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

Desplazamiento con distancias superiores a 150 Km y regreso al menos 2 horas después de la finalización de la jornada laboral: 37,00 € por día.

1.3 Desplazamientos de duración superior a 1 mes: en estos supuestos la empresa no facilitará alojamiento, corriendo el alojamiento por cuenta del trabajador, quien tendrá derecho a una dieta de 79,00 €/día, para manutención y alojamiento. El empleado podrá solicitar un anticipo de hasta dos meses de dietas para depósito de fianza para pisos o apartamentos, anticipo que deberá liquidar al terminar el desplazamiento.

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

## 2. Desplazamientos internacionales:

Como norma general, en los desplazamientos al extranjero el alojamiento será por cuenta de la empresa (en hoteles de 3 estrellas o equivalente, como mínimo). El trabajador percibirá 100,00 € por día de desplazamiento.

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

Resumen de gastos por desplazamientos y manutención	Importe completo – €	Importe descontando cheque comida – €
1. Desplazamientos dentro del territorio nacional.		
a) Con pernocta:		
– Con hotel a cargo empresa .....	38,00	29,00
– Con hotel a cargo empleado .....	79,00	70,00
b) Sin pernocta (desplazamientos que comienzan y finalizan en el día):		
– Desplazamientos >50 km .....	18,00	9,00
– Desplazamientos >150 km .....	37,00	28,00
c) Desplazamientos > 1 mes:		
– Dieta diaria, incluido alojamiento .....	79,00	70,00
2. Desplazamientos internacionales.		
Alojamiento a cargo empresa .....	100,00	91,00

## CAPÍTULO VII

## Varios

Artículo 24. *Incapacidad temporal y maternidad.*

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

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

Artículo 25. *Excedencias.*

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

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

## Artículo 26. *Cuidado de menores, personas con discapacidad y enfermos.*

Quien, por razones de Guarda Legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, de entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

A petición del interesado, y previa resolución de la Comisión de Interpretación y Vigilancia podrá optarse entre la reducción de jornada o un permiso sin sueldo de 6 meses.

## Artículo 27. *Delegados de personal, comités de empresa y secciones sindicales.*

Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de tablones de anuncio para poner su información.

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Beneficios sociales

## Artículo 28. *Ayuda de comida.*

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

Los trabajadores que hayan percibido vales de comida y que presenten dietas por desplazamiento, deberán descontar de la dieta el importe efectivamente percibido

Durante la vigencia de este convenio el importe de los vales comida es el de 9,00 €/día.

El cómputo de cheques se aplicará en 11 meses del año, dejando fuera el mes de agosto.

El personal que por su especial horario laboral, baja médica, o cualquier otra contingencia que implique la no realización de jornada partida, no se le facilitarán cheques restaurante.

## Artículo 29. *Convenio de colaboración con Atam.*

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

Empresa:

- El 4 por mil de las retribuciones Fijas satisfechas al conjunto de sus trabajadores y directivos.

• El 2 por ciento de la cantidad resultante del punto anterior, para gastos de funcionamiento de los Órganos rectores.

Empleados:

• El 2 por mil de la retribución Fija que tengan asignada.

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

Artículo 30. *Plan de pensiones.*

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

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

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

Al igual que la revisión salarial recogida en el artículo 12 del presente Convenio, las aportaciones al Plan de Pensiones, cuentan con un aumento de las aportaciones de promotor y partícipe, en función del cumplimiento de los resultados de negocio. Para el año 2016, se mantienen los actuales porcentajes del 2,5% por parte del promotor y 0,5% por parte del partícipe. Para el resto de años de vigencia, se acuerda un aumento fijo de las aportaciones de ambos, así como un aumento adicional de las aportaciones, en función de resultados. Para medir el cumplimiento de resultados, el indicador clave será el OIBDA sobre la base de Ingresos. En función del cumplimiento de este indicador, las aportaciones serán las recogidas en la tabla siguiente.

Las citadas aportaciones, se aplicarán sobre la Retribución Fija vigente en cada momento.

	2016	2017		2018	
% Aportaciones fijas.	2,50% Promotor. 0,50% Partícipe.	2,75% Promotor. 0,50% Partícipe.		3,00% Promotor. 0,75% Partícipe.	
% Aportaciones adicional.		OIBDA / ING	% APORTACIONES	OIBDA / ING	% APORTACIONES
		1% - 2,5%	3,00% Promotor. 0,75% Partícipe.	2,5% - 5%	3,50% Promotor. 1,0% Partícipe.
		2,5% - 5%	3,50% Promotor. 1,0% Partícipe.		

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

## Artículo 31. *Fondo social.*

Se establece, con carácter anual, un Fondo económico para atención de necesidades de carácter social dotado con las 40.000,00 € anuales, para cada año del presente convenio:

Se constituirá una Comisión de Fondos Sociales, compuesta por 3 miembros del Comité de Empresa y 3 miembros de la Dirección de TIS. Esta Comisión se encargará de gestionar económicamente el Fondo, fijando conceptos susceptibles de ser financiados y cantidades a desembolsar.

Tendrán acceso al Fondo todos los trabajadores y trabajadoras de TIS, excepto los que ostenten cargo de Jefe, Gerente o Director.

## Artículo 32. *Seguro de vida y accidentes.*

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

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

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

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

## Artículo 33. *Seguro de viajes.*

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

## Artículo 34. *Seguro médico.*

La Empresa contratará una póliza médica para los empleados.

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

Se entiende por Unidad familiar al empleado, su cónyuge y los hijos menores de 25 años que convivan con ellos, a cargo del empleado. Se asimilará a la figura del cónyuge la del conviviente, cuando medie pareja de hecho debidamente acreditada.

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

## Artículo 35. *Anticipos y préstamos.*

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

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

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

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

a. Préstamos: los empleados fijos de TIS, con una antigüedad reconocida en la Empresa de más de un año, podrán solicitar, sin necesidad de alegar motivo alguno, un anticipo cuya cuantía no podrá exceder a cuatro mensualidades del salario neto fijo que tenga asignado en el momento de la solicitud. Estos préstamos se concederán por orden de presentación de la petición y siempre que la cuantía máxima solicitada no exceda de 5.000 €. El importe será descontado por partes iguales de las doce nóminas siguientes al mes en que fueron concedidos. El montante mensual de los préstamos a conceder por la empresa, no podrá exceder de 5.000 €. Los préstamos tendrán el tratamiento fiscal exigido por la legislación vigente, siendo los pagos cuenta que por los mismos tenga que realizar la empresa, por cuenta del trabajador.

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

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

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

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

Para poder solicitar un Anticipo o Préstamo, han de haber transcurrido al menos 6 meses, desde la devolución del último anticipo o del último pago del préstamo. Sólo en el caso de Préstamos Extraordinarios, Recursos Humanos estudiará la posibilidad de no aplicar este periodo de carencia.

## CAPÍTULO IX

### Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Artículo 36. *Prevención de riesgos laborales.*

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

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

Para todos los empleados relacionados con la ejecución de proyectos, será obligatorio realizarse el reconocimiento médico anual. Para el resto, la Empresa ofrecerá una revisión médica anual, de carácter voluntario.

Todo el personal incorporado a TIS, tendrá un reconocimiento médico inicial, que tendrá carácter obligatorio.

## Artículo 37. *Medio ambiente.*

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

## Artículo 38. *Comité de seguridad y salud.*

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

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

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

La participación de los trabajadores en material de prevención de riesgos, se ejercerá a través de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, que son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus normas de funcionamiento y funciones estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud, aprobado por ambas representaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

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

## CAPÍTULO X

### Formación

## Artículo 39. *Formación.*

La formación es un valor determinante para el desarrollo profesional del trabajador, siendo la herramienta que posibilita la adecuación de la persona al puesto de trabajo, a la vez que constituye un elemento fundamental para la mejora de la competitividad de la Empresa.

Por tanto y sin perjuicio de la adopción de otras medidas encaminadas a fomentar el continuo desarrollo de los trabajadores y que serán objeto de estudio durante la vigencia del presente Convenio, la empresa implantará un modelo de formación que dé oportunidad en igualdad de condiciones a todos sus empleados de mejorar en aquellas capacidades necesarias para el correcto desarrollo de sus responsabilidades que fueran susceptibles de mejora.

En este sentido y de común acuerdo con Telefónica S.A, se facilitará el acceso a todos los trabajadores catálogos de cursos disponibles en Plataforma A+, bajo la modalidad del aprendizaje en Red, que a tal efecto se está instalando en todas las empresas del Grupo, para difundir conocimientos más allá de los que pudieran adquirirse a través de métodos tradicionales.

La empresa pondrá en marcha los programas de formación necesarios para dar respuesta a su compromiso de Formación continua de todos los trabajadores, configurándose como anualmente se realiza, un Plan de Formación. Del contenido de este Plan, se informará con carácter previo a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Para facilitar el logro de los objetivos anteriores, ambas partes consideran procedente alcanzar un equilibrio en el tiempo dedicado a acciones formativas dentro y fuera de la jornada de trabajo. La Empresa compensará con tiempo libre equivalente, el 50% de las horas de formación que se realicen fuera de la jornada de trabajo.

## CAPÍTULO XI

### Empleo

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

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

#### Artículo 40. *Garantía de empleo.*

La Dirección de la Empresa garantiza, para todos los empleados con contrato indefinido a la firma del convenio, que la reorganización del trabajo por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 41. *Teletrabajo.*

El Teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación.

Atendiendo a estas nuevas formas de trabajar, la Dirección de la Empresa evaluará las solicitudes y posibilidades, para el desarrollo del Teletrabajo, que tenga en cuenta el perfil del trabajador y las actividades susceptibles de ser teletrabajables.

En caso de llegar a un acuerdo para la realización de teletrabajo, se suscribirán acuerdos individuales, donde se reflejen las condiciones y aspectos más significativos que regulan el Teletrabajo, así como los aspectos de prevención y salud laboral, la dotación de los medios y facilidades y la duración del Teletrabajo.

Estos acuerdos individuales, no supondrán variación ni en las condiciones laborales y económicas del empleado que continuará rigiéndose por el Convenio Colectivo, ni implicará modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y la normativa interna de TIS, ni el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores de TIS.

#### Artículo 42. *Uso de las nuevas tecnologías.*

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

Dado que, puede producir efectos no deseados por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente fijar las reglas que deben regir la

utilización de herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa.

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

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

- a. Dotación individual y/o colectiva para el acceso al correo electrónico y a internet.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa facilitará el acceso a Internet a todos los trabajadores que dispongan de un puesto de trabajo con pantalla de visualización de datos. A su vez, dichos trabajadores dispondrán, siempre que lo soliciten, de una dirección propia de correo corporativo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 43. *Igualdad y no discriminación.*

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

Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad se procurará:

- Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Atribuir a la Comisión de Igualdad, las competencias para que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se crea la Comisión de Igualdad formada por tres Representantes de los Trabajadores designados por el Comité de Empresa y otros tantos de la Empresa. Inmediatamente después de la firma del Convenio se convocará a la citada Comisión con objeto de trazar las líneas de actuación para la realización de los estudios de diagnóstico necesarios, que permitan implantar, en su caso, los Planes de Acción correspondientes.

Con carácter general la Comisión de Igualdad tendrá como objetivo avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres, así como desarrollar las medidas que contribuyan al avance en la igualdad, entre hombres y mujeres y posibiliten la prevención de cualquier tipo de discriminación normativa en razón de género.

Además de lo anterior, se otorga a la citada Comisión las siguientes competencias:

- Información sobre los estudios de diagnóstico realizados por la Empresa.
- Información sobre los Planes de Acción a implantar en función de los resultados obtenidos de la diagnosis.
- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la Empresa en relación con las disposiciones sobre Planes de Igualdad.
- Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa, se dará información anual sobre su evolución, pudiendo los Representantes de los Trabajadores emitir informe si así lo estiman oportuno.
- Seguimiento de la evolución del Plan de Igualdad que en su caso se implante en la Empresa.

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

Madrid, a 30 de abril de 2016.

## ANEXO 1

## Salarios base y retribución variable, 2017 y 2018

(Ref. Artículo 11- Estructura Salarial y Artículo 12- Revisión Salarial)

Grupo Profesional	Denominación	Salarios base			Retribución variable Años 2016 a 2018
			Año 2016	Año 2017	
Grupo 1.	Titulados y técnicos superiores.	Nivel de ingreso.	29.635,12	29.931,47	30.230,78
		Nivel básico.	32.900,85	33.229,86	33.562,16
		Nivel de desarrollo.	33.880,55	34.219,36	34.561,55
		Nivel de consolidación.	35.562,41	35.918,03	36.277,21
Grupo 2.	Técnicos y Responsables intermedios.	Nivel de ingreso.	25.731,87	25.989,19	26.249,08
		Nivel básico.	28.563,90	28.849,54	29.138,04
		Nivel de desarrollo.	29.413,50	29.707,64	30.004,72
Grupo 3.	Especialistas.	Nivel de ingreso.	20.763,09	20.970,72	21.180,43
		Nivel básico.	23.042,37	23.272,79	23.505,52
		Nivel de desarrollo.	23.726,15	23.963,41	24.203,04
Grupo 4.	Administrativos y Operarios.	Nivel de ingreso.	16.764,34	16.931,98	17.101,30
		Nivel básico.	18.599,33	18.785,32	18.973,17
		Nivel de desarrollo.	19.149,82	19.341,32	19.534,73
		Nivel de consolidación.	20.094,83	20.295,78	20.498,74

## ANEXO 2

## Valoraciones económicas para las promociones según condicionantes de acceso

(Artículo 9)

Grupos	Ingreso	Desarrollo	Consolidado
1	<10% s./ N. Básico.	+ 3% s/ Nivel Básico.	+ 5% s/ Nivel de Desarrollo.
2	<10% s./ N. Básico.	+ 3% s/ Nivel Básico.	+ 5% s/ Nivel de Desarrollo.
3	<10% s./ N. Básico.	+ 3% s/ Nivel Básico.	+ 5% s/ Nivel de Desarrollo.
4	<10% s./ N. Básico.	+ 3% s/ Nivel Básico.	+ 5% s/ Nivel de Desarrollo.

Tiempos y métodos para la obtención de promociones:

Grupos	De ingreso a básico	De básico a desarrollo	De desarrollo a consolidado
1	3 años.	5 años / 3 calif. igual o superiores a la media grupo de ref.	8 años / 5 calif. igual o superiores a la media grupo de ref.
2	3 años.	5 años / 3 calif. igual o superiores a la media grupo de ref.	8 años / 5 calif. igual o superiores a la media grupo de ref.
3	3 años.	5 años / 3 calif. igual o superiores a la media grupo de ref.	8 años / 5 calif. igual o superiores a la media grupo de ref.
4	3 años.	5 años / 3 calif. igual o superiores a la media grupo de ref.	8 años / 5 calif. igual o superiores a la media grupo de ref.

Todo lo desarrollado en este Anexo, podrá verse afectado por los acuerdos alcanzados por la Comisión de Grupos Profesionales, creada en el presente Convenio Colectivo.