



RESOLUCIÓ 17 de juliol de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa VCALL SERVICES, S.L. per als anys 2019 a 2026 (codi de conveni núm. 08104382012024).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa VCALL SERVICES, S.L., subscrit pels representants de l'empresa i les persones treballadores el dia 28 de juny de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa VCALL SERVICES, S.L. per als anys 2019 a 2026 (codi de conveni núm. 08104382012024) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto aprobado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA VCALL SERVICES, S.L. PARA LOS AÑOS 2019 A 2026

CAPÍTULO I **Disposiciones Generales. Ámbito, Vigencia, Renuncia y Revisión**

Artículo 1. Partes Negociadoras y Obligatoriedad del Convenio

El presente Convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa Vcall Services, S.L.

La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente Convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables en cualesquiera centros de trabajo de la empresa, salvo aquellos cuya continuidad se acuerde expresamente.

Artículo 2. Vinculación a la Totalidad

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y/o laborales y, la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de dichas condiciones, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán en un plazo máximo de 8 días desde el conocimiento de la resolución administrativa o judicial de carácter firme, con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 3. Derecho Supletorio

En lo no previsto por el presente Convenio colectivo se aplicará, con carácter supletorio, la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito

de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 4. *Ámbito Funcional, Territorial y Personal*

El presente Convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la empresa Vcall, excepción hecha del personal vinculado a la empresa en virtud de una relación laboral especial de alta dirección.

Artículo 5. *Vigencia, Duración y Denuncia*

Con independencia de la fecha de su firma, el presente convenio colectivo tendrá una vigencia de 8 años, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2026, salvo aquellas materias que se acuerde que entren en vigor con posterioridad.

El presente Convenio se prorrogará automáticamente de año en año salvo denuncia en contra con un preaviso mínimo de 2 meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro Convenio colectivo.

Denunciado el Convenio, se constituirá la nueva Comisión negociadora en los siguientes 15 días, debiendo intercambiarse las nuevas propuestas de negociación, iniciándose en todo caso la negociación del nuevo Convenio colectivo en el plazo de los siguientes 15 días a contar desde la constitución de la Comisión negociadora.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se mantendrán las previsiones del presente convenio colectivo.

Artículo 6. *Compensación y Absorción*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio colectivo sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Las cantidades que se han venido abonando a cuenta se compensan con el nuevo salario acordado en tablas quedando integrado en las mismas.

Artículo 7. *Condición más Beneficiosa*

Este Convenio no sustituye las condiciones que con carácter de más beneficiosas disfruten todos o algunos de las personas trabajadoras de la empresa. No obstante, la persona trabajadora no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica posterior a la persona trabajadora de la mejora, de las condiciones que con el carácter de más beneficiosas vengán disfrutando a título individual alguno/s de los restantes empleados de la empresa, de igual o distinta categoría o puesto de trabajo.

Artículo 8. *Comisión Paritaria*

8.1. *Atribuciones*

La Comisión paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

- La interpretación auténtica de las normas contenidas en el Convenio colectivo de acuerdo con lo

establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio colectivo.
- El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el Convenio colectivo.
- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los Convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

8.2. Composición

La Comisión estará integrada por 3 representantes de la empresa y, otros 3 representantes de las personas trabajadoras, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

8.3. Funcionamiento interno

Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 8.1., del presente Convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a 10 días naturales.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

8.4. Solución de conflictos: a efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo y Clasificación Profesional

Artículo 9. Organización del Trabajo

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de las personas trabajadoras, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Promoción interna:

El personal indefinido de plantilla gozará de preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan en otras categorías a la que ostente, siempre y cuando acredite poseer los conocimientos y

práctica suficientes para ocupar dicha plaza. En igualdad de condiciones deberá considerarse el desempeño o rendimiento entre los seleccionados. Siempre que la promoción de la vacante concreta lo permita se publicarán los requisitos de acceso a la vacante.

Artículo 10. *Clasificación Profesional*

10.1. La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora o áreas de negocio.

10.2. Las personas trabajadoras serán adscritas a un grupo profesional y, en su caso, a una determinada área funcional y/o nivel dentro del grupo. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

10.3. Por acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario se asignará a la persona trabajadora a un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo, salvo pacto en contra.

10.4. La clasificación profesional que se indica a continuación, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, niveles o funciones si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

10.5. Cuando una persona trabajadora desarrolla 2 años consecutivos las funciones propias de técnico, dentro del grupo II, promocionará a técnico especialista en caso de superar las pruebas y evaluación del desempeño previstas internamente, normalmente por la consecución de un objetivo.

Artículo 11. *Grupos Profesionales*

Se establece un sistema de clasificación profesional que agrupa a las personas trabajadoras de la empresa en las siguientes áreas funcionales: el primero, grupo ventas, incluye, como su propio nombre indica, la actividad de ventas; y, el grupo II, grupo estructura, incluye todo el personal de estructura distinto la venta que da soporte a dicha actividad.

Artículo 12. *Definición de Grupo Profesional*

A continuación, se describen las funciones que conforman cada grupo profesional:

- Grupo 1: engloba a aquellas personas trabajadoras que desarrollen todas o algunas de las funciones que directamente formen parte de la actividad comercial y que se enumeran en las tablas salariales. Sin perjuicio de la adscripción al grupo I, el personal que desarrolle las tareas de comercial para campañas como máximo podrá desarrollar esta tarea con las condiciones salariales de la tabla anexa durante 1 año.
- Grupo 2: engloba al resto de personas trabajadoras que, contando la formación y/o titulación requeridas, desarrollen todas o algunas de las funciones propias del departamento de producto, de tecnologías, de atención al cliente, de fidelización, así como todas aquellas personas trabajadoras que no estando englobados en los anteriores desarrollan funciones propias de la administración y soporte de la actividad principal y que se enumeran en las tablas salariales.

Por lo demás la concreta definición de las funciones y responsabilidades que corresponden a cada puesto de trabajo y sus correspondientes competencias constan en la respectiva «*job description*». Nuevos puestos de trabajo serán definidos por la empresa en la correspondiente «*job description*», que será puesta a disposición de la representación legal de los trabajadores en el plazo máximo de un mes desde su creación. O, en su caso, en el momento de la contratación caso de tratarse de una nueva persona trabajadora.

Cualquier puesto de trabajo quedará asimilado al grupo que corresponda.

Artículo 13. *Movilidad Funcional*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley del Estatuto de los trabajadores en relación con el artículo 41 del mismo cuerpo legal.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo a instancias de la propia persona trabajadora desaparecerán los complementos de puesto de trabajo y/o responsabilidad, estándose, a los nuevos complementos de puesto de trabajo que, en su caso, correspondan por los nuevos cometidos.

Artículo 14. *Modalidades de Contratación*

Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

14.1. Contrato indefinido: los contratos de carácter indefinido serán la forma habitual de contratación en la empresa, en aquellos puestos de trabajo que correspondan a la actividad habitual y estable de la compañía. En el caso de que el ingreso de la persona trabajadora se realice mediante un contrato de carácter indefinido, el periodo de prueba regulado en el artículo siguiente será el siguiente:

- Para el personal comercial, comercial de campaña y auxiliar comercial del grupo I: 6 meses. Para el resto de personal del grupo I: 8 meses.
- Para el personal asistente de contenido, agente de fidelización, agente de SAC y personal de recepción, así como auxiliares del grupo II: 6 meses.
- Para el resto de personal del grupo II: 8 meses.

La empresa acudirá en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinido con las previsiones allí fijadas.

14.2. Contrato eventual: se estará al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores o a la norma que lo sustituya o complementa.

Las personas trabajadoras acogidos a contratos de duración determinada, suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por las normas vigentes y de aplicación a la fecha en que fueron suscritos. De conformidad con lo establecido en la Disposición transitoria cuarta del RDL 32/2021, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

14.3. Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores.

En el contrato de trabajo deberá figurar la jornada de trabajo a realizar diaria, semanal, mensual o anual y el porcentaje de esta sobre la jornada ordinaria establecida en este Convenio.

Tanto la distribución como la determinación del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial se efectuará por las mismas reglas previstas en este Convenio Colectivo para las contratadas a tiempo completo.

Se establecen las siguientes particularidades: (i) se establece una distribución irregular de la jornada, pudiendo, por tanto, fijarse horarios distintos en función de la necesidad de la empresa en el momento de la contratación; (ii) se acuerda una bolsa de horas complementarias de acuerdo con lo previsto en el citado artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del 60% de la jornada ordinaria sin que, en ningún caso, sumadas a la jornada habitual superen la jornada a tiempo completo fijada en este Convenio colectivo; (iii) la utilización de las horas complementarias, siempre que sea posible, se preavisará, al menos, con 48 horas de antelación. Se establece, asimismo que como mínimo, un 20% de la jornada se distribuirá de manera flexible en función de las necesidades de la empresa, fijándose,

asimismo, la posibilidad de prestar horas complementarias de aceptación voluntaria del artículo 12.5.g) del Estatuto de los Trabajadores hasta el máximo del 30 % de la jornada ordinaria.

14.4. Contrato formativo

A) Contrato de formación en alternancia

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

La duración de este tipo de contratos será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, de conformidad con la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto al fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se garantizará a la persona trabajadora el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

No podrán realizar las personas contratadas en esta modalidad:

- Horas complementarias.
- Horas extraordinarias, salvo en el supuesto para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- Trabajos nocturnos.
- Trabajo a turnos.

B) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El periodo de prueba en ningún caso podrá exceder de un mes. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución fijada para las personas trabajadoras con contrato para la práctica profesional será del 75% en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

14.5. Igualdad y proporcionalidad de trato. Las personas trabajadoras fijas discontinuos y los/las contratados/as temporalmente o por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades

específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de suspensión y extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, cuando sean de contenido económico o corresponda en atención a su naturaleza.

Todas las contrataciones se harán bajo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y de no discriminación de trato en el empleo, económico y de ocupación.

Artículo 15. *Período de Prueba*

En cuanto a la duración del periodo de prueba en las nuevas contrataciones será, salvo para los contratos formativos, el siguiente:

- Para el personal comercial, comercial de campaña y auxiliar comercial del grupo I: 6 meses. Para el resto de personal del grupo I, 8 meses.
- Para el personal asistente de contenido, agente de fidelización, agente de SAC y personal de recepción y auxiliares del grupo II: 6 meses. Para el resto de personal del grupo II, 8 meses.

Estos periodos serán de trabajo efectivo. La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, suspensión del contrato por nacimiento de hija o hijo o por decisión de la persona víctima de violencia de género, así como todos los supuestos de adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 16. *Preavisos y Ceses*

16.1. Superado el periodo de prueba, las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Para las personas trabajadoras que, con independencia del grupo al que pertenezcan desarrollen funciones de responsabilidad y técnicos 1 mes. Para el resto de personal será de 15 días. En caso contrario, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado, que incluye todos los haberes fijos y variables que, en promedio diario, haya obtenido en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la baja voluntaria.

16.2. La persona trabajadora, si así lo requiere, podrá estar asistido por un representante de las personas trabajadoras o por un representante de los sindicatos firmantes de este Convenio en el acto de firma del recibo de finiquito.

La empresa vendrá obligada a proponer y entregar la liquidación por finalización del contrato a la fecha de terminación del plazo comunicado por las personas trabajadoras. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho de las personas trabajadoras a ser indemnizados con el importe de 1 día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días fijados para el preaviso. No existirá tal obligación, y por consiguiente no nace este derecho, cuando no se preavise con la antelación debida, estando la empresa obligada no obstante a abonar la liquidación dentro de los 15 días siguientes computados desde la fecha de notificación del cese, aplicándose la penalización a partir del día 16.

16.3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a 1 año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 17. *Código de Conducta*

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, es obligación de la persona trabajadora, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto

desempeño de su cometido principal, así como las reglas de uso de medios de comunicación y el procedimiento de ausencias y fichajes.

Artículo 18. *Trabajo a Distancia: Teletrabajo*

18.1. De mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora cabrá la posibilidad de desarrollar el trabajo a distancia o, incluso, desde el propio domicilio de la persona trabajadora ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista.

18.2. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, en el domicilio designado, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, considerando las partes firmantes que el presente contrato es idóneo para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

18.3. También, por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente de un menor que por razones de salud no pueda acudir a la guardería/colegio, previo aviso y justificación, podrá desarrollar el trabajo a distancia mientras se dé dicha circunstancia.

18.4. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en la Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia, así como la normativa vigente al respecto.

18.5. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que las que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.

Asimismo, tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.

18.6. La persona teletrabajadora debe garantizar que cuenta con los servicios de telecomunicaciones y conectividad necesarios para desempeñar sus funciones en remoto.

18.7. Se reconoce a la persona teletrabajadora el valor de 340'00 € anuales, pagaderos en doce meses, a razón de 28,33 € como compensación de gastos de Internet, energía eléctrica, que no hacen parte del salario. El citado importe se abona con carácter mensual en el momento de la contratación y así, sucesivamente, de año en año. Ahora bien, si por cualquier causa se finaliza el contrato antes de tiempo la persona trabajadora autoriza a la empresa a deducir este importe de la liquidación final de haberes y/o partes proporcionales y demás devengos pendientes de pago. Este importe que corresponde a una jornada 100% de teletrabajo, será abonado en proporción a la jornada de teletrabajo.

Artículo 18 bis. *Desconexión Digital*

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, garantizar el derecho a la desconexión digital del personal de Vcall, no estar obligados a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera del horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en pro del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral, se acuerdan las siguientes medidas:

1º. Vcall garantiza a todo su personal el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. En este sentido todas las personas trabajadoras de Vcall tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado, correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc., una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el apartado octavo de este documento.

2º. Todo el personal de Vcall se compromete a realizar un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por la empresa, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada laboral establecida.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un grupo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital sirviendo y actuando como referente dentro del equipo que coordinan.

Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la comunicación hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

Por tanto, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario laboral establecido, el remitente debe asumir que la respuesta puede esperar a la jornada laboral siguiente.

3º. Para garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la programación de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizará teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán más allá de la finalización de la jornada de trabajo.

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

4º. Vcall garantiza a su personal el derecho a la desconexión digital durante el periodo de vacaciones, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

5º. Vcall informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

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

6º. El ejercicio del derecho a la desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional del personal de la compañía.

7º. Vcall reconoce y formaliza la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida octava de esta política.

8º. No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesitara indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

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

Lo anterior será igualmente de aplicación para el personal que trabaje con clientes y/o proveedores internacionales con cuyos países exista diferencia horaria respecto a España.

Excepcionalmente y cuando la función desempeñada por la persona trabajadora haga aconsejable o conveniente que chequee el teléfono corporativo/correo electrónico corporativo/aplicación corporativa de mensajería, una vez transcurrido el horario habitual de su jornada laboral ordinaria, se suscribirá un acuerdo por escrito en el que se fijará una hora concreta u horquilla horaria durante el que deberá revisar que no se ha producido ninguna urgencia.

Se entenderá como situación de urgente necesidad, por ejemplo, aquella que habitualmente puede resolverse mediante una instrucción o directriz clara, que se puede transmitir mediante una llamada o mensaje corto, y que evita una previsible o probable implicación significativamente mayor de recursos corporativos a posteriori, en caso de no ser atajada o resuelta de forma temprana.

CAPÍTULO III Tiempo de Trabajo

Artículo 19. *Jornada Laboral y Horario de Trabajo*

La duración de la jornada de trabajo ordinaria anual será de 1.754,50 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a viernes, estableciéndose con ocasión de la confección del calendario laboral una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

En cuanto al tiempo de descanso de bocadillo en jornadas partidas el tiempo fijado por calendario, 30 minutos, aún retribuidos, no computan a efectos del límite de la jornada máxima anual por no ser tiempo de trabajo efectivo.

Las partes conocedoras que se está negociando una modificación legal que tiene por objeto reducir la jornada laboral máxima convienen que, si finalmente, se reduce la jornada laboral máxima prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, a partir de su publicación la eventual diferencia entre la nueva jornada máxima y la prevista por convenio colectivo se compensa con el descanso de 30 minutos regulado en el párrafo anterior.

Es decir, cuando la jornada legal sea inferior a la prevista en convenio colectivo, se dejará de considerar esta media hora como tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, tampoco se retribuirá. En su caso, las partes se reunirán en el plazo máximo de 15 días de la aprobación de la norma, para la acordar la adaptación del calendario laboral.

Se acuerda, asimismo que, al menos, 10% de la jornada se distribuirá de manera flexible con la finalidad de adecuar en cada momento los recursos de la empresa a las necesidades organizativas/productivas que se establezcan en cada momento. Y, en especial, para atender los clientes de última hora.

Todo ello sin perjuicio de la disponibilidad que en cada momento se hubiera acordado de manera individual tanto para el personal de atención al cliente como de mantenimiento informático y, en general cualquier actividad de soporte. Dicha disponibilidad se retribuye con el correspondiente complemento de puesto de trabajo.

Para el resto de personal se podrá acordar, puntualmente, trabajo en días no previstos como laborables inicialmente que será compensado con el tiempo equivalente en descanso. En este caso al tratarse de días acordados y no de guardia no darán derecho al plus previsto en el artículo 30, complemento disponibilidad.

Artículo 20. *Calendario Laboral*

La empresa publicará anualmente antes del 31 de diciembre del año anterior, el calendario laboral, pudiéndose ampliar el plazo hasta el 31 de enero del año en curso, como consecuencia de los acuerdos sobre cambios del disfrute de festivos locales, que se puede acordar entre ambas partes, que se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de que se trate. Siempre que sea posible se acordará el mismo con la representación legal.

Artículo 21. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales consistirán en 32 días naturales hasta el 31 de diciembre de 2024. A partir del 1 de enero de 2025, las vacaciones anuales serán de 23 días hábiles, dentro del año natural correspondiente. Para los eventuales días de vacaciones pendientes de disfrute correspondientes al año anterior, se acuerda que se convertirán proporcionalmente de días naturales a días hábiles.

Dos días de esas vacaciones serán a libre elección de la propia persona trabajadora con las siguientes limitaciones: salvo acuerdo expreso con la empresa, no se podrá realizar durante los 3 últimos días laborables del cierre del mes o 5 del trimestre; nunca más del 20% del mismo departamento y/o área de negocio coincidirán simultáneamente en su disfrute salvo aquellos departamentos con 6 o menos personas trabajadoras que podrán ser 2 personas trabajadoras como máximo y nunca el 100% del departamento o área de negocio; mediando un preaviso de 2 días.

El calendario y la distribución de las vacaciones serán pactadas entre la representación de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, con respeto de las siguientes normas:

- La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomará como base el calendario establecido en el año anterior;
- El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de Trabajo: ventas, administración, etc.;
- Deberá estar a disposición del personal como mínimo 2 meses antes de iniciar las vacaciones;
- Una de las copias del listado general, firmada por la representación de las personas trabajadoras y de la empresa, será ubicada, cada año, en el tablón de anuncios del centro de trabajo de que se trate;
- Siempre se comenzarán a disfrutar en día laborable;
- En función del número de personas trabajadoras del centro de trabajo de que se trate, se establecerán limitaciones de manera que se acotará el número máximo de personas trabajadoras que dentro de la misma categoría y/o puesto de trabajo puedan coincidir en los periodos de disfrute de las vacaciones.

Excepcionalmente, por acuerdo entre persona trabajadora y empresa, las vacaciones no disfrutadas, podrán realizarse como máximo hasta el día 31 de marzo del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con una baja derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimientos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, o supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento previstos en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores. Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 22. *Permisos Retribuidos*

22.1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio y/o pareja de hecho reconocida legalmente, cuyo disfrute se llevará a cabo desde el momento en que se produzca el hecho causante. En caso de que la persona trabajadora hubiere disfrutado del permiso por formalizar la unión estable de pareja, no tendrá derecho a un nuevo permiso si formaliza posteriormente un matrimonio con la misma persona.

En este supuesto se recalcularán los objetivos para la retribución variable de periodicidad superior al mes, de manera que el MRR previsto se reduzca en igual proporción al tiempo de ausencia, así como el propio importe de la comisión trimestral que se reducirá en igual proporción. Esta regularización se realizará al final del trimestre en curso.

b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo incrementables en otros 2 caso de parto múltiple. En el supuesto de que la persona trabajadora acceda al permiso por paternidad se recalcularán los objetivos para la retribución variable de periodicidad superior al mes, de manera que el MRR previsto se reduzca en igual proporción al tiempo de ausencia, así como el propio importe de la comisión trimestral que se reducirá en igual proporción. Esta regularización se realizará al final del trimestre en curso.

c) Cinco días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, 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

Serán disfrutados de forma continuada dentro de los 10 días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.

d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho reconocida legalmente, padres, padres políticos, hijos y hermanos y 2 días en caso de fallecimiento, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

e) En los supuestos contemplados en los anteriores apartados c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros, o superior, los permisos aumentarán dos días más de lo señalado en cada caso.

f) Dos días por traslado del domicilio habitual, que no serán acumulables a la licencia por matrimonio. Sólo aplica a dos traslados dentro del año natural.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia forzosa, con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo o hermano, en la fecha de celebración del evento. A petición de la persona trabajadora, sin sueldo, se podrá ampliar este permiso por un día adicional.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, 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.

22.2. Las personas trabajadoras tendrán derecho hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos, quedarse en casa con los hijos que requieran cuidado médico o acompañar a

familiares de hasta primer grado de parentesco, excepción hecha de estética y similares, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. Igualmente, se podrá disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares de los hijos y las hijas o aquellas personas que estén bajo la tutela de la persona trabajadora. El disfrute de este permiso deberá preavisarse con la máxima antelación posible, y será necesaria una justificación posterior.

No obstante ello, las personas trabajadoras procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visita médica a sus tiempos de descanso.

22.3. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Artículo 23. *Permisos No Retribuidos*

Superadas las 35 horas de permiso recogidas en el artículo 22.2 anterior, sin derecho a retribución, salvo que se recuperen las horas en otro periodo, dispondrán del tiempo necesario para la citada necesidad, previo aviso y justificación.

Artículo 24. *Ausencias por Enfermedad*

La persona trabajadora que se ausente de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, deberán comunicarlo a la empresa al inicio de la jornada, salvo razones justificadas que lo impidan. Además, cuando la persona trabajadora, que por tal motivo se ausente por más de media jornada, deberá aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, la persona trabajadora deberá aportar el justificante médico correspondiente.

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al periodo de ausencia no justificado, además de las correspondientes sanciones disciplinarias en las que pudiese incurrir.

En el supuesto de incapacidad temporal de duración superior a 15 días naturales derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad común, así como permiso por paternidad, maternidad y matrimonio se recalcularán, al final del trimestre, los objetivos de manera que el MRR previsto se reduzca en igual proporción al tiempo de ausencia, así como el propio importe de la comisión trimestral que se reducirá en igual proporción. En ningún caso se regularizará el overachivement por cuanto que supone superar el objetivo previsto.

Artículo 25. *Absentismo Laboral*

El absentismo constituye una grave rémora a la productividad que repercute sobre las personas trabajadoras, los empresarios y sobre la economía en general.

Por eso, los firmantes de este Convenio, asumiendo su porción de responsabilidad, se comprometen a adoptar fórmulas que combatan el absentismo y concienciar a las personas trabajadoras y empresarios sobre los perjuicios del absentismo.

Siempre que la persona trabajadora no haya faltado más de 1 día al trabajo en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio del mismo año; exceptuando la baja por accidente de trabajo, las de intervención quirúrgica, hospitalización, las horas sindicales, reducción de jornada pactada, la persona trabajadora tendrá derecho a un premio consistente en 1 día adicional de vacaciones.

Adicionalmente, si la persona trabajadora no ha faltado más de 1 día al trabajo en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del mismo año, con las mismas excepciones del caso anterior, tendrá derecho a otro día de vacaciones.

CAPÍTULO IV Condiciones Económicas

Artículo 26. *Retribuciones*

26.1. La totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

26.2. En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone a la persona trabajadora por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas y compensación por kilometraje.

26.3. Incremento salarial: se fija en tablas salariales para cada año y grupo profesional que se acompañan de anexo 1, con arreglo a los siguientes cálculos:

26.3.1. Para el período comprendido entre el día 1 de enero de 2019 y 31 de diciembre de 2023 se consolidan los aumentos abonados a cuenta.

26.3.2. Para el año 2024, con efectos del 1 de enero de 2024, se aplicará un incremento equivalente al 5 % sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023, se anexan, una vez consolidados los citados pagos a cuenta de ejercicios anteriores.

La empresa deberá proceder a la regularización de los atrasos en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Convenio colectivo.

26.3.3. Para el año 2025, con efectos del 1 de enero de 2025, se aplicará un incremento equivalente al 4,5 % sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024, se anexan, lo que dará lugar a las tablas para el año 2025 que también se anexan.

26.3.3. Para el año 2026, con efectos del 1 de enero de 2026, se aplicará un incremento equivalente al IPC interanual estatal del año 2025 publicado por el INE, sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2025.

En todo caso, ninguna persona trabajadora podrá percibir una cantidad inferior al SMI fijado legalmente para el correspondiente año.

Artículo 27. *Estructura del Salario*

Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo, fijos y variables, que se determinan en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional y funciones, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 28. *Salario Base*

El salario base del personal afectado al presente Convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional, en las tablas salariales para la vigencia del Convenio colectivo. Y corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente Convenio.

Artículo 29. *Complementos Salariales*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base Convenio, por cualquier concepto distinto al de la jornada ordinaria anual de la persona trabajadora y su adscripción a un grupo profesional y nivel retributivo.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

- Personales: en la medida en que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora
- De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características de su puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

Artículo 30. *Complementos de Puesto de Trabajo*

Complementos de puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, salvo acuerdo individual en contra, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente.

Concretamente se establecen los siguientes complementos de puesto de trabajo para las funciones que se relacionan a continuación para cada grupo profesional y sólo mientras se desarrollen las mismas:

- **Retribución variable:** para aquellas personas que tengan fijada retribución variable, se establecen unos objetivos anualmente que servirán de base para determinar el rendimiento conseguido por la persona trabajadora y, en su caso, calcular la retribución variable aplicable. Estos objetivos estarán definidos de manera individualizada y/o grupal dentro de un plan de compensación con el objetivo de adecuarlos a las necesidades de la empresa y a la naturaleza propia de cada puesto de trabajo.

Además de un elemento de valoración económica, estos objetivos servirán también para valorar, de manera objetiva, el grado de desempeño del trabajador y determinar si el mismo está por encima del nivel mínimo exigible para un determinado puesto de trabajo o función.

Con esta comunicación individual la persona trabajadora queda obligada al cumplimiento de un rendimiento mínimo anual. Dicho rendimiento mínimo se determina cada año con ocasión de la comunicación de objetivos.

- **Complemento de responsabilidad.**
- **Complemento disponibilidad.** Para el personal que así se acuerde en el momento de su contratación o, con posterioridad, que desarrolle guardias, normalmente personal perteneciente al grupo II, esto es, técnicos de sistema y SAC, las horas efectivamente trabajadas estando en guardia, se compensarán bien a valor de precio hora extraordinaria, bien con tiempos de descanso equivalente que podrán acumularse por días completos. En todo caso, mensualmente, percibirán en compensación por la disponibilidad la suma bruta que se acuerde en sus respectivos contratos, con un mínimo de 25,00 € brutos por guardia efectuada en fin de semana completo y/o festivo. Caso de ser en sábado se abonará la parte proporcional.
- **Complemento festivo:** para aquellas personas trabajadoras que, por calendario, trabajen en día que coincida con festivo, adicionalmente al día compensatorio de descanso, perciben la suma 58,70 € brutos por día de trabajo salvo que se trate de un día que coincida con horario intensivo en cuyo caso percibe la suma de 36,69 € brutos.

No obstante lo anterior, en el supuesto de movilidad horizontal la persona trabajadora que viniera percibiendo comisión sobre ventas tendrá derecho, al no consolidar el anterior complemento de puesto de trabajo, durante el primer mes de adaptación a los nuevas funciones, a percibir por dicho concepto una suma equivalente al promedio del variable que venía percibiendo calculado sobre los 6 meses anteriores al cambio. Cantidad, ésta última que será compensable y absorbible con el nuevo complemento de puesto de trabajo a que tuviera derecho.

Asimismo, en el supuesto de cambio de un puesto de trabajo definitivo a instancias de una empresa, que afecte a la persona trabajadora que viniera desarrollando sus funciones superiores anteriores un periodo de, al menos 18 meses, se le garantiza que, al menos, durante los primeros 3 meses percibirá el 50% del complemento de responsabilidad que viniera percibiendo. Cantidad, ésta última, que será compensable y absorbible con el nuevo complemento de puesto de trabajo a que tuviera derecho.

Igualmente, en el supuesto de cambio de un puesto de trabajo definitivo a instancias de una empresa, que afecte a la persona trabajadora que viniera desarrollando sus funciones superiores anteriores un periodo de, al menos 24 meses, se le garantiza que, al menos, durante los primeros 5 meses percibirá el 50% del complemento de responsabilidad que viniera percibiendo. Cantidad, ésta última, que será compensable y absorbible con el nuevo complemento de puesto de trabajo a que tuviera derecho.

Artículo 31. *Gratificaciones Extraordinarias*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo devengarán anualmente 2 gratificaciones extraordinarias, conformadas por el salario base más el complemento de puesto específico, que se abonarán prorrateadamente en 12 mensualidades, normalmente, coincidiendo con el final de cada mes natural.

Artículo 32. *Gastos de Locomoción y Dietas*

a) Gastos de locomoción: los desplazamientos que, como consecuencia de los cometidos que se ordenen a las personas trabajadoras, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán abonados por la empresa.

Cuando la persona trabajadora utilice para tales desplazamientos su vehículo propio, habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá una compensación de 0,23 € por kilómetro realizado.

b) Dietas: Las personas trabajadoras que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 15,32 €, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; y de 26,99 €, cuando realicen las 2 comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, que en ningún caso será superior a la categoría de un hotel 3 estrellas, debiendo justificarse el gasto con la correspondiente factura.

Artículo 33. *Retribución en Vacaciones*

Durante las vacaciones anuales la persona trabajadora percibirá la retribución que para cada ejercicio y grupo se fija en las tablas salariales en cuanto al salario base y complementos fijos. Respecto de la retribución variable se ha fijado con cada persona trabajadora un sistema de manera que en el periodo de vacaciones anuales aun no generando venta si se comisiona. El resto de las comisiones de periodicidad superior al mes se han calculado sin tomar en consideración el mes de disfrute de vacaciones.

CAPÍTULO V

Mejoras Sociales. Seguridad y Salud Laboral. Políticas de Igualdad. Maternidad

Artículo 34. *Salud Laboral*

Empresa y personas trabajadoras afectadas por el ámbito de este Convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 35. *Vigilancia de la Salud*

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre el carácter de voluntario.

Artículo 36. *Obligaciones de las Personas Trabajadoras*

En cumplimiento del artículo 29 de la *Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales*, las personas trabajadoras deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada persona trabajadora velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Las personas trabajadoras con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los equipos de protección individual.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de personas trabajadoras en el trabajo.
6. Cooperar con la empresa y con las personas trabajadoras que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Artículo 37. *Facultad Sancionadora*

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral, según el artículo 58 del Estatuto de los trabajadores, dará lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan actos inseguros o riesgos para la propia persona y para terceros.

Artículo 38. *Ayudas a la Incapacidad Temporal*

38.1. En los procesos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social por IT hasta el 100% del salario tomando en consideración el salario fijo y el promedio de comisiones percibidas por la persona trabajadora en los doce meses inmediatamente anteriores a la baja, siempre que se cumplan los requisitos formales establecidos por la ley para acceder a la prestación de incapacidad temporal y se mantenga el contrato de trabajo.

38.2. En el resto de supuestos de incapacidad temporal, la empresa complementará la prestación de IT a partir del primer día hasta alcanzar el 100% de las percepciones fijas de la persona trabajadora, excluida retribución variable, siempre que se cumplan los requisitos formales establecidos por la ley y se mantenga el contrato de trabajo. Se exceptúan de lo convenido del apartado anterior, los supuestos de:

- Fraude en la situación de incapacidad temporal.
- Aquellos casos de IT derivados del ejercicio de actividades deportivas.

Artículo 39. *Pago de Haberes*

El personal afecto al presente Convenio percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria dentro del mes y, como muy tarde los 3 primeros días naturales del mes siguiente a su devengo. Los anticipos de haberes podrán ser solicitados entre los días 10 y 20 de cada mes y su importe máximo será la cantidad devengada hasta la fecha de la solicitud.

Artículo 40. *Violencia de Género y Violencia Sexual*

La Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Por otra parte, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual se entiende por violencia sexual, tiene por objeto garantizar y proteger integralmente el derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

A tales efectos, acreditada la situación de víctima de violencia sexual, se le aplicarán las medidas en materia de derechos laborales y Seguridad Social previstas en el artículo 38 de la citada Ley Orgánica 10/2022.

Artículo 41. *Derechos Fundamentales. Principio de Igualdad*

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 42. *Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo*

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente

al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 43. *Permiso por Lactancia*

Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, la persona trabajadora tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiéndose acumular dicho periodo en jornadas completas, cuando medie acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, según la disposición legal que regula este precepto.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 44. *Protección por Maternidad*

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el artículo 26 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, así como el protocolo de salud establecido por la mutua de accidentes y enfermedades profesionales.

CAPÍTULO VII **Derechos Sindicales**

Artículo 45. *Representantes de las Personas Trabajadoras*

A los efectos de lo establecido en el presente Convenio, las referencias a los representantes legales de las personas trabajadoras comprenden tanto la de carácter unitario como la sindical.

Artículo 46. *Derecho de Información*

La empresa pondrá a disposición de los representantes unitarios de las personas trabajadoras, y de cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, plataformas externas o internas, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 47. *Horas Sindicales*

La representación social de las personas trabajadoras, para evitar problemas en la planificación de la actividad comercial se compromete a preavisar y justificar con una antelación mínima, siempre que sea posible, de 15 días el disfrute de las horas del crédito horario, salvo casos de urgencia, debidamente justificados. Las horas sindicales se retribuirán como si de jornada ordinaria se tratara. Por ello, para el personal comercial que integre a la representación social, con el fin de no penalizar la retribución variable por objetivos, ésta última se adecuará al tiempo efectivamente trabajado.

Excepcionalmente, en los supuestos de negociación colectiva, cuando se destinen 16 o más horas en la negociación colectiva en un mismo mes, dichas horas computarán como 1,5 horas a efectos de MRR.

Artículo 48. *Información Regular al Representante Legal de las Personas Trabajadoras*

48.1. La empresa informará, según lo establecido en la legislación laboral de todos los contratos de trabajo suscritos, así como de las conversiones a indefinido de contratos temporales. Asimismo, la empresa dará cumplida información de posibles subcontrataciones de la propia actividad.

48.2. Se podrán realizar asambleas dentro del centro para tratar asuntos que afecten directamente a la empresa y a las personas trabajadoras, sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

CAPÍTULO VIII Régimen Disciplinario

Artículo 49. *Faltas y Sanciones*

49.1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresarios.

49.2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

49.3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

49.4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

49.5. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras. En todo caso para la imposición de faltas se iniciará un expediente contradictorio en el que será la persona trabajadora, así como la propia representación legal de las personas trabajadoras. A tal efecto se les concederá un plazo de 72 horas para alegar cuanto estimen oportuno y, en su caso, practicar las pruebas que se estimen necesarias.

En todo caso será facultad de las personas trabajadoras y en especial de sus representantes denunciar presuntos incumplimientos a la dirección de la empresa o el departamento de RRHH. Es más, quien tendiendo conocimiento de un incumplimiento no lo ponga en conocimiento de la empresa será sancionado como falta muy grave.

Artículo 50. *Faltas Leves*

Son faltas leves:

1. Más de 3 faltas de puntualidad, incluida la reincorporación tras los descansos y pausas de la jornada, en un periodo de 30 días sin que exista causa justificada.
2. La falta de asistencia al trabajo de 1 día durante el período de 1 mes, sin causa justificada. Será grave si, de resultado de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causara, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
4. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada, y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
5. Los descuidos y distracciones que afectan a la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

6. La inobservancia de las órdenes de servicios, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
7. La falta de aseo y limpieza personal de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.
10. Falta de atención y diligencia con los clientes.
11. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Artículo 51. *Faltas Graves*

Son faltas graves:

1. El cometer más de 2 faltas leves en el período de 1 semestre, excepto en la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de 4 faltas de puntualidad, incluida la reincorporación tras los descansos y pausas de la jornada, en la asistencia al trabajo en un período de 30 días. Cuando se tuviera que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave, siempre que no existiere causa justificada.
3. La falta de asistencia al trabajo de 2 días en el período de 1 mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia, se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como a este último.
6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 72 horas siguientes de su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
7. El empleo de tiempo, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
8. El hacer desaparecer útiles, tanto de la empresa como de los clientes de la misma.
9. Causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo; y si tuviera especial relevancia, tendrá la consideración de muy grave.
11. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores o compañeros de trabajo.
12. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes o indecorosas con los mismos.
12. El abandono del trabajo sin causa justificada incluido en días de trabajo a distancia.

Artículo 52. *Faltas Muy Graves*

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.
2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad, incluida la reincorporación tras los descansos y pausas de la jornada, cometidas en el período de 6 meses o de 30 en 1 año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de 1 mes, más de 6 en el período de 6 meses, o 30 en 1 año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, sistemas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto en la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo. Sólo será sancionable con despido cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido 2 apercibimientos por escrito por la misma causa.
9. La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas si los hubiere.
11. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo. En todo caso será causa de extinción sin derecho a indemnización no superar el rendimiento acordado en el art. 54 del presente Convenio colectivo.
13. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada. A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quien las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.
14. El abuso de autoridad.

15. La competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

16. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

17. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de avería para las instalaciones.

18. El acoso por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo o género, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

19. Divulgar a terceros cualquier información, en cualquier soporte, no autorizada por la empresa.

20. Incumplir de forma reiterada, al menos 3 veces en un periodo 4 meses, los protocolos, procedimientos o instrucciones de trabajo escritos de la compañía.

21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado. Se entiende que concurre bajo rendimiento, a modo de ejemplo, cuando la persona trabajadora no alcanza el rendimiento mínimo acordado durante un período mínimo de 3 meses consecutivos o 6 alternos en un periodo de 12 meses. O, cuando la persona trabajadora no supera la evaluación del desempeño. O, cuando en dicho periodo no se alcance en un equivalente al 50 % el promedio del cumplimiento de los objetivos del resto de personas trabajadoras comparables.

22. La no notificación al departamento de finanzas o al supervisor, de la comunicación recibida por parte del cliente informando sobre la baja de la suscripción, así como no solicitar al cliente por escrito dicha comunicación.

23. El engaño en la venta que suponga el incremento de la retribución variable. A modo de ejemplo en casos como ventas falsas, modificación del precio o alteración del modo de pago, manipulación de la aceptación de un pedido, imputación a otro compañero de una venta, etc. En todo caso se considerará como falta laboral muy grave la gestión comercial no autorizada sobre cuentas no asignadas a la persona trabajadora de que se trate.

24. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

Artículo 53. Sanciones

53.1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

53.2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.
- Inhabilitación para el ascenso durante 1 año.

53.3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 3 meses.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.

- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, comunicándose a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere, las sanciones por faltas graves o muy graves.

Las faltas prescribirán a los 10 días cuando sean calificadas de leves; a los 20 días cuando lo fueron como graves, y a los 60 días cuando sean muy graves, considerándose para su cómputo la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 54. *Rendimiento Mínimo*

Los objetivos fijados anualmente servirán de base para determinar el rendimiento conseguido por la persona trabajadora. Junto con la comunicación individual la persona trabajadora queda obligada al cumplimiento de un rendimiento mínimo.

Periódicamente, se hará seguimiento de su cumplimiento con arreglo a las siguientes normas de funcionamiento:

1º) Únicamente se tendrá en cuenta la jornada real trabajada, por tanto, se descontarán los días de vacaciones, festivos, bajas por incapacidad temporal, formación, permisos, entre otros.

2º) Periódicamente se hará entrega de una comunicación de seguimiento de la prestación de servicios, en la que se informará a la persona trabajadora sobre los resultados obtenidos durante el último periodo evaluado.

3º) En el supuesto de que la persona trabajadora no cumpla, en todo como en parte, con el rendimiento mínimo establecido, la citada comunicación de seguimiento será considerada como una amonestación por escrito a efectos disciplinarios por no alcanzar el rendimiento mínimo pactado.

4º) El no cumplimiento de dicho rendimiento mínimo durante los últimos 3 meses o periodos evaluados consecutivos o durante 6 meses o periodos evaluados no consecutivos en un periodo de 12 meses, se considerará un incumplimiento muy grave y culpable considerado como bajo rendimiento a los efectos de lo dispuesto en el artículo 54 del ET y el artículo 52.21 del presente convenio.

Tablas Salariales 2025 - 1 de enero a 31 de diciembre de 2025 - Incremento del 4,5%

Grupo	Función	Duración	Salario Base	Pagas extras	Complemento de Puesto	Complemento de puesto trabajo: Variable	Complemento Responsabilidad	Total Año
Grupo 1: Personal Comercial o equipos de ventas	Comercial Venta Profesional		1.267,05 €	211,19 €		Según contrato		17.738,85 €
	Formador		1.267,05 €	211,19 €		Según contrato	329,18 €	21.688,95 €
	Coordinador		1.267,05 €	211,19 €		Según contrato	219,45 €	20.372,25 €
	Jefe de equipo		1.267,05 €	211,19 €		Según contrato	438,90 €	23.005,65 €
	Comercial Gran Cuenta		1.267,05 €	211,19 €		Según contrato	438,90 €	23.005,65 €
	SDR Junior		1.267,05 €	211,19 €		Según contrato		17.738,85 €
	SDR Senior		1.267,05 €	211,19 €		Según contrato	219,45 €	20.372,25 €
	Renovación Gran Cuenta		1.267,05 €	211,19 €		Según contrato	219,45 €	20.372,25 €
	Comercial Campañas	1 año	1.185,03 €	197,51 €		Según contrato		16.590,42 €
	Auxiliar Comercial		1.185,03 €	197,51 €		Según contrato		16.590,42 €
Grupo 2: Personal NO Comercial	Auxiliar	1 año	1.185,03 €	197,51 €				16.590,42 €
	Técnico	2 años	1.018,66 €	169,78 €	348,93 €			18.448,30 €
	Técnico Especialista		1.018,66 €	169,78 €	348,93 €	Según Contrato	109,73 €	19.765,00 €
	Resp. Funcional		1.018,66 €	169,78 €	348,93 €	Según Contrato	329,18 €	22.398,40 €
	Resp Departamento		1.018,66 €	169,78 €	348,93 €	Según Contrato	548,63 €	25.031,80 €

Tablas Salariales 2024 - 1 de enero al 31 de diciembre del 2024 - Incremento del 5%								
Grupo	Función	Duración	Salario Base	Pagas extras	Complemento de Puesto	Complemento de puesto trabajo: Variable	Complemento Responsabilidad	Total Año
Grupo 1: Personal Comercial o equipos de ventas	Comercial Venta Profesional		1.212,49 €	202,09 €		Según contrato		16.974,97 €
	Formador		1.212,49 €	202,09 €		Según contrato	315,00 €	20.754,97 €
	Coordinador		1.212,49 €	202,09 €		Según contrato	210,00 €	19.494,97 €
	Jefe de equipo		1.212,49 €	202,09 €		Según contrato	420,00 €	22.014,97 €
	Comercial Gran Cuenta		1.212,49 €	202,09 €		Según contrato	420,00 €	22.014,97 €
	SDR Junior		1.212,49 €	202,09 €		Según contrato		16.974,97 €
	SDR Senior		1.212,49 €	202,09 €		Según contrato	210,00 €	19.494,97 €
	Renovación Gran Cuenta		1.212,49 €	202,09 €		Según contrato	210,00 €	19.494,97 €
	Comercial Campañas	1 año	1.134,00 €	189,00 €		Según contrato		15.876,00 €
	Auxiliar Comercial		1.134,00 €	189,00 €		Según contrato		15.876,00 €
Grupo 2: Personal NO Comercial	Auxiliar	1 año	1.134,00 €	189,00 €				15.876,00 €
	Técnico	2 años	974,79 €	162,47 €	333,90 €			17.653,88 €
	Técnico Especialista		974,79 €	162,47 €	333,90 €	Según Contrato	105,00 €	18.913,88 €
	Resp. Funcional		974,79 €	162,47 €	333,90 €	Según Contrato	315,00 €	21.433,88 €
	Resp Departamento		974,79 €	162,47 €	333,90 €	Según Contrato	525,00 €	23.953,88 €

Tablas Salariales - 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2023 - una vez consolidado el incremento a cuenta								
Grupo	Función	Duración	Salario Base	Pagas extras	Complemento de Puesto	Complemento de puesto trabajo: Variable	Complemento Responsabilidad	A Cuenta Convenio Compensado
Grupo 1: Personal Comercial o equipos de ventas	Comercial Venta Profesional		1.154,75 €	192,47 €		Según contrato		82,22 €
	Formador		1.154,75 €	192,47 €		Según contrato	300,00 €	82,22 €
	Coordinador		1.154,75 €	192,47 €		Según contrato	200,00 €	82,22 €
	Jefe de equipo		1.154,75 €	192,47 €		Según contrato	400,00 €	82,22 €
	Comercial Gran Cuenta		1.154,75 €	192,47 €		Según contrato	400,00 €	82,22 €
	SDR Junior		1.154,75 €	192,47 €		Según contrato		82,22 €
	SDR Senior		1.154,75 €	192,47 €		Según contrato	200,00 €	82,22 €
	Renovación Gran Cuenta		1.154,75 €	192,47 €		Según contrato	200,00 €	82,22 €
	Comercial Campañas	1 año	1.080,00 €	180,00 €		Según contrato		
	Auxiliar Comercial		1.080,00 €	180,00 €		Según contrato		
Grupo 2: Personal NO Comercial	Auxiliar	1 año	1.080,00 €	180,00 €				
	Técnico	2 años	928,37 €	154,73 €	318,00 €			66,10 €
	Técnico Especialista		928,37 €	154,73 €	318,00 €	Según Contrato	100,00 €	66,10 €
	Resp. Funcional		928,37 €	154,73 €	318,00 €	Según Contrato	300,00 €	66,10 €
	Resp Departamento		928,37 €	154,73 €	318,00 €	Según Contrato	500,00 €	66,10 €

Tablas Salariales - 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2021									
Grupo	Función	Duración	Salario Base	Pagas extras	Complemento de Puesto	Complemento de puesto trabajo: Variable	Complemento Responsabilidad	IPC +0,5% (1,7%)	Total Año
Grupo 1: Personal Comercial o equipos de ventas	Comercial Venta Profesional		1.084,27 €	180,72 €		Según contrato		21,50 €	15.180 €
	Formador		1.084,27 €	180,72 €		Según contrato	300,00 €	21,50 €	18.780 €
	Coordinador		1.084,27 €	180,72 €		Según contrato	200,00 €	21,50 €	17.580 €
	Jefe de equipo		1.084,27 €	180,72 €		Según contrato	400,00 €	21,50 €	19.980 €
	Comercial Gran Cuenta		1.084,27 €	180,72 €		Según contrato	400,00 €	21,50 €	19.980 €
	Comercial Campañas	1 año	965,00 €	160,83 €		Según contrato			13.510 €
	Auxiliar Comercial		965,00 €	160,83 €		Según contrato			13.510 €
Grupo 2: Personal NO Comercial	Auxiliar	1 año	965,00 €	160,83 €					13.510 €
	Técnico	2 años	871,71 €	145,29 €	318,00 €			17,29 €	16.020 €
	Técnico Especialista		871,71 €	145,29 €	318,00 €	Según Contrato	100,00 €	17,29 €	17.220 €
	Resp. Funcional		871,71 €	145,29 €	318,00 €	Según Contrato	300,00 €	17,29 €	19.620 €
	Resp Departamento		871,71 €	145,29 €	318,00 €	Según Contrato	500,00 €	17,29 €	22.020 €

Tablas Salariales Año 2018									
Grupo	Función	Duración	Salario Base	Pagas extras	Complemento de Puesto	Complemento de puesto trabajo: Variable	Complemento Responsabilidad	IPC 1,8%	Total Año
Grupo 1: Personal Comercial o equipos de ventas	Comercial Venta Profesional		1.047,30 €	174,56 €		Según contrato		22 €	14.926 €
	Formador		1.047,30 €	174,56 €		Según contrato	300	22 €	18.526 €
	Coordinador		1.047,30 €	174,56 €		Según contrato	200	22 €	17.326 €
	Jefe de equipo		1.047,30 €	174,56 €		Según contrato	400	22 €	19.726 €
	Comercial Gran Cuenta		1.047,30 €	174,56 €		Según contrato	400	22 €	19.726 €
	Comercial Campañas	1 año	857,14 €	142,86 €		Según contrato			12.000 €
	Auxiliar Comercial		857,14 €	142,86 €		Según contrato			12.000 €
Grupo 2: Personal NO Comercial	Auxiliar	1 año	857,14 €	142,86 €		Según contrato			12.000 €
	Técnico	2 años	857,14 €	142,86 €	318,00 €	Según contrato			15.816 €
	Técnico Especialista		857,14 €	142,86 €	318,00 €	Según contrato	100,00 €		17.016 €
	Resp. Funcional		857,14 €	142,86 €	318,00 €	Según contrato	300,00 €		19.416 €
	Resp Departamento		857,14 €	142,86 €	318,00 €	Según contrato	500,00 €		21.816 €

Barcelona, 17 de juliol de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada