

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1504 *Resolución de 16 de enero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España, UPTA España y su personal laboral (código de convenio: 90104502012024), que fue suscrito con fecha 27 de septiembre de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la organización sindical Unión General de los Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 13 de diciembre de 2023, 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 (BOE del 24), 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 Trabajo 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, 16 de enero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA UPTA ESPAÑA Y SU PERSONAL LABORAL

PREÁMBULO

Disposición preliminar primera. *Determinación de las partes que suscriben el convenio, legitimación y eficacia.*

El presente convenio colectivo de la UPTA España regula las relaciones laborales de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España, UPTA España, y su personal laboral, y lo suscriben en representación de la parte empresarial, la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España, UPTA España, y en representación de la parte social, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, su plena legitimidad para suscribir un convenio colectivo de carácter regular.

En este sentido, este convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando, con tal carácter, la

regulación de las condiciones laborales básicas para todas las plantillas incluidas en su ámbito de aplicación.

Disposición preliminar segunda.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en utilizar en el texto un lenguaje de género que permita incluir a todas las personas referidas en su ámbito de aplicación. No obstante, cuando el texto del convenio se refiere al literal de los textos legales, se mantiene el redactado en ellos establecido.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio se aplicará en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Las normas de este convenio regularán las relaciones laborales en todos los centros de trabajo de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España, UPTA España.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en este convenio todas las personas trabajadoras que, con carácter fijo o temporal, presten sus servicios en UPTA España, con las excepciones que señala el artículo 1.º, párrafo 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio se establece por tres años y diez meses, desde el 1 de marzo de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, entrando en vigor el día siguiente de su firma y con efectos retroactivos desde el día 1 de marzo de 2023.

Artículo 5. *Denuncia del convenio y prórroga.*

El presente convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con una antelación mínima de dos meses a la fecha del vencimiento de este o de prórroga en curso, en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Denunciado el presente convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro, en tanto no inicie su vigencia el convenio que lo sustituya. En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales sucesivos en su parte normativa y económica.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad, compensación y absorción, condiciones más beneficiosas.*

a) Las condiciones que se establecen en este convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En caso de nulidad sobrevenida de alguna cláusula del presente convenio, las partes firmantes se comprometen a negociar y acordar la misma, a la mayor brevedad posible, en aras de salvaguardar la eficacia general del convenio.

b) Las condiciones establecidas en él, no podrán ser compensadas y absorbidas, con cualquier tipo de mejora que viniera satisfaciendo la Entidad.

c) Asimismo se respetarán todas las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga establecida la Entidad, al entrar en vigor este convenio, así como de los derechos adquiridos por las personas trabajadoras, que con carácter global excedan del mismo en conjunto y cómputo global.

CAPÍTULO II

Igualdad de condiciones

Artículo 7. *Política de igualdad.*

Las partes afectadas por este convenio y en aplicación de este, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razones de discapacidad. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo y la Entidad afectada por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: El acceso al empleo. Estabilidad en el empleo. Igualdad salarial en trabajos de igual valor. Formación y promoción profesional. Ambiente laboral exento de acoso sexual.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades. Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo. Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos de este. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se podrá crear una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND), derivada de este convenio e integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

Velar por que la mujer trabajadora tenga en el seno de la entidad las mismas oportunidades que el hombre en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los hombres, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

Velar por que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en UPTA, se realizará tal como preceptúan la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020 que desarrolla reglamentariamente los planes de igualdad, su diagnóstico, registro, depósito y acceso, y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como cualesquiera otras normas que los desarrollen.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán 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. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la entidad facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Acoso laboral y sexual. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral y sexual.*

UPTA velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación laboral o sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso laboral o sexual ante una persona de la dirección de la entidad. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de UPTA, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días hábiles– guardarán 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 dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la entidad a la imposición de una sanción.

CAPÍTULO III

JORNADA

Artículo 9. *Jornada.*

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este convenio, será de treinta y seis horas semanales de trabajo efectivo, fijándose una jornada anual de 1.704 horas de trabajo efectivo.

En el último mes de cada año, se negociará el calendario laboral para el año siguiente, mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y los días no laborables retribuidos asimilados a vacaciones, así como la fijación de los horarios. Las partes negociadoras procurarán elaborar el calendario teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

Aualmente, en el calendario se determinará también el tiempo en el que se aplicará el Régimen de Jornada Intensiva de 32,50 horas semanales de lunes a viernes, dentro del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, debiendo abarcar, como mínimo dos meses completos de jornada intensiva y se ajustará el resto del año la jornada semanal hasta completar el cómputo anual de horas, lo que será puesto en conocimiento de las personas trabajadoras mediante la entrega a los mismos del calendario laboral, como máximo, en el mes de marzo.

Durante los días hábiles de trabajo de la Semana Santa y de las ferias o fiestas patronales se aplicará también el Régimen de Jornada Intensiva anteriormente indicado.

Con independencia de lo previsto en los párrafos anteriores, UPTA podrá establecer, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o con las propias personas trabajadoras cuando no exista RLPT en la entidad, la aplicación de una «Jornada Irregular» durante el año, según necesidades que deberán ser debidamente acreditadas.

Para ello, la empresa iniciará un periodo de consultas no inferior a quince días con la comunicación formal de sus propuestas razonadas. El acuerdo que, en su caso, se alcance, deberá incorporar los tiempos de la distribución irregular llevada a cabo y las

formas de recuperación o compensación horaria de los mismos, pudiendo realizarse jornadas de hasta un máximo de diez horas diarias de manera excepcional, pactando los horarios concretos con las personas trabajadoras, siempre y cuando en cómputo anual no se superen las horas fijadas en el primer párrafo de este artículo, y respetando siempre los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. La persona trabajadora afectada deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de inicio de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Las diferencias de horas generadas por la aplicación de la distribución irregular de la jornada se compensarán en los cuatro meses siguientes a la realización, y en cualquier caso antes del 31 de enero del año siguiente.

La empresa tendrá que abonar las dietas que correspondan si la aplicación de la distribución irregular de la jornada comporta la necesidad de tener que comer o cenar.

No se podrá estar afectado más de seis meses naturales al año en esta situación, aunque estos no sean completos y la distribución irregular no será de aplicación, salvo pacto en contrario, a aquellas personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal, embarazo o en periodo de lactancia, personas con diversidad funcional o personas con enfermedad grave, acreditada documentalmente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a tres tardes libres y retribuidas, coincidentes con las de los días 23 y 30 de diciembre, y 5 de enero.

En el supuesto de que alguno de estos días coincida con sábado, domingo o festivo, se disfrutará la tarde laborable inmediatamente anterior que sea laborable.

Artículo 10. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de veintidós días laborables siendo retribuidas al salario real que cada persona trabajadora venga disfrutando.

Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la entidad considera los días 24 de diciembre y 31 de diciembre como días no laborables. Ambos días serán retribuidos al salario real que perciba la persona trabajadora.

Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre UPTA y la persona trabajadora.

Dentro del mes de marzo se confeccionará el calendario de vacaciones del año y el periodo de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la entidad y el trabajador. En todo caso, diez días deberán disfrutarse de forma ininterrumpida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre si así lo permiten las necesidades de la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la entidad al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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.

Las personas trabajadoras, que tengan hijos/as menores y que se encuentren en situación de separación legal o divorcio, para el disfrute de las vacaciones se estará a lo que se establezca en el convenio regulador o la sentencia.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes de este convenio coinciden en que se ha de realizar horas extraordinarias solamente en casos imprescindibles, con carácter voluntario para la persona trabajadora y exclusivamente podrán realizarse por acuerdo entre ambas partes. En todo caso, podrán realizarse un máximo de ochenta horas extraordinarias al año que, a elección de la Entidad, deberán ser compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien mediante horas de descanso retribuido equivalente a las horas trabajadas, o bien abonándose en metálico, en ambos casos, con un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria. Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

Artículo 12. *Permisos retribuidos.*

La Entidad, a solicitud de la persona trabajadora concederá las siguientes licencias retribuidas, previo aviso y justificación por las siguientes causas:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Este derecho solo se podrá ejercer una vez en el año natural. Y un día por matrimonio de familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad. El inicio del periodo de permiso será el primer día laborable siguiente al acaecimiento del hecho que motiva el permiso.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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. Su disfrute podrá ser de forma continua o discontinua mientras dure el hecho causante y como máximo en un periodo de ocho días desde el acaecimiento del hecho.

c) Un día laborable por nacimiento de nieto.

d) Dos días laborales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento a una localidad distinta a aquella en la que se encuentra el centro de trabajo, el plazo será del doble de los previstos. El inicio del periodo de permiso será el primer día laboral laborable siguiente al acaecimiento del hecho que motiva el permiso.

d bis) Tres días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres o hijos/as. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. El inicio del periodo de permiso será el primer día laborable siguiente al acaecimiento del hecho que motiva el permiso.

e) Un día laborable, en caso de cirugía ambulatoria o procedimientos diagnósticos intervencionistas que no precisen reposo domiciliario tanto para la propia persona trabajadora como para casos de familiares hasta de 2.º de consanguinidad o afinidad, pareja de hecho o familiares consanguíneos de la pareja de hecho y cualquier otra persona distinta que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo por parte de la persona trabajadora.

f) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual, que se ampliará a cuatro días si el traslado se realiza en una localidad diferente a donde radica el domicilio de la persona trabajadora.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al

año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Se incluyen dentro de este, entre otros, la asistencia al médico de la persona trabajadora o de sus hijos, la donación de sangre, el desempeño de funciones de jurado y el sufragio activo, la renovación del DNI, la obtención del carné de manipulación de alimentos y la asistencia a juicio en calidad de testigo o confesante. 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. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Entidad pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario que tuviera derecho en la Entidad.

i) Permiso con reserva de puesto de trabajo para asistencia a curso de formación continuado. Será de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo:

La formación ha de ser vinculada a la actividad de la empresa.

Acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Al menos un año de antigüedad en la empresa.

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

k) 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.

l) Por búsqueda de empleo, en caso de despido objetivo, seis horas durante el periodo de preaviso y la extinción del contrato.

m) Cuatro días en caso de desplazamientos temporales, de al menos tres meses de duración, motivados en razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, siempre que el desplazamiento exija residencia en población distinta a la de su domicilio habitual. La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente, no inferior a cinco días laborables.

n) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Podrá sustituirse por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la entidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso puede sustituirse por una reducción de jornada en los términos establecidos en el artículo 37.4. del Estatuto de los Trabajadores.

o) Permiso en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción: tiempo indispensable 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.

p) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género o de terrorismo, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia

social integral: podrán reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la entidad y previo acuerdo entre las partes.

q) Dos días laborables por asuntos propios que deberán preavisarse con la máxima antelación posible.

Artículo 13. *Excedencias.*

Las personas trabajadoras podrán acogerse a las distintas excedencias reguladas en este artículo, previa solicitud, por las siguientes causas y con las correspondientes condiciones:

1. Forzosa: dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y podrá ser ejercitada por aquellas personas trabajadoras que hayan sido designadas o elegidas para un cargo público o elegidas para un cargo sindical de ámbito provincial o superior.

El reingreso deberá ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reincorporación será automática y en las mismas condiciones, profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2. Voluntaria: Que no dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, y sólo podrá ser ejercitada por personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la UPTA, y por un periodo no menor de cuatro meses ni mayor de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por la misma persona trabajadora, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de reingreso deberá ser presentada con un mes, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia.

En aquellos casos de excedencia voluntaria, que no se ajuste a las condiciones establecidas en el apartado 2, se estará a lo previsto en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

3. Excedencia especial de un mes: Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de una excedencia especial por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

- a) Adopción en el extranjero.
- b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- c) Hospitalización prolongada o cuidado por enfermedad grave del/de la cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Al término del periodo de esta excedencia, la persona trabajadora se incorporará obligatoriamente a su mismo puesto de trabajo, de manera inmediata y sin necesidad de vacante. La no incorporación a su puesto de trabajo por causa imputable a la persona trabajadora implicará la extinción de la relación laboral.

UPTA, no obstante, podrá denegar la concesión de estas excedencias especiales cuando, en las mismas fechas para las que se solicite el disfrute, tengan concedido tal derecho dos personas trabajadoras.

En la distribución de estas excedencias, y a los efectos de su concesión, el número tope de personas trabajadoras indicadas no podrá pertenecer a un mismo departamento o servicio de la entidad. No obstante, se podrá pactar entre UPTA y la persona trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de esta, tales como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, etc.

A falta de pacto sobre estas cuestiones, se estará a lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.

4. Excedencia por cuidado de menor: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de su nacimiento o, en su caso, de la resolución Judicial o administrativa. Los sucesivos hijos o hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

5. Excedencia por cuidado de familiar: Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, UPTA podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En los casos previstos en los apartados 4 y 5 sólo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de esta.

Artículo 14. *Suspensión del contrato por nacimiento o adopción de menor.*

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, cada adoptante, guardador o acogedor tendrá derecho a la suspensión del contrato con una duración de dieciséis semanas.

En los supuestos de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión del contrato de dieciséis semanas a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, múltiples, por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Artículo 15. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Los progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores para el cuidado de un menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso del cuidado del lactante podrá acumularse y disfrutarse en un periodo de días naturales consecutivos que le corresponda.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra

persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimiento prematuro de hijos o hijas o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo diaria, hasta un máximo de la mitad de la jornada, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la entidad generasen simultáneamente este derecho, UPTA podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute del cuidado del lactante o reducción de jornada, previstos en el apartado anterior, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 15 bis. *Permiso parental no retribuido.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

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

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 16. *Principios generales en materia salarial. Incrementos salariales.*

1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos, pudiendo pactarse mejoras retributivas por cualquier concepto entre la entidad y las personas trabajadoras.

2. Los incrementos salariales pactados en este convenio colectivo no son compensables ni absorbibles con las mejoras que por cualquier concepto viniera ya concediendo la entidad.

3. Las tablas salariales iniciales para el año 2023, son las que se establecen en el Punto 1 de la Tabla económica para 2023 que figuran en el anexo I. Finalizado 2023, si el IPC interanual general de diciembre de 2023 fuera superior al 4 %, se aplicará como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2023.

4. La subida salarial inicial para el año 2024 se establece en el 3 %. Finalizado 2024, si el IPC interanual general de diciembre de 2024 fuera superior al 3 %, se aplicará como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2024.

5. La subida salarial inicial para el año 2025 se establece en el 3 %. Finalizado 2025, si el IPC interanual general de diciembre de 2025 fuera superior al 3 %, se aplicará como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2025.

6. La subida salarial inicial para el año 2026 se establece en el 3 %. Finalizado 2026, si el IPC interanual general de diciembre de 2025 fuera superior al 3 %, se aplicará como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos de 1 de enero de 2026.

7. Para proceder a la revisión salarial de cada uno de los ejercicios pactados, una vez conocido el IPC interanual general resultante a 31 de diciembre de cada año, tras su correspondiente publicación por el Instituto Nacional de Estadística, la Comisión Paritaria se reunirá antes del 15 de febrero posterior para:

A) Determinar el importe definitivo de la tabla económica del año objeto de revisión. Para ello, se calculará la diferencia existente entre la tasa de variación anual resultante del IPC general de dicho año y el porcentaje de subida salarial inicial que fue aplicado a la tabla para ese mismo año. Caso de que la diferencia entre ambos valores sea positiva, se aplicará a los importes iniciales del Punto 1 de la Tabla económica del ejercicio objeto de revisión, el incremento adicional que proceda teniendo en cuenta el tope máximo que se haya pactado. Caso contrario, se mantendrán los mismos importes. En cualquiera de los dos casos, los valores resultantes se considerarán importes definitivos del Punto 1 de la Tabla económica para dicho año. La revisión salarial producida, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero del año correspondiente.

B) Posteriormente, se pasará a determinar la tabla salarial inicial para el nuevo año. Para ello, se aplicará a los importes definitivos del Punto 1 de la Tabla económica calculada en el paso anterior, el porcentaje de subida salarial inicial que venga recogido para ese año en los puntos 4, 5 o 6 de este artículo. Los valores resultantes, se considerarán los importes iniciales del Punto 1 de la Tabla económica para ese año.

C) Finalmente, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para publicar en el BOE las nuevas tablas económicas (revisada definitiva, e inicial del nuevo año).

8. Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la entidad.

Artículo 17. *Retribuciones-salario base.*

1. El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de los distintos grupos y niveles profesionales son los que se recogen en el punto 1 de las tablas económicas que figuran en el anexo I para cada uno de los años de vigencia, salvo que por la empresa y la persona trabajadora se hubiese pactado otro superior.

Artículo 18. *Complemento personal de antigüedad.*

1. Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicio, cuya cuantía consistirá en un 4 por 100 del salario base pactado correspondiente a su Grupo/Nivel en las Tablas económicas del presente convenio por cada uno de los cuatrienios.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. No obstante lo establecido en los puntos 1 y 2 de este precepto, se respetarán como condición más beneficiosa:

a) Los trienios devengados por las personas trabajadoras antes del primero de enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del salario base.

b) Los trienios devengados por las personas trabajadoras durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4 por 100 del salario base.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 19. *Complemento salarial por movilidad territorial.*

UPTA abonará un complemento salarial por importe de 2.000 euros brutos anuales, pagaderos en doce meses, para aquellas personas trabajadoras cuyas tareas exijan, habitualmente, desplazamiento fuera de la provincia en la que esté ubicada el centro de trabajo.

Dicho complemento se revalorizará, anualmente, en los mismos términos establecidos en el artículo 16 de este convenio.

Artículo 20. *Dietas y kilometraje.*

Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el Punto 2 de las Tablas económicas que figuran en el anexo I para cada uno de los años de vigencia.

El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.

En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio de la persona trabajadora, la entidad le abonará la cantidad de 0,26 euros por Km recorrido, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen. Este importe será actualizado de forma automática en función del importe

mínimo exento del kilometraje en el IRPF fijado en cada período por el Ministerio de Hacienda, u organismo correspondiente.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias, de treinta días de salario base más el complemento personal de antigüedad del artículo 18, en proporción al tiempo trabajado en su caso, que se harán efectivas mediante el prorrateo de las mismas mensualmente.

CAPÍTULO V

Condiciones laborales y sociales

Artículo 22. *Clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en UPTA, serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en Grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre la persona trabajadora y UPTA se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su Categoría Profesional y su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este convenio. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la entidad, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras.

Artículo 23. *Grupos profesionales.*

Grupo Profesional I. Criterios Generales.

Funciones que suponen la realización de tareas heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de trabajos, realizados por un conjunto de personas trabajadoras de varias unidades funcionales. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de varias áreas funcionales de la entidad, así como de una o varias unidades territoriales, a partir de directrices generales y muy amplias emanadas de la representación legal de la entidad, a la que debe dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación superior, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo Profesional II. Criterios Generales.

Nivel 2: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de trabajos, realizados por un conjunto de personas trabajadoras de una unidad funcional y que exigen un cierto grado de responsabilidad por el desarrollo de las mismas y que incluyen, entre otras, funciones de coordinación.

Nivel 3: Trabajos polivalentes de ejecución autónoma que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Nivel 4: Tareas que consistan en la ejecución, en exclusiva, de las actividades de un proyecto o programa específico o de un departamento o área en exclusiva que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación de grado medio o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo Profesional III. Criterios Generales.

Tareas que consistan en la realización de trabajos siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un grado total de dependencia jerárquica y funcional.

Formación: Titulación en Bachillerato o Formación Profesional equivalente o conocimientos profesionales similares adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo Profesional IV. Criterios Generales.

Tareas de apoyo a los grupos profesionales anteriores que consistan en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un grado total de dependencia jerárquica y funcional.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeñan y titulación de ESO, certificado de escolaridad o similar.

Artículo 24. *Tablas de equivalencia.*

Grupo Profesional I. Nivel 1: Titulación universitaria Grado Superior: responsables de áreas, departamentos y/o unidades territoriales.

Grupo Profesional II:

Nivel 2: Titulación universitaria Grado medio: Técnicos/as de servicios generales con responsabilidad con funciones de Coordinación.

Nivel 3: Titulación universitaria Grado medio: Técnicos/as de servicios generales.

Nivel 4: Titulación universitaria Grado medio: Técnicos/as de proyecto, programa o departamento o área.

Grupo Profesional III. Nivel 5: Titulación en Bachillerato o Formación Profesional equivalente: Técnico/a Administrativo/a.

Grupo profesional IV. Nivel 6: Titulación de ESO, certificado de escolaridad o similar: Auxiliares administrativos/as.

Grupo	Nivel	Categoría
I	1	Titulado/a Superior: Responsable áreas y/o territorios.
II	2	Titulado/a Medio: Técnico/a de servicios generales con responsabilidad con funciones de coordinación.
	3	Titulado/a Medio: Técnico/a de servicios generales.
	4	Titulado/a Medio: Técnico/a de proyecto.
III	5	Técnico/a Administrativo/a.
IV	6	Auxiliar Administrativo/a.

Artículo 25. *Perfeccionamiento profesional.*

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de las personas trabajadoras de UPTA constituye un objetivo prioritario y fundamental. UPTA, propiciará, en la medida de sus posibilidades, la formación profesional de sus personas trabajadoras.

Artículo 26. *Promoción y formación profesional.*

La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada laboral, en función de la organización en la Entidad, para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional respecto de su puesto de trabajo o a la concesión del permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo, para la asistencia de dichos cursos.

c) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 27. *Periodo de prueba y contratación.*

a) Periodos de prueba. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que no podrá exceder de: seis meses para Titulados/as universitarios/as de grado Superior y Medio, y de dos meses para el resto de las personas trabajadoras.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona en la empresa.

b) Contratación: se podrán concertar los contratos de duración determinada previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y se regirán por la normativa vigente en cada momento, salvo la siguiente especificación:

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido en la legislación, podrán prorrogarse antes de su terminación conforme a lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en dicho artículo.

En todo lo no previsto en este artículo, sobre contratación, será de aplicación la normativa vigente al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Preaviso de cese.*

En caso de cese voluntario por parte de la persona trabajadora, el plazo de preaviso será de 15 días naturales para el personal indefinido y de siete días naturales para el personal contratado temporalmente, debiendo comunicarlo por escrito a la UPTA, que vendrá obligada a acusar recibo de este a la persona trabajadora. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la notificación del preaviso supondrá la pérdida de un día de retribución, por cada día que se ha dejado de preavisar.

La entidad vendrá obligada asimismo a abonar, al término de la relación laboral, la liquidación correspondiente dentro de los quince días naturales siguientes a la finalización de esta. El incumplimiento de esta obligación imputable a UPTA, llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día de retribución por cada día de retraso en el pago, con el límite del periodo de preaviso que cada categoría tenga establecido y siempre que se acredite la reclamación de dicho pago.

Artículo 29. *Movilidad geográfica.*

En estas materias se estará a lo dispuesto al respecto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 30. *Trabajo a distancia y teletrabajo.*

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la UPTA, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, que podrán sustanciar su propia regulación.

2. El trabajo a distancia, entendiéndolo como tal el regulado en la ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la entidad. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la entidad o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la UPTA o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de quince días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, circunstancias en que el preaviso puede reducirse a tres días naturales.

4. Es necesario que las personas que realicen trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la entidad con el fin de evitar el aislamiento y la desvinculación con la UPTA y fomentar las relaciones personales y profesionales. Por ello, el tiempo mínimo empleado en el trabajo presencial en el centro de trabajo no podrá ser inferior al 40 % de la jornada de la persona trabajadora en cada uno de los meses, tanto en las personas trabajadoras que modifiquen su sistema de trabajo de presencial a trabajo a distancia, como aquellas personas trabajadoras que comiencen su relación laboral con el sistema de trabajo a distancia.

A estos efectos, el personal en trabajo a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial. Se exceptúa de lo anterior el período estival, fijando para este punto como tal el comprendido desde el 1 de julio al 30 de septiembre, donde UPTA y las personas trabajadoras podrán pactar un incremento del tanto por ciento de trabajo a distancia.

5. Dotación de medios y compensación de gastos. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

Ordenadores, terminales, Tablet, Smart Pc o similar, teléfonos móviles con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).

A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada y reposapiés, para esto último será necesario el informe favorable del servicio de prevención.

Por acuerdo entre la entidad y la persona trabajadora, UPTA podrá facilitar directamente, o bien compensar por una cantidad de 80 euros, los siguientes medios y herramientas: Teclado, Ratón, Pantalla.

Adicionalmente, la entidad satisfará en concepto de compensación de gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, por cada día de trabajo a distancia efectivo realizado por la persona trabajadora, la cantidad que aparece reflejada en el Punto 3 de las Tablas económicas que figuran en el anexo I para cada uno de los años de vigencia.

Así mismo, podrán establecer compensaciones de gastos superiores a las previstas en el presente convenio colectivo por acuerdo entre UPTA y la persona trabajadora.

Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización de los mismos.

6. Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

7. Seguridad y salud laboral. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva.

8. Derechos de información y participación.

La UPTA deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. Esta copia se entregará por la entidad en un plazo no superior a diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. La entidad identificará de manera expresa en los censos de plantilla, que se facilitan a la RLPT de forma trimestral, a las personas que trabajen a distancia, incluyendo centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia. La empresa dará a conocer a las personas con trabajo a distancia y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del trabajo a distancia. La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas con trabajo a distancia.

9. Las partes firmantes consideran que, podrá acordarse con la RLPT la aplicación del trabajo a distancia, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales de empleo, así como mecanismos que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad.

10. Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, la persona trabajadora en trabajo a distancia deberá estar adscrita al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

11. Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla que preste servicios mediante trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

12. La entidad estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

13. Se garantizará que la plantilla con trabajo a distancia y presencial pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello UPTA permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose la protección de datos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral: no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo, etc. fuera de su horario de trabajo. Se impulsarán las medidas de concienciación en esta materia en el seno de la entidad conjuntamente con la RLPT.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Principios de ordenación.*

Todo el personal sin excepción será responsable ante la Dirección de la Entidad, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este convenio colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Corresponde a UPTA la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito a la persona interesada, quien deberá firmar el recibí de esta. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso.

Artículo 32. *Graduación de las faltas.*

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en:

1. Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:
 - a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios, en un periodo de un mes.
 - b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.
 - c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.
 - d) Falta de aseo y limpieza personal.
 - e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.
 - f) Descuidos reiterados en la conservación de material.
 - g) No atender al usuario de los servicios con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga graves perjuicios.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de prestación de los servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine accidente serio o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la entidad.

m) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si esta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerará falta grave.

2. Faltas graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o reyertas durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero o compañera en el trabajo.

f) Falsar los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificaran como muy graves.

3. Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la entidad.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, realizadas en el ámbito laboral.

f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la entidad.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la entidad o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

j) Revelar a terceros datos de la Entidad o de sus clientes, sin mediar autorización de esta.

k) Realizar, sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extraprofesional los medios telemáticos puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la Entidad. En cualquier caso, se considerará falta

muy grave el uso del correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido es ajeno a los intereses de la entidad o los mismos tuvieran carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la UPTA o sus personas trabajadoras.

Artículo 33. Sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por UPTA, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas del presente convenio con las siguientes sanciones.

1. Faltas leves.

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3. Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.

Despido.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

Artículo 34. Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la UPTA tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35. Abuso de autoridad.

Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquel superior jerárquico que supone beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual consideración tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal de la persona trabajadora, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales indeseadas si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración. Toda persona trabajadora podrá dar cuenta de esta situación, por escrito, a través de la Representación Legal de las personas trabajadoras o en su defecto, a través del área de recursos humanos de la entidad. El escrito motivado será dirigido a la persona que ostente la representación legal de UPTA informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la representación legal de la entidad abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de diez días desde la apertura del expediente.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicalesArtículo 36. *Derechos sindicales.*

1. UPTA respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo a un trabajador o trabajadora a condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

2. UPTA no podrá despedir a una persona trabajadora ni perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

3. A la representación legal de las personas trabajadoras que participen en la Comisión negociadora del convenio y aquellos otros que formen parte de la Comisión Paritaria del mismo, se les facilitará su labor como negociadores y sus intervenciones como miembros del mencionado Comité Paritario, disfrutando de permiso remunerado necesario. En el supuesto de que alguno de los representantes que integran la Comisión Paritaria del convenio, ostentase la condición de delegado/a de Personal, miembro del Comité de Empresa o delegado/a sindical LOLS, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos reconocido en el artículo 69, del RDL 1/95, de 24 de marzo, no se verá afectado.

4. En lo referente a los Delegados/as Sindicales LOLS, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

5. UPTA permitirá la cesión de horas entre los delegados/as de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados/as sindicales LOLS. Esta cesión se hará por escrito y con quince días de antelación al inicio de dicha cesión.

Artículo 37. *Tablón de anuncios.*

En los centros de trabajo con seis, o más, personas trabajadoras, éstas o sus Representantes en dicho centro, tendrán derecho, previa petición, a la colocación de un tablón de anuncios, que deberá ser instalado por la UPTA en el lugar que ésta designe, pero que resulte accesible a todas las personas empleadas.

En dicho tablón, previa comunicación a la entidad, se podrá insertar solamente comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional. UPTA únicamente podrá negar tal inserción si el contenido de la comunicación no responde a lo señalado en el punto anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Derecho a realizar asambleas.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada según el artículo 77.1 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Comisión paritariaArtículo 39. *Comisión Paritaria Mixta.*

Las Partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo, para entender de cuantas cuestiones se deriven de las competencias que le sean atribuida por norma legal o reglamentaria, que estará compuesta por cuatro personas, dos en representación de la parte social y dos en representación de la parte empresarial.

Entre otras funciones le corresponderá:

Interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente, de acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

La recepción de las comunicaciones efectuadas por las partes, en los supuestos de Acuerdo en el Periodo de Consultas para la inaplicación del convenio, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo en relación a la inaplicación del convenio, la Comisión Paritaria asumirá las funciones que le correspondan, con arreglo a la normativa vigente.

Confección anual de las tablas económicas y de la revisión salarial que proceda, en aplicación de los criterios establecidos en el artículo 16. Igualmente, se procederá a revisar el importe del complemento salarial por movilidad territorial regulado en el artículo 19 y el importe del kilometraje regulado en el artículo 20, en los términos recogidos en dichos artículos.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la comisión paritaria será en calle Ciudad Real, número 5, CP 28045 Madrid. Correo electrónico: admon@upta.es.

Disposición transitoria primera. Tratamiento específico del encuadramiento de determinados niveles del Grupo II.

Las personas trabajadoras de la entidad que, a fecha de firma del presente convenio, y por aplicación de convenios anteriores, venían realizando funciones equivalentes a las descritas como propias en el nuevo Grupo Profesional II, Niveles 2 y 3 regulados en los artículos 22 y 23 de este convenio, serán encuadrados en dicho Grupo, y en el Nivel que les corresponda por sus funciones, con fecha 1 de enero de 2024 a todos los efectos.

Transitoriamente, y hasta dicha fecha, estas personas trabajadoras continuarán encuadradas con carácter *ad personam*, en la categoría profesional en la que estuvieran clasificados anteriormente, a título personal y solo a efectos salariales, de conformidad con los salarios que se establezca en las tablas salariales de los convenios de aplicación anteriores.

Esta adscripción se realiza a título personal, temporal y a efectos exclusivamente salariales, y no podrá ser de aplicación a ninguna persona trabajadora que se hubiese contratado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, quienes deberán de ser encuadradas de conformidad con los parámetros funcionales que se establecen en el Sistema de Clasificación Profesional del presente convenio colectivo.

Disposición adicional primera. Acuerdo de sometimiento extrajudicial de conflictos colectivos.

Transcurrido el plazo de negociación sin alcanzarse acuerdo, las partes pactan acudir a los procedimientos establecidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema extrajudicial) publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020 por resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de diciembre de 2020. Por ello para la solución autónoma de conflictos laborales, se someten a lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales y 4.2.b del reglamento que lo desarrolla y, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASAC, así como a su Reglamento de aplicación con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, tras el transcurso del plazo máximo de negociación de un nuevo convenio sin alcanzarse un acuerdo.

ANEXO I

Tablas económicas

Tablas económicas iniciales para 2023

Punto 1

Grupo	Nivel	Euros/mes	Salario anual (14 pagas) - Euros
I	1	2.142,86	30.000,04
II	2	1.800,00	25.200,00
	3	1.600,00	22.400,00
	4	1.285,72	18.000,08
III	5	1.188,19	16.634,66
IV	6	1.106,61	15.492,54

Punto 2

Concepto	Euros/mes
Dieta íntegra.	79,59

Punto 3

Concepto	Euros/día
Compensación gastos teletrabajo.	1,55

Tablas económicas iniciales para 2024

Punto 1

Punto 1 de las tablas económicas definitivas de 2023 (revisado) + 3 %.

Punto 2

Concepto	Euros/mes
Dieta íntegra.	81,98

Punto 3

Concepto	Euros/día
Compensación gastos teletrabajo.	1,60

Tablas económicas iniciales para 2025

Punto 1

Punto 1 de las tablas económicas definitivas de 2024 (revisado) + 3 %.

Punto 2

Concepto	Euros/mes
Dieta íntegra.	84,44

Punto 3

Concepto	Euros/día
Compensación gastos teletrabajo.	1,64

Tablas económicas iniciales para 2026

Punto 1

Punto 1 de las tablas económicas definitivas de 2025 (revisado) + 3 %.

Punto 2

Concepto	Euros/mes
Dieta íntegra.	86,97

Punto 3

Concepto	Euros/día
Compensación gastos teletrabajo.	1,69