

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

12269 *Resolución de 12 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del IV Convenio colectivo de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo de prórroga y modificación del IV Convenio colectivo de la empresa Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, S.A.U. (Código de convenio n.º: 90015962012006), publicado en el BOE de 16 de febrero de 2018, que fue suscrito con fecha 6 de junio de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal en representación de los trabajadores, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 12 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACUERDO DE PRÓRROGA IV CONVENIO COLECTIVO AXIÓN

En Sevilla, 6 de junio de 2022.

REUNIDOS

Por la Representación de la Empresa: Ana Burgos e Israel Navarrete.

Por la Representación de los Trabajadores: Fernando Blanco, William Macedo, Enrique Moya, Verónica Osuna, Juan Carlos Pernas, Alfonso Portillo, Antonio Pizarroso, José Manuel Rodríguez y Ernesto Salazar.

Reconociéndose ambas partes capacidad y legitimación necesarias alcanzaron el presente

ACUERDO

Prórroga del IV Convenio Colectivo de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones S.A.U. hasta el 31 de diciembre de 2022.

Esta prórroga quedará tácitamente prorrogada por períodos sucesivos de un año natural al finalizar el periodo de vigencia antes indicado, si no mediare denuncia expresa

de una u otra parte, denuncia que deberá ser ejercitada con una antelación mínima de dos meses con respecto a la fecha de vencimiento.

Durante la vigencia prorrogada del IV Convenio Colectivo Axión se mantendrán las condiciones establecidas en el mismo incorporando las modificaciones que se establecen a continuación:

1. Actualización del salario bruto fijo de la plantilla para el año 2022 en un 4,5% con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

Así mismo, en función del cumplimiento del EBITDA Budget se acuerda incremento adicional (consolidable), con efecto retroactivo desde 1 de julio de 2022, con la siguiente escala:

EBITDA Budget - Porcentaje	(%)
>100	0,50
>102	1,00
>103	1,50
>104	2,00

El Budget 2022 de Axión fue aprobado en Consejo de Administración celebrado en fecha, 22 de febrero de 2022, ascendiendo la cifra de EBITDA Budget 2022 a €10.033,8k.

Este modelo de actualización salarial es un modelo excepcional y temporal para la actualización salarial de 2022, debido a la coyuntura socio económica que motiva la prórroga por un año del IV Convenio Colectivo Axión.

2. Además, con efecto desde 1 de julio de 2022:

– Incapacidad Temporal. Se amplían los períodos con derecho a complemento según tabla adjunta.

N.º de bajas por año natural	Duración (en días) de la baja - Porcentaje		
	<20	≥20	≥120
1. ^a	100	95	90
2. ^a	95	90	85
3. ^a o más	Sin complemento		

3. Con efecto 1 de junio de 2022, se actualiza la tabla de complementos no consolidables con el 4,5%:

Complementos no consolidables 2022	H. Condicionado		H. Flexible	
	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3
Disponibilidad guardia diaria.	10,45	10,45	10,45	10,45
Salida en Guardia.	12,54	12,54	12,54	12,54
Recargo por hora trabajada por Salida en Guardia.	5,23	6,27	5,23	6,27
Recargo por hora trabajada superada la 9. ^a hora trabajada.	4,18	5,23	-	-
Recargo por adelanto de jornada.	12,54	12,54		

Complementos no consolidables 2022	H. Condicionado		H. Flexible	
	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3	Subgrupos 1 y 2	Subgrupo 3
Recargo por hora trabajada actividad designada a).	4,7	5,75	4,7	5,75
Recargo por hora trabajada actividad designada b).	5,75	6,79	5,75	6,79
Disponibilidad voluntaria.	7,32	7,32	–	–
Activación actividad designada.	7,32	7,32	7,32	7,32
Salida en Retén L-V.	83,6	83,6	83,6	83,6
Salida en Retén FS y Festivo.	114,95	114,95	114,95	114,95
Recargo por hora trabajada en Retén.	5,23	6,27	5,23	6,27
Recargo por hora trabajada en supuesto 15-1.	1,05	1,05	–	–
Recargo por hora trabajada en supuesto 15-2.	1,57	1,57	–	–
Incorporación por Reemplazo o Refuerzo inmediato L-V.	83,6	83,6	–	–
Incorporación por Reemplazo o Refuerzo inmediato FS y Festivo.	114,95	114,95	–	–
Recargo hora trabajada en Reemplazo o Refuerzo diferido.	4,18	5,23	–	–
Recargo hora trabajada en Reemplazo o Refuerzo inmediato.	5,23	6,27	–	–
Recargo hora trabajada de 6:00 a 22:00.	0	0	–	–
Recargo hora trabajada de 22:00 a 6:00.	3,66	4,70	3,66	4,70
Recargo hora trabajada en Fin Semana o Festivo.	5,75	6,79	5,75	6,79
Recargo hora trabajada en Festivo Especial.	5,23	6,27	5,23	6,27
Recargo por 1. ^a Jornada que supera límite 5d/m + 10 horas.	52,25	52,25	–	–
Recargo por 2. ^a Jornada que supera límite 5d/m + 10 horas.	62,7	62,7	–	–

- Jornada laboral. La jornada de trabajo anual, a partir del año 2022, será de 1752 horas.
- Los días de disfrute del permiso por fallecimiento y hospitalización serán laborables y podrán ser no consecutivos, pero con un período límite de disfrute de quince días desde el hecho causante.
- Teletrabajo. El teletrabajo en Axión se considera una forma flexible de organización de trabajo, que consiste en el desempeño de funciones sin la necesaria presencia física del trabajador en los locales de la empresa durante una parte significativa de su horario laboral. La empresa facilitará el sistema de teletrabajo entre aquellas personas que pertenezcan a áreas, unidades, o realicen actividades, que por las características del servicio, son susceptibles de prestar servicios bajo el sistema del teletrabajo.

Se limita a un máximo de 1 jornada (8 horas) a la semana a realizar mediante teletrabajo, previo aviso a su responsable directo y siempre que la realización del teletrabajo no afecte al desempeño. Excepcionalmente, en relación estrecha con el contexto económico inflacionista y el coste de la energía, desde el 1 de junio 2022 y hasta 30 de junio 2023, la Empresa facilitará un modelo de teletrabajo con un máximo de 16 horas de teletrabajo a la semana, todo ello sin menoscabo del ejercicio responsable del puesto de trabajo y de las necesidades operativas y comerciales de la compañía.