

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

26474 *Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación parcial del Convenio colectivo de CTC Externalización, SLU.*

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa CTC Externalización, SLU, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 18 de marzo de 2020 (código de convenio n.º 90011622011998), Acta que fue suscrita con fecha 30 de octubre de 2024, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la sección sindical de USO en representación de los trabajadores afectados, y a la que se acompaña el Acuerdo, de 29 de octubre de 2024, de prórroga y modificación parcial del mencionado convenio colectivo, suscrito de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la sección sindical de USO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado acuerdo de prórroga y modificación parcial del Convenio colectivo 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, 3 de diciembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE CTC EXTERNALIZACIÓN, SLU

En Barcelona, siendo las 19 h del 29 de octubre de 2024, reunidos por una parte la RE y por otra la Representación Social, reconociéndose cada una de ellas plena legitimación y capacidad suficiente para el otorgamiento de la presente, comienza la primera de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de CTC Externalización, SLU.

Asistentes:

Por parte de la Representación Social (RS):

En representación de la Sección Sindical Estatal de USO en CTC:

- Irene Fraile Carvajal.
- Cristina Llanes Mora.
- José Javier Martínez Luján.

- Francisco José Moreno Aradilla.
- Rogelio Pérez Calzada.
- Rafael Ruano Mayo.
- Vanesa Sabido Marín.
- Moisés Vizcarro Caparrós.
- Carlos López Téllez, en sustitución de Montserrat Vizcarro Caparrós.

Asesoras del Sindicato USO: Natalia Godoy Escribano y Raquel Alonso.

En representación de la Federación Estatal de Servicios de CC. OO.:

- Maribel Paola Castro Pinto (RLPT del Comité Provincial de Madrid, por CC. OO.).
- Iván Jesús González Marichal (RLPT del Comité Provincial de Tenerife, por CC. OO.).

Asesores: Carlos Castillo Pérez y Tomás Manuel Moreno Hernández.

En representación de la Sección Sindical Autonómica de UGT en Catalunya en la empresa CTC:

- Alicia Casadevall.

Asesora del Sindicato UGT: Trinidad Surell Guilà.

Por parte de la Representación Empresarial (RE):

- Óscar Escribano Velasco.
- Federico Mulé Kähönen.
- Lydia Sánchez Martín.

Asesores del Despacho Garrigues: Óscar Alcuña García, Aleix Nicolau Hermoso y Cristina Villaroya Font.

MANIFIESTAN

Que han sido convocadas a las diversas reuniones celebradas todas las secciones sindicales y sindicatos con representación en los comités de empresa, habiendo acudido libremente aquellas que constan en las diversas actas.

Que la sección sindical firmante del presente acuerdo de prórroga y modificación del convenio colectivo de CTC está legitimada no sólo para la negociación del convenio colectivo sino también para la formalización del citado acuerdo. A tal efecto USO ostenta más del 50 % de la representación legal de los trabajadores de CTC.

Que se han mantenido diversas reuniones, cuya fecha de celebración y contenido consta consignado en las correspondientes actas, en las que se han ido desarrollando las propuestas de cada una de las partes para la consecución de un eventual acuerdo.

Que tras la celebración de dichas reuniones se han identificado los puntos esenciales de la negociación, habiendo acercado posturas con el objeto de delimitar el contenido fundamental de los mismos.

Que (i) en previsión de que la negociación y publicación del Convenio Colectivo de la empresa CTC Externalización, SLU, no pudiera estar finalizado antes del 31 de diciembre de 2024, fecha de finalización de la vigencia del citado convenio y (ii) considerando el reciente cambio de accionista de la empresa y los efectos que ello podría tener en el plano societario, ambas partes, han acordado sustituir la aprobación de un nuevo convenio colectivo por una prórroga expresa y modificación del convenio colectivo actualmente vigente.

Que como consecuencia de las negociaciones desarrolladas hasta el día de la fecha las partes firmantes han alcanzado el siguiente acuerdo:

Primero. *Prórroga del Convenio Colectivo de CTC Externalización, SLU.*

Se acuerda prorrogar la vigencia del actual convenio colectivo de CTC, cuya duración inicial se extendía desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024, para el período de 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Segundo. *Incrementos salariales para los años 2025 y 2026.*

El salario de convenio (formado por el Salario Base y las Pagas Extraordinarias) vigentes en la fecha de la firma del presente acuerdo, se verá incrementado de acuerdo con lo siguiente:

– Para el año 2025:

El salario de convenio para cada uno de los grupos profesionales será el que se recoge en las tablas salariales que acompañan al presente acuerdo como anexo 1.

Para el año 2025 se deja sin efecto la prohibición de absorción y compensación prevista en el artículo 37 del convenio.

Para aquellas personas trabajadoras que perciban un salario bruto anual superior al indicado en las tablas del anexo 1 (o sucesiva tabla actualizada por efecto del SMI) para cada grupo profesional, se les aplicará las reglas de la compensación y absorción garantizando en todo caso un incremento efectivo de su retribución individual equivalente al 2 % del salario indicado en la tabla del anexo 1 correspondiente a su grupo profesional, sin que este importe pueda superar el importe de subida definido en tablas.

En el caso de existir un aumento del SMI que implicase aumentar las tablas por encima de la subida pactada, se procederá de la siguiente manera:

– Primero actualizarán las tablas de acuerdo con los importes indicados en el anexo 1 del presente acuerdo.

– Una vez efectuada la actualización, se aplicarían posteriormente las adecuaciones salariales en tablas correspondientes a los grupos profesionales afectados por el aumento del SMI, con la garantía de que exista, al menos, un 1 % de diferencial entre el salario de tablas de cada grupo profesional, pasando en ese momento a absorberse y compensarse otras partidas que pudiera tener la persona trabajadora, fijas o variables, incluida la garantía *ad personam* derivada de adaptaciones de estructuras salariales de personal subrogados de otros convenios.

– Para el año 2026:

Se acuerda un incremento del salario convenio, sobre las tablas del 2025, equivalente al IPC del año 2025 a 31 de diciembre.

En cualquier caso, se establece un incremento mínimo del 1 % y un máximo del 2 %.

Este aumento se efectuará sobre el salario de tablas (salario base y prorrata de pagas) y no podrá ser absorbido ni compensado con otros emolumentos de las personas trabajadoras.

En el caso de existir un aumento del SMI que implicase aumentar las tablas por encima de la subida pactada, se procederá de la siguiente manera:

– Primero actualizarán las tablas de acuerdo con los importes indicados en el anexo 1 del presente acuerdo.

– Una vez efectuada la actualización, se aplicarían posteriormente las adecuaciones salariales en tablas correspondientes a los grupos profesionales afectados por el aumento del SMI, con la garantía de que exista, al menos, un 1 % de diferencial entre el salario de tablas de cada grupo profesional, pasando en ese momento a absorberse y compensarse otras partidas que pudiera tener la persona trabajadora, fijas o variables,

incluida la garantía *ad personam* derivada de adaptaciones de estructuras salariales de personal subrogados de otros convenios.

El régimen de incrementos establecido en el presente acuerdo sustituye al regulado en el artículo 37 del convenio colectivo vigente.

Tercero. *Modificación del Convenio Colectivo de CTC Externalización, SLU.*

Se acuerda la modificación, sustitución y/o adición de los siguientes artículos, en los términos que a continuación se indican.

Artículo 16. *Fijos discontinuos.*

Se sustituye íntegramente la actual redacción del citado artículo por el siguiente texto:

«1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. Serán personas trabajadoras fijas discontinuas quienes formalicen este tipo de contrato cuyo objeto será prestar servicios en trabajos de naturaleza estacional, actividades productivas de temporada o para el desarrollo de trabajos de prestación intermitente que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Asimismo, también serán personas trabajadoras fijas discontinuas las que, habiendo concertado dicha modalidad de contratación queden vinculadas al desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

2. El orden y la forma del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas, será el siguiente:

Las personas trabajadoras serán llamadas cada vez que se vayan a llevar a cabo las actividades para las que fueron contratadas, y su llamamiento se hará de manera gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar dentro del periodo de inicio de las campañas o ciclos productivos del cliente para el que fue contratado/a, o del cliente al que vaya a ser asignado salvo fuerza mayor debidamente constatada.

A la hora de efectuar el llamamiento, se atenderá a la mayor antigüedad de las personas trabajadoras en la empresa, si bien atendiendo, por un lado, a las necesidades de trabajo requeridas por la actividad y, por otro, a los perfiles, posiciones y categorías necesarias para una adecuada organización del servicio, considerando, asimismo, el ámbito geográfico para el que haya sido contratada la persona trabajadora.

El ámbito geográfico del llamamiento quedará limitado a un radio de acción de 30 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde la persona trabajadora prestó servicios por primera vez sin perjuicio, de que el nuevo servicio esté más cercano al domicilio de la persona trabajadora, medie acuerdo entre ambas partes para ampliar este radio o la persona trabajadora pueda solicitar otra zona geográfica de trabajo para ser tenido/a en consideración en otros servicios.

En ningún caso el rechazo, por parte de la persona trabajadora, de un llamamiento motivado por una distancia superior a la indicada tendrá

consideración de baja voluntaria ni incumplimiento del contrato. En el resto de casos, una vez producido el llamamiento, la persona trabajadora está obligada a su incorporación al trabajo.

A los efectos de garantizar una equilibrada organización de los servicios, desde el punto de vista de su estructura productiva, se agrupará a las personas trabajadoras fijas discontinuas en grupos profesionales y categorías y por sectores de actividad. Los llamamientos se llevarán a cabo, considerando la antigüedad, a partir de las agrupaciones realizadas.

El cese de las personas trabajadoras fijas discontinuas se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad de la empresa, y de forma rotatoria por grupos de personas trabajadoras, de tal forma que, el primero en ser contratado o llamado, será también el primero en cesar en el trabajo, procurándose así que todas las personas trabajadoras fijas discontinuas presten en la empresa un número igual de días dentro de cada campaña o ejecución de contrata.

Las empresas deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, en su caso, semestral, así como los datos de altas efectivas de las personas fijas-discontinuas una vez se produzcan.

El llamamiento se entenderá válidamente realizado cuando este se comunique con una antelación de, al menos 5 días laborables, según calendario de cada servicio, por cualquier medio que deje constancia del llamamiento como, por ejemplo: correo certificado, SMS certificado, burofax o correo electrónico con aviso de notificación y recepción, debiendo contestar el trabajador en el plazo máximo de 48 horas laborables a contar desde su recepción.

Las obligaciones específicas de las personas trabajadoras fijas-discontinuas consistirán en acudir al trabajo cada vez que sean llamadas al mismo para efectuar las labores objeto de su contratación.

La no contestación o falta de incorporación del trabajador se entenderá como una baja voluntaria, salvo que justifique las razones de su no reincorporación, de acuerdo con la legislación vigente, incluyendo también la situación de Incapacidad Temporal.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los periodos de inactividad serán de hasta 3 meses, salvo previsión en otro sentido de un convenio sectorial de aplicación.

Los periodos de ocupación incluyen los descansos legales y los contemplados, de forma proporcional al tiempo efectivo de trabajo, en el presente convenio colectivo.

La empresa deberá informar a las personas fijas discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario a través de correo electrónico, de los tablones de anuncio del Comité o de los centros de trabajo o cualquier otro medio utilizado para comunicar con las personas trabajadoras (portal del empleado), con las vacantes de la misma especialidad y sector de actividad que la persona trabajadora fija discontinua, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria y la empresa teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad de la persona trabajadora y dentro de las facultades organizativas empresariales priorice la transformación de estos contratos frente a nuevas contrataciones. En el caso de que varias personas apliquen a la misma vacante y éstas presenten la misma formación, méritos y antigüedad, tendrán prioridad las personas de mayor edad, así como aquellas que presenten algún tipo de discapacidad igual o superior al 33 %.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.»

Artículo 24. *Jornada anual.*

Se sustituye la actual redacción del primer párrafo del citado artículo por el siguiente texto:

«Las jornadas de trabajo efectivas, en cómputo anual, para los 2 años de vigencia de la prórroga del convenio serán de 1.792 horas.»

Artículo 32. *Vacaciones. Tiempo y períodos de disfrute.*

Se sustituye la actual redacción de los apartados 5 y 6 del citado artículo por el siguiente texto:

«5. Para la elección del período vacacional de más larga duración, y en el caso de turnos, de producirse conflicto entre trabajadores se rotará de año en año la elección del período vacacional, iniciando la elección de la fecha del disfrute de vacaciones quien tenga mayor antigüedad. La persona trabajadora que, por razón de su mayor antigüedad, haya elegido el período de disfrute de vacaciones, en el caso de producirse un nuevo conflicto el siguiente año, con la misma o cualquier otra persona trabajadora, no tendrá prioridad a la hora de elegir el período de vacaciones.

Todo ello sin perjuicio de que, en cada servicio, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores pueda llegar a un acuerdo en materia de asignación de vacaciones, mediante el cual se pacte la aplicación de un criterio distinto al indicado en el párrafo precedente.

6. Cuando un/a trabajador/a tenga días firmados de vacaciones o el servicio las tenga programadas de forma colectiva y sucede que, en todo o en parte, estos días de vacaciones coinciden con una baja de IT, el período vacacional será anulado y se establecerá otro período de disfrute. Cuando, por tratarse de una baja de larga duración, el período de vacaciones pendiente de disfrutar corresponda al año natural anterior al momento del alta médica, dichas vacaciones deberán disfrutarse inmediatamente después de la citada alta.»

Artículo 36. *Liquidación y pago de salarios.*

Se sustituye la actual redacción del punto 1 del citado artículo por el siguiente texto:

«1. Tiempo: La empresa ordenará el abono de los salarios fijos a que tiene derecho el/la trabajador/a el día 30 del mismo mes de su devengo. No obstante, la percepción en la cuenta bancaria de la persona trabajadora dependerá de la entidad bancaria que haya designado la persona a los efectos del abono de los salarios, pudiendo ser posterior al día 30 fecha en la que se ordenó la transferencia.»

Respecto de las cantidades variables que se pudiesen devengar en el mes, el abono de las mismas se realizará antes del día 10 del mes siguiente a su devengo.

Artículo 36 bis. *Anticipos sobre salario.*

Se sustituye la actual redacción del citado artículo por el siguiente texto:

«El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, y por una sola vez al mes, anticipos a cuenta de lo devengado, mediante solicitud escrita a la empresa realizada entre los días 10 y 20 de cada mes.

La cantidad máxima que puede solicitarse será el equivalente al 40 % (cuarenta por ciento) de lo devengado de su retribución fija hasta la fecha de petición, y relativo al mes en curso.

El anticipo solicitado se entregará al interesado en el plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles desde la fecha de presentación de la solicitud al Departamento de Personal.»

Artículo 51 bis. *Sistema de acumulación de horas sindicales.*

Se introduce un nuevo artículo 51 bis, con el siguiente contenido y redacción:

«1. Se acuerda expresamente la acumulación en el año natural de horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa o delegados de personal o delegados sindicales. Dicha acumulación podrá efectuarse entre representantes legales de las personas trabajadoras pertenecientes a un mismo comité de empresa, ya sea provincial o de centro de trabajo.

La cesión de horas, que tendrá una vigencia para el año natural, habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios con el siguiente criterio:

- Para acumulaciones de horas en un representante que supongan 6 o más meses, se deberá informar en diciembre del año anterior.
- Cesiones de horas superiores a un mes e inferiores a 6 meses, deben ser informadas con al menos 30 días naturales de preaviso.
- Cesiones de horas de hasta un mes, deben ser informadas con al menos 15 días naturales de preaviso.
- Cesiones de horas de días sueltos, deben ser informadas con al menos 48 horas laborables de preaviso.

Las horas máximas que se podrán ceder son las equivalentes a 11 meses.

Por efectos del régimen de acumulación no podrá quedar liberada más de una persona trabajadora en el servicio en el mismo mes.

De forma excepcional, se permite que exista una persona liberada con horas sindicales de personas que no pertenezcan a su mismo comité de empresa sino a personas que puedan pertenecer a distintos comités de empresa, pero dentro de su mismo ámbito autonómico. Se regirá por las mismas reglas que se han indicado en los párrafos precedentes.

2. Excepcionalmente, y solo para el período de vigencia de la presente prórroga de convenio, es decir, hasta máximo el día 31 de diciembre de 2026 y sin que pueda aplicarse el régimen de ultraactividad o de prórroga del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente la acumulación en el año natural de horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa o delegados de personal o delegados sindicales. Dicha acumulación podrá efectuarse:

(1) Entre representantes legales de las personas trabajadoras pertenecientes a una misma representación sindical que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo ubicados en la misma Comunidad Autónoma. La cesión de horas, que tendrá una vigencia para el año natural, habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, y

siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios con el siguiente criterio:

- Para acumulaciones de horas en un representante que supongan 6 o más meses, se deberá informar en diciembre del año anterior.
- Cesiones de horas superiores a un mes e inferiores a 6 meses, deben ser informadas con al menos 30 días naturales de preaviso.
- Cesiones de horas de hasta un mes, deben ser informadas con al menos 15 días naturales de preaviso.
- Cesiones de horas de días sueltos, deben ser informadas con al menos 48 horas laborables de preaviso.

(2) Los representantes legales de las personas trabajadoras pertenecientes a una misma autonomía y representación sindical podrán ceder su crédito horario por periodos máximos de 3 meses, a los representantes de otra autonomía distinta, pero de la misma representación sindical. Dicha cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, y en ella figurarán los extremos mencionados anteriormente. Únicamente podrán ser cedidas las horas entre autonomías a un máximo de 2 personas beneficiarias y por un periodo máximo de 3 meses por año natural cada una de ellas.

Las horas máximas que se podrán ceder son las equivalentes a 11 meses.

Por efectos del régimen de acumulación no podrá quedar liberada más de una persona trabajadora en el servicio en el mismo mes.»

Artículo 53 bis. *Criterios de representatividad, para la constitución de comisiones de trabajo durante la vigencia del convenio.*

Se introduce un nuevo artículo 53 bis, con el siguiente contenido y redacción:

«Cuando se tengan que constituir comisiones de trabajo, a los efectos de determinar el número de miembros que le corresponde a cada sindicato en aquellas, se tendrá en cuenta la representación de dichos sindicatos en los órganos legales de representación, a 31 de diciembre del año anterior a la constitución de la comisión.»

Por la Representación Empresarial: Lydia Sánchez Martín.

Por la Representación Social:

Sección Sindical Estatal de USO: Moisés Vizcarro Caparrós.

Federación Estatal de Servicios de CC. OO.: Maribel Paola Castro Pinto.

Sección Sindical Autónoma de UGT en Catalunya: Alicia Casadevall.

Sindicato AIT: José Manuel Casero Gil.

ANEXO 1**Tablas salariales CTC 2025**

GP	S. base	PPE	Sal. mes	Sal. anual 2025
0	1.134,00	189,00	1.323,00	15.876,00
1	1.162,35	193,73	1.356,08	16.272,96
2	1.173,97	195,66	1.369,63	16.435,56
3	1.185,71	197,62	1.383,33	16.599,96
4	1.197,57	199,60	1.397,17	16.766,04
5	1.209,55	201,59	1.411,14	16.933,68
6	1.221,64	203,61	1.425,25	17.103,00
7	1.299,49	216,58	1.516,07	18.192,84
8	1.312,48	218,75	1.531,23	18.374,76