

RESUMEN

PROPUESTA DE **CCOO** PARA LA ARMONIZACIÓN DE CONDICIONES LABORALES EN VITALY HEALTH SERVICES

1. Ámbito funcional, personal y territorial de Aplicación.

- El acuerdo se aplica a todas las personas trabajadoras pertenecientes a la empresa Vitaly Health Services S.L. de todo el territorio del Estado español.

2. Ámbito Temporal de Aplicación.

- El Acuerdo colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 2026 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2028.

3. Ámbito de Aplicación y Garantías Jurídicas

- **Prioridad Aplicativa:** Se declara la prioridad de este Acuerdo sobre el Convenio Nacional, asegurando que cualquier mejora pactada aquí prevalezca sobre el mismo.
- **Vigencia y Ultraactividad:** Vigencia de 3 años (2026-2028) con prórroga automática y mantenimiento de todo el contenido normativo hasta que haya un nuevo acuerdo (ultraactividad plena).
- **Garantía "Ad Personam":** Respeto absoluto a las condiciones individuales que, en su conjunto anual, sean superiores a las pactadas en este documento.

4. Comisión Mixta Paritaria

- Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del Acuerdo, se crea una Comisión Mixta Paritaria compuesta por siete integrantes por parte de la Empresa y otros siete de la Representación Sindical.
- **Competencias:** Interpretación del Acuerdo, Vigilancia, seguimiento y regulación del cumplimiento del Acuerdo así como mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.
- Buzón de correo electrónico habilitado para consultas sobre el acuerdo de personas trabajadoras (resolución sobre la consulta realizada en un plazo máximo de 30 días naturales desde la misma).
- La solicitud de intervención de la Comisión Mixta, no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

5. Ingreso en el trabajo y pruebas de aptitud

- La incorporación de nuevas personas a la Empresa se realizará mediante contrato escrito, formalizarse el mismo antes del inicio de la prestación de servicios. El contrato incluirá el contenido general de las condiciones que se pacten.

6. Tiempo de Trabajo y Jornada Laboral

- **Reducción de Jornada Anual:** Se propone una reducción progresiva hasta alcanzar las **1.618 horas** en 2026 (1665h), 2027 (1640h) y 2028 (1618h).
- **Cómputo de Desplazamientos:** El tiempo de viaje desde el centro de trabajo (o domicilio) hasta el cliente computa íntegramente como **tiempo efectivo de trabajo**.
- **Pausa Retribuida:** Descanso de **20 minutos** en jornadas superiores a 6 horas, considerado tiempo de trabajo efectivo.
- **Acuerdo Calendario Laboral:** Acuerdo Empresa-RLPT para calendario laboral antes del 31 de Diciembre del año anterior.
- **Horario en Contrato de Trabajo:** En el contrato de trabajo se indicará el horario, (jornada diaria), a desarrollar por la persona trabajadora

7. Vacaciones.

- **Vacaciones Ampliadas:** 24 días laborables más **6 días de libranza** retribuidos (estos últimos de implantación progresiva hasta el año 2027 y solicitados con una antelación mínima de cinco días laborables).
- Los días de vacaciones se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente.
- Las vacaciones podrán fraccionarse sin límite de periodos. Al menos quince días laborales de forma consecutiva o bien en dos periodos dentro del período estival (15 de junio al 15 de septiembre).
- Posibilidad de establecer un acuerdo/pacto individual para el disfrute de las vacaciones en un período distinto.
- Solicitud de vacaciones hasta el 31 de Marzo y respuesta de empresa 21 de Abril.

8. Horas Extraordinarias.

- Se compensarán con tiempo de descanso o con retribución económica a elección de la persona trabajadora.

- La compensación con tiempo de descanso será la siguiente:
 - 2 horas por 1 hora trabajada entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, o bien en un día festivo o fin de semana. **Se compensará adicionalmente con una retribución económica no inferior a 1,15 horas por cada hora trabajada.**
 - 1,5 horas por 1 hora trabajada el resto de horas fuera del horario habitual del trabajador.
- La compensación con retribución económica será la siguiente:
 - Retribución de 2 horas por 1 hora trabajada entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, o bien en un día festivo o fin de semana.
 - Retribución de 1,5 horas por 1 hora trabajada el resto de horas fuera del horario habitual del trabajador.
- Compensación con media jornada de descanso (o su equivalente en horas) por cada noche de pernoctación fuera del domicilio habitual.
- Acumulación de horas extraordinarias y de compensación por pernocta a vacaciones y/o festivos y disfrute a elección de la persona trabajadora, no siendo necesario que estas se agoten dentro del año natural.

9. Permisos retribuidos.

- Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días laborables.
- Seis días laborables en los casos de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- En caso de fallecimiento de un compañero o compañera de la Empresa se dispondrá del tiempo indispensable para acudir al sepelio.
- Dos días laborables por traslado del domicilio habitual.
- La persona trabajadora dispondrá del tiempo necesario para acudir a consultas y pruebas médicas, sean de índole pública o privadas, siempre que aporte el oportuno justificante.
- Por el tiempo necesario para el acompañamiento a familiares de primer grado y segundo grado por consanguinidad o afinidad a consulta o pruebas médicas, sean de índole pública o privadas siempre que aporte el oportuno justificante.
- Por reuniones escolares por hijos en edad de escolarización. Permiso por el tiempo indispensable.
- Permiso complementario de dos semanas adicionales de las que legalmente le correspondan por nacimiento de hijo/a.
- Reducción de jornada por guarda legal por quien tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años.

10. Permisos NO retribuidos.

- Hasta tres meses, en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, hijos y enfermedad grave de familiares de primer grado.
- Hasta seis meses, por traslado del cónyuge o pareja de hecho que implique cambio de residencia fuera de la provincia en la que preste sus servicios.
- Para resolver asuntos propios debidamente justificados, todos los trabajadores/trabajadoras con antigüedad superior a un año podrán disfrutar de un permiso sin sueldo, no superior a nueve meses.
- Permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento que el menor cumpla catorce años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrán disfrutarse a tiempo completo o a régimen de jornada de tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso será retribuido hasta llegar al tiempo correspondiente a 6 semanas.

11. Excedencias.

- Excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo durante los primeros 9 meses.
- Duración máxima de excedencias de 5 años con posibilidad de solicitud de prórrogas hasta un máximo de 4 veces.
- Excedencia de un año de duración con reserva de puesto de trabajo en caso de tratamiento personal de adicciones bajo tratamiento y supervisión médica.

12. Horario Flexible.

- Siempre que quede cubierta la prestación del servicio al cliente, las personas trabajadoras con jornada completa dispondrán de un horario flexible que les posibilitará, velando por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comenzar a trabajar entre las 7:00h y las 9:30h y finalizar la jornada entre las 14:00h y las 16:45h.
- En aras de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar, la realización de horas dentro del horario flexible pero fuera de la jornada diaria marcada en el calendario laboral o contrato de trabajo, queda a la voluntad expresa de la persona trabajadora.
- La persona trabajadora que lo necesite para dar cumplimiento a la jornada semanal pactada podrá permanecer de manera voluntaria en el centro de trabajo como máximo hasta las 19:00h. En ningún caso, se podrá realizar diariamente por decisión de la persona trabajadora jornadas superiores a las 9 horas diarias de trabajo efectivo.
- Dentro del horario flexible indicado se considera horario de presencia obligatoria el

comprendido entre las 9:30h y las 14:00h, exceptuando el personal en situación de Trabajo a Distancia y/o Teletrabajo.

- En los casos que el personal realice jornada partida, recibirá una ayuda por comida de hasta 15 euros. En caso que la persona trabajadora esté desplazada en una empresa cliente y el menú sea mayor, se abonará el importe superior a 15 euros.
- No resultará aplicable el horario flexible al personal que por su actividad preste servicio en exclusividad a empresas que, por circunstancias tales como exigir atención al cliente, naturaleza de las funciones desempeñadas, ubicación de la prestación del servicio, etc. deban trabajar con distribuciones horarias especiales para adaptarse a las necesidades del cliente y/o de los servicios prestados.
- Asimismo, la flexibilidad horaria no será de aplicación al personal adscrito a unidades móviles, centros concertados o instalaciones de clientes que requieran un horario diferente y específico de prestación, así como en los casos en los que debido a la prestación del servicio existan compromisos tales como actividades formativas (internas o externas).

13. Derecho vinculado a la protección del embarazo y la maternidad.

- La futura madre tendrá derecho a una reducción de la jornada en un cincuenta por ciento, percibiendo el cien por cien del salario, durante las cuatro semanas previas al parto, cuya fecha deberá ser acreditada por personal médico especialista.

14. Contratación de duración determinada.

- La Empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

15. Contratos a tiempo parcial.

- Se podrá establecer un pacto de horas complementarias que permita incrementar la dedicación de la persona con contrato a tiempo parcial hasta un 60% de las horas contratadas. La necesidad de realizar horas complementarias deberá notificarse con un preaviso mínimo de una semana.

16. Contrato fijo-discontinuo. Cobertura de puestos vacantes.

- Respecto a las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo en situación de inactividad, las plazas vacantes o de nueva creación, ambas de carácter fijo ordinario, se comunicarán por medio del sistema que establezca la Empresa y tendrán preferia dichas personas trabajadoras.

17. Ascensos y Promociones.

- Los ascensos y promociones del colectivo administrativo se regirán por los siguiente criterios:
 - Grupo III Nivel 8: Personal administrativo de nueva incorporación, siempre y cuando por sus funciones administrativas no le corresponda un nivel superior.
 - Grupo III Nivel 7: Accederán automáticamente a este nivel todo el personal administrativo encuadrado en el grupo profesional III, nivel retributivo 8, en el momento en que se cumpla una antigüedad de dos años en la Empresa.
 - Grupo II Nivel 6: Accederán automáticamente a este nivel todo el personal administrativo encuadrado en el grupo profesional III, nivel retributivo7, en el momento en que se cumpla una permanencia de dos años en ese grupo profesional y nivel retributivo, desde la firma del presente Acuerdo.
 - Grupo II Nivel 5: Accederán automáticamente a este nivel todo el personal administrativo encuadrado en el grupo profesional II, nivel retributivo 6, en el momento en que se cumpla una permanencia de dos años en ese grupo profesional y nivel retributivo, desde la firma del presente Acuerdo.
- Las citadas promociones se realizarán con efectos del primer día del mes siguiente al que se cumpla el requisito de años indicado en cada uno de los supuestos mencionados.

18. Movilidad funcional.

- En el supuesto de que una persona trabajadora por su desempeño profesional resultase condenada con pena de inhabilitación, la Empresa se compromete a reubicarlo en otro puesto compatible mientras dure el periodo de inhabilitación.

19. Complemento “Ad Personam”.

- Complemento “Ad Personam” donde se incluye el importe del salario pactado/acordado por encima del salario base de convenio y que no será compensable ni absorbible.

19. Plus de Conducción de Unidad Móvil.

- La cuantía de este plus se fija para el año 2026 en 75 euros mensuales, experimentando la misma evolución de incrementos porcentuales que se acuerdan en cada momento para la tabla de salarios bases.

20. Nuevo “Plus de Conducción de Unidad Móvil”.

- Se abonará este plus al personal que no habiendo sido contratado para desarrollar esta actividad, realizase habitualmente la tarea de conductor de unidad móvil. La cuantía de este plus será de 12 euros por día efectivamente conducido. Se abonara este plus como complemento y mejora del importe del “Plus de Conducción de Unidad Móvil” para aquellas personas trabajadoras cuyos importes mensuales teniendo en cuenta los días conducidos excedan del importe que se viene percibiendo como “Plus de Conducción de Unidad Móvil”.

21. Nuevo “Plus de Pernocta”.

- Se establece el abono del “Plus de Pernocta” a través de una compensación diaria de 20 € por día en que el trabajador debe pernoctar fuera de su domicilio habitual.

22. Condiciones económicas 2026 y años posteriores.

- Año 2026 incremento de 3% sobre tablas de convenio de 2025 definitivas.
- Para el año 2027 y siguientes, se incrementaran todos los conceptos salariales del presente acuerdo tomando como referencia el incremento del IPC General a fecha 31 de Diciembre del año anterior.

23. Pagas extraordinarias.

- Las personas trabajadoras podrán percibir su retribución anual de manera prorrateada, siempre que lo soliciten con antelación suficiente a su percepción que se realizará por año natural (Del 1 de Enero al 31 de Diciembre).

24. Dietas, Gastos de locomoción y manutención.

- Gastos de locomoción: Año 2026 se abonarán a 0,40 euros/km.
- Gastos de locomoción: Año 2027 y siguientes se incrementará el importe tomando como referencia el incremento del IPC General a 31 de Diciembre del año anterior.
- Dieta: Las personas trabajadoras que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos superiores a 75 kilómetros desde el centro de trabajo, percibirán una dieta, en función de la duración del desplazamiento, por los importes que se indican a continuación:

A) Viajes de varios días (con pernocta): Cuando el empleado esté obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual y/o el viaje requiera la realización de las dos comidas principales, es decir almuerzo y cena, fuera del domicilio habitual se abonarán 53,34 euros/día.

B) Viajes de un día (sin pernocta): Cuando sea tan sólo una de las comidas principales las que necesariamente deba realizar (o almuerzo o cena) se abonarán 26,67 euros/día. Cuando sea tan sólo el desayuno lo que necesariamente debe realizar (el viaje finalice antes de comer), se abonará 8,89 euros/día.

- Compensación por comida. A partir de la firma del presente Acuerdo, se compensará, previa justificación, el importe de la comida durante la vigencia del presente Acuerdo, en aquellas situaciones en las que por necesidades del servicio de la empresa de acuerdo con la cartera de clientes y/o agenda sanitaria, etc., y previa autorización expresa de la Empresa, el personal sea requerido para trabajar a partir de las 15 horas.

25. Ayuda económica en los supuestos de cambio de centro de trabajo de la Empresa.

- En los supuestos de cambio de centro de trabajo a otro situado a más de 15 km y hasta 30 km, y siempre que esta situación no suponga movilidad geográfica, se establece una compensación, que se abonará durante el tiempo que dure la situación, por importe de 90 euros mensuales cuando el desplazamiento sea entre 15 y hasta 20 km., y de 120 euros cuando el desplazamiento sea de más de 20km.

26. Uniformes y prendas de trabajo.

- Se tendrá en consideración los trabajos realizados en el exterior/unidades móviles proporcionando ropa de abrigo.

27. Préstamos al personal.

- Se dotara un fondo anual de 850.000 € destinado a atender la concesión de préstamos.

28. Premio de permanencia en el servicio a la Empresa.

- 20 años de permanencia: 2 días de permiso retribuido no recuperable.
- 25 años de permanencia: 2 días de permiso retribuido no recuperable y percibirán, por una única vez y de forma excepcional, la cantidad de 1.700 euros brutos, actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores según el IPC real que corresponda.
- 30 años de permanencia: 2 días de permiso retribuido no recuperable y percibirán, por una única vez y de forma excepcional, la cantidad de 2.000 euros brutos actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores según el IPC real que

corresponda.

- 35 años de permanencia: 2 días de permiso retribuido no recuperable y percibirán, por una única vez y de forma excepcional, la cantidad de 2.000 euros brutos actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores según el IPC real que corresponda.

29. Nuevo "Provisión económica y otros beneficios sociales".

- La Empresa dotará una cantidad de dos millones ochocientos mil euros para los beneficios sociales en el año 2026.
- Se incluyen en los gastos de esta provisión los siguientes beneficios:
 - Seguro de vida y accidentes. Subvención para el seguro de salud.
 - Cesta de Navidad.
 - Ayuda hijos e hijas.
 - Ayuda para hijos e hijas con discapacidad o enfermedad grave.
 - Fondo de Ayuda para la persona Empleada.
 - Otras iniciativas con carácter social de interés para la plantilla.
- Para la gestión de los Beneficios Sociales regulados en este artículo existirá una Comisión de Beneficios Sociales (CBS).

1. Seguro de vida y accidentes.

- La empresa otorgará un seguro de grupo cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por los siguientes capitales:
 - Defunción por cualquier causa: 25.000 euros.
 - Defunción por accidente, sea o no de trabajo: 55.000 euros.
 - Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa: 25.000 euros.
 - Incapacidad permanente absoluta por accidente, sea o no de trabajo: 55.000 euros.
 - Incapacidad permanente total por cualquier causa: 25.000 euros.
 - Incapacidad permanente parcial por accidente, sea o no de trabajo: 55.000 euros.
 - Gran Invalidez por cualquier causa: 110.000 euros.

2. Subvención para el seguro de salud.

- La empresa financiará el 50% del coste individual de la persona trabajadora, corriendo por cuenta de éste el coste del 50% restante, así como el 100% del coste derivado de la ampliación de cobertura individual a familiares directos.

3. Cesta de Navidad.

- La Empresa hará entrega de una cesta o lote de navidad a todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, por importe mínimo de 80 euros

4. Ayuda a hijos e hijas.

- La empresa abonará a las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as menores de 18 años una ayuda por cada hijo/a cuyo importe se establecerá por la CBS.

5. Ayuda para personas discapacitadas. Cónyuges, ascendientes o descendientes.

- La persona trabajadora que acredite la convivencia con un cónyuge, ascendiente o descendiente, o conviviente con una minusvalía declarada oficialmente como mayor o igual al 33% y que dependa económicamente de ésta, tendrá derecho por cada uno de los casos a una ayuda anual de 1400 euros para el año 2026, actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores según el IPC real que corresponda.

6. Compensación económica por jubilación.

- Si la jubilación se solicitara por la persona trabajadora en la edad ordinaria de jubilación, la empresa abonará por una sola vez, una mensualidad por cada cinco años de servicio, con un máximo de diez mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los treinta años de servicio en la empresa.
- La mensualidad que se contempla en el párrafo anterior quedará integrada por la retribución fija mensual, percibida en el último mes en activo del empleado que se jubila.

7. Ayudas de estudio a empleados.

- Se abonarán los gastos de matrícula y libros de texto de las asignaturas aprobadas cuando la persona trabajadora, con una antigüedad en la empresa superior a un año, realice estudios relacionados con la actividad de la empresa, de grado medio o superior en centros oficiales, públicos o privados, reconocidos por el MEC y/o los organismos públicos competentes.

8. Ayudas de guarderías y estudios para descendientes de los empleados.

- Se establece una ayuda para guardería de los hijos e hijas de los empleados, con edad no superior a 3 años de 500 euros para el año 2026, actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores según el IPC real que corresponda.
- Para estudios de hijos e hijas de empleados, con edad no superior a 16 años, se establece una ayuda de 750 euros para el año 2026, actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores según el IPC real que corresponda.

9. Gratificación por matrimonio o pareja de hecho.

- El personal con una antigüedad mínima en la empresa de un año, que hubiera contraído matrimonio o constituido una pareja de hecho tendrá derecho a percibir una gratificación por un importe de 670 euros, actualizándose esta cantidad en los ejercicios económicos posteriores según el IPC real que corresponda.

10. Fondo de Ayuda a las Personas Empleadas (FAPE).

- Las ayudas incluidas en el FAPE y sus importes se regularán en el Reglamento de la

CBS, de cuya revisión y aprobación se encargará la CBS.

30. Vacantes, puestos de nueva creación y sustitución.

- La empresa anunciara todas las vacantes y los puestos de nueva creación, independientemente de la categoría profesional, expresando las condiciones requeridas para acceder a su desempeño.
- Las personas con interés en el traslado a una provincia, centro de trabajo o departamento distinto al de su actual destino y que reúnan las condiciones requeridas para el puesto, notificaran tal pretensión al Departamento de Personas de la empresa, para que ésta valore sus postulaciones. La empresa justificará por escrito de forma individual a cada persona trabajadora la negativa a dicha solicitud.

31. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

- a Empresa reconocerá a las mujeres víctimas de violencia de género un catálogo de derechos:
 - Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.
 - Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo
 - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo de acuerdo con los plazos establecidos en el artículo 48.8 ET.
 - Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
 - Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas.
 - Flexibilización de los criterios de concesión de préstamos o anticipo para atender a situaciones de necesidad.
 - Asistencia profesional a las víctimas de violencia de género: Asesoramiento y apoyo psicológico y asistencia jurídica.

32. Vigilancia de la salud y Formación en Prevención de Riesgos Laborales .

- La persona trabajadora que lo solicite podrá realizar el reconocimiento médico en una empresa externa.
- La Empresa está obligada a garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

33. Trabajo a distancia y/o Teletrabajo.

- Dotación de medios, equipos y herramientas y compensación de gastos:
 - A) Dotación de un teléfono móvil, una pantalla auxiliar de como mínimo 24 pulgadas, ratón y teclado externo. La empresa proporcionará los consumibles necesarios para la prestación del servicio de la persona trabajadora, que se encontrarán a su disposición en el centro de trabajo al que esté asignado. En los casos en los que los medios suministrados no tengan posibilidad de transmisión de datos, o sea insuficientes, la empresa facilitará un sistema de comunicación de datos alternativo.
Compensación por los gastos derivados del trabajo a distancia de hasta 200 € brutos en concepto de gastos por mobiliario (mesa y silla ergonómica) en el caso de que la empresa no los suministre por sus propios medios
 - B) Compensación de 3 euros por cada día de trabajo a distancia efectivo a tiempo completo realizado por la persona trabajadora que se revalorizarán según IPC.
- Se computará como tiempo de trabajo efectivo el transcurrido desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el domicilio de la empresa cliente y viceversa.

34. Nuevo "Plus de Disponibilidad".

- Se entiende por disponibilidad el período de tiempo por el cual la persona trabajadora, fuera de su jornada laboral, está localizable para recibir comunicaciones por parte de la empresa. Las comunicaciones se realizarán a través de medios aportados por la empresa (principalmente teléfono móvil inteligente). El motivo de las comunicaciones se realizará por motivos de carácter urgente e imprevisibles que impliquen un deber de readaptación y/o reorganización empresarial tendentes a garantizar el servicio a prestar a las empresas clientes.
- Cada hora disponible o localizable se compensará como mínimo con los siguientes importes, actualizables anualmente con el incremento del IPC.
 - a) Personal perteneciente al Grupo I: 20 euros.
 - b) Personal perteneciente al Grupo II: 15 euros.
 - c) Personal perteneciente al Grupo III: 10 euros.

35. Desconexión digital.

- Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se establecen las siguientes medidas:
 - a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, baja médica o vacaciones.
 - b) Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación sobre asuntos profesionales, una vez finalizada su jornada laboral diaria.