



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

10567 *CONVENIO COLECTIVO DE CABLE AIREWORLD SAU*

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa **CABLE AIREWORLD SAU**. Localizador: WV51EO14

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 08/05/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante convenio colectivo para la empresa CABLE AIREWORLD SAU. Dicho convenio ha sido suscrito por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 09/05/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 04/08/2023.

III. En fecha 23/08/2023 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 24/11/2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y



funcional de la Conselleria de Educació, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, a 01 de diciembre de 2023.

EL DIRECTOR TERRITORIAL
JUAN ANTONIO CASTAÑO DÍAZ



I CONVENIO COLECTIVO CABLE AIREWORLD S.A.U.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación personal y geográfico.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones y relaciones laborales en la empresa Cable Aireworld S.A.U. con número en la Seguridad Social 031062251, C.I.F. A03317344 y sede social de la empresa en C/ Pau Casals, 2 Novelda. (Alicante).

El presente Convenio Colectivo alcanza a todas las personas trabajadoras de la Empresa en toda la provincia de Alicante. Trabajadores, trabajadoras y Empresa se ven obligados a ejercer su actividad en base a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

Artículo 2º.- Entrada en vigor y vigencia.

El presente Convenio Colectivo estará vigente desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante (BOP) hasta el 31 de Diciembre de 2025, con excepción de aquellos artículos o cláusulas en los que se estipule una vigencia específica.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes signatarias, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia. La misma se hará por escrito y se presentará ante el organismo administrativo que en cada momento resulte competente a efectos de registro.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio a partir de su denuncia.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en ella, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, en sus propios términos.

De ser denunciado el Convenio, este permanecerá vigente hasta la aprobación de las nuevas modificaciones si las hubiera.

ARTÍCULO 3º.- Comisión negociadora del convenio.

La Comisión Negociadora para el presente Convenio Colectivo estará compuesta y funcionará con arreglo a lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del RDL/2015, de 23 de octubre, sobre el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.



ARTÍCULO 4º.- Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 miembros del comité de empresa siguiendo las prescripciones legales y el mismo número en representación de la Empresa que serán designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican, pudiendo asistir un asesor o asesora por ambas partes, con voz pero sin voto.

La citada Comisión resolverá las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación de este Convenio, siendo sus acuerdos vinculantes para las partes. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en todo caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones sindical y empresarial.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
3. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio.
5. La posibilidad de proponer, a instancia de parte, a la Comisión Negociadora la renegociación de cualquier cuestión enunciada en el Convenio.
6. Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria en el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores sobre inaplicación de condiciones de trabajo.

Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo, tanto de carácter individual como colectivo. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, se emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de diez días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que



sean de aplicación al supuesto planteado ya que este trámite previo en ningún caso interrumpirá o suspenderá los plazos de prescripción o caducidad que correspondan.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan por las partes a la Comisión Paritaria adoptarán siempre la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición clara y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos a entendimiento del proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. En todo caso, la Comisión Paritaria podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para alcanzar un acuerdo sobre la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse alcanzado un acuerdo o emitido un dictamen, se estará a lo dispuesto en el VII Acuerdo sobre la solución autónoma de conflictos laborales, que con fecha de 21 de marzo de 2023 se publicó en el DOGV la resolución de 17 de febrero de 2023 de la subdirección general de conflictos laborales, sometiéndose ambas partes a los procedimientos de mediación previstos en el mismo, a los efectos de lo previsto en el artículo 85.3.e. del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, las partes se someterán a los mencionados procedimientos de mediación exclusivamente en relación con los conflictos colectivos, de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 5º.- Compensaciones, garantía “Ad Personam” y derechos supletorios.

Los aumentos a las retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones del cómputo anual, superen las aquí establecidas. Las mejoras de las restantes condiciones que legal, o reglamentariamente o por acuerdo entre las partes, se pudieran establecer, quedarán integradas en el mismo si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.



Si algún trabajador o alguna trabajadora tuviese una suma de devengos superior a la que puedan corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa, a título exclusivamente personal, debiendo ser informado por escrito al Comité de Empresa de las condiciones particulares de dicho trabajador o de dicha trabajadora.

Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman parte de un todo orgánico indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

CAPÍTULO II. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 6º.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlos en los diferentes grupos y categorías profesionales, es facultad de la Dirección de la Empresa, previa información a los Delegados o a las Delegadas de Empresa. En consecuencia, debe realizarla de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos (personal, elementos materiales, tiempo, etc.) hasta el límite que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal. Todo ello dentro del margen legal que este Convenio estipula.

ARTÍCULO 7º.- Implantación de sistemas de control de rendimientos personales.

Cuando la Empresa decida implantar un sistema de análisis de control de rendimientos personales, lo someterán a un período de prueba no inferior a cuatro semanas ni superior a ocho. Finalizado dicho período de prueba, los representantes de los trabajadores o de las trabajadoras manifestarán su acuerdo o desacuerdo al sistema que se trate de implantar, en el plazo de quince días.

En caso de acuerdo quedará implantado definitivamente dicho sistema.

En caso de desacuerdo, y en el plazo de diez días a partir de la fecha de reclamación, Empresa y representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, conjuntamente, tratarán de solucionar las diferencias planteadas, de cuyo caso se levantará acta.

En caso de avenencia quedará implantado el sistema.

En caso de no avenencia se recurrirá a la Autoridad Laboral, de quien se solicitará designe persona técnica en la materia a fin de que dictamine sobre las diferencias planteadas, con intervención de los técnicos y de las técnicas asignados y asignadas tanto por la Empresa como por las personas trabajadoras.



La resolución que dicte la Autoridad Laboral, en base al dictamen emitido por el técnico y la técnica designado, será de obligatorio cumplimiento para la Empresa y las personas trabajadoras.

Hasta tanto no se implante con carácter definitivo el nuevo sistema de análisis y control, se entenderá que se mantiene el sistema anterior.

ARTÍCULO 8º.- Facultades de la Dirección de la Empresa.

- a) La clasificación de los trabajos según normativa laboral.
- b) Exigir los rendimientos mínimos tanto en los trabajos de grupo como en los individuales. Estos rendimientos mínimos deberán estar estipulados en este Convenio o en anexos al mismo.
- c) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador o la trabajadora. La racionalización de la producción será consensuada entre la Empresa y los delegados o las delegadas.
- d) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisible en el proceso de producción. Esta calidad estará dentro de los parámetros de seguridad y racionalidad.
- e) Establecer normas de vigilancia y diligencia en el cuidado y en el manejo de máquinas y utillajes.
- f) La realización de la organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas, distribución de personal dentro de su área, movilidad funcional según legislación vigente, variaciones técnicas de las máquinas e instalaciones.
- g) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos, cambios de materiales, sustitución y renovación de máquinas o condiciones técnicas de las mismas, bajo consenso con los delegados/as del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 9º.- Obligaciones de la Empresa.

- a) Informar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo.
- b) Tener a disposición de las personas trabajadoras la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes para las mismas. Asignar y preparar dichas tareas.
- c) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos de salario, en forma clara y sencilla para que pueda ser comprendido normalmente, cualquier que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos. Siempre cumpliendo las condiciones de este Convenio.



d) Estimular toda iniciativa, de cualquier trabajador o trabajadora, encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

e) Cumplir en tiempo y forma con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, proporcionando al Comité de Empresa la información y documentación que se indica en dicho artículo, lo que permitirá a dicho Comité el adecuar las propuestas a la realidad de la situación empresarial, buscando la mejora de las condiciones de sus representados y optimizar la capacidad de estos para alcanzar unos mejores resultados en todos los departamentos. De igual manera se debe de actuar con el resto de artículos del Estatuto, que legalmente deben ser conocidos, respetados y cumplidos.

ARTÍCULO 10º.- Rendimientos.

Para determinar la actividad normal en los trabajos no racionalizados, la Empresa podrá optar por cualquiera de los siguientes sistemas:

- Aplicación de cronometraje directo, toma de tiempos, geolocalización baremo o cualquier otro.

- En el caso de trabajadores o trabajadoras del área comercial de la empresa, los rendimientos se determinarán a través del establecimiento de objetivos mínimos por ventas, dichos objetivos serán consensuados entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

- Para el caso de los empleados y empleadas del área técnica (aire y fibra) se establece el sistema de objetivos mensual como rendimientos mínimos. Dichos objetivos serán consensuados entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La exigibilidad de dichos rendimientos será potestativa de la Dirección de la Empresa, sin que, en ningún caso, la no exigencia implique renuncia a ello.

En el supuesto que un trabajador o trabajadora pase a desempeñar, temporalmente, las funciones de varios puestos de trabajo, se aplicarán, en su caso, los sistemas de rendimientos que proporcionalmente correspondan a cada puesto de trabajo.

ARTÍCULO 11º.- Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo.

En el caso que la Empresa quiera implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifique por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales; el estudio de métodos y la calificación de los puestos de trabajo, procederá de la siguiente manera:



a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar a estos efectos.

b) Ambas partes, se reunirán y mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de un mes, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.

c) En caso de no avenencia se recurrirá a la autoridad competente, de quien se solicitará designe persona técnica en la materia a fin de que dictamine sobre las diferencias planteadas, con intervención de los técnicos asignados tanto por la Empresa como por los trabajadores y trabajadoras.

d) La resolución que dicte la autoridad competente, en base al dictamen emitido por el técnico o técnica designado, será de obligatorio cumplimiento para la Empresa, trabajadores y trabajadoras.

e) Hasta tanto no se implante con carácter definitivo el nuevo sistema de análisis y control, se entenderá que se mantiene el sistema anterior.

f) Sin perjuicio de los anteriores puntos y ante cualquier discrepancia que estos planteen en la vulneración de derechos individuales o colectivos, se estará a lo dispuesto en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12º. Teletrabajo.

La modalidad de teletrabajo consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador o trabajadora en el centro de trabajo, el cual puede realizar su actividad desde su domicilio utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Consiguientemente, la implantación podrá llevarse a cabo en aquellas actividades susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios.

El desarrollo de la prestación de servicios en teletrabajo se formalizará mediante un acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora en los términos previstos en este convenio.

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores o trabajadoras, que se mantienen en sus términos.

Esta modalidad tiene carácter voluntario, tanto para el trabajador o trabajadora su aceptación, como para la Empresa en su ofrecimiento e igualmente es reversible para ambas partes. Por parte de la Empresa cuando concurren razones de organización del trabajo, causas productivas, tecnológicas o cambios de puesto del teletrabajador o teletrabajadora y su nueva actividad no se adecúe a los requisitos



para poder desarrollarlas en teletrabajo, comunicándolo al teletrabajador o teletrabajadora con un preaviso de dos meses. Por parte de la persona trabajadora también se podrá ejercer el derecho de reversión comunicándolo con un preaviso de dos meses.

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo, supone que el trabajador o trabajadora podrá realizar sus funciones de manera no presencial como máximo hasta el noventa por ciento (90%) de su jornada laboral anual, trabajando desde su domicilio. Dadas las características del régimen de teletrabajo, la persona trabajadora durante la realización de su jornada presencial, ocupará un puesto físico de trabajo habilitado a tal fin.

No obstante, dicho porcentaje podría ser objeto de modificación de acuerdo entre las partes y quedaría reflejado en el correspondiente acuerdo. Es preciso compaginar un control del teletrabajo (días de asistencia prefijados y horarios compatibles) con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo como en presencia (asistencia a reuniones, cursos, sustitución de compañeros de baja u otros imprevistos), de tal forma que el teletrabajo no pueda suponer limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo, ni a las ventajas de flexibilidad que se ofrece para quien se incorpora a esta modalidad. Por ello, la designación de los días y horarios pactados para el desarrollo de teletrabajo no debe impedir la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de su centro.

La Empresa deberá comunicar a la persona trabajadora los estándares mínimos de calidad y de ejecución establecidos para el correcto cumplimiento de los servicios prestados conforme a los cuales deberá desarrollar sus funciones, que guardarán similitud con los establecidos en presencia.

La Empresa impartirá al empleado formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto recibirá información y formación en materia de prevención de riesgos, orientadas específicamente al teletrabajo. Igualmente, será convocado y mantendrá la asistencia a cursos presenciales y/o distancia que le permitan su permanente actualización profesional.

Para la ejecución en exclusiva del trabajo, la Empresa pondrá a disposición del trabajador y la trabajadora, en concepto de depósito, un equipo informático y de comunicación, así como material de trabajo suficiente de conformidad con los cometidos y necesidades propios de su puesto. Si el trabajador o trabajadora lo solicita, le facilitará una mesa y una silla, y en su caso los accesorios necesarios, adecuados a los estándares de seguridad en materia de riesgos laborales. El mantenimiento del equipo correrá a cargo de la Empresa. Asimismo, se facilitarán al empleado los programas informáticos y demás softwares necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones y responsabilidades, siendo todos ellos propiedad de la Empresa. Por su parte, el trabajador o trabajadora deberá utilizar de manera correcta y



adecuada las herramientas de trabajo facilitadas por la Empresa y aceptar las políticas de uso de las mismas, pudiendo la Empresa exigirle responsabilidades por la utilización inadecuadas de los mismos o los desperfectos que pudieran ocasionar imputables al trabajador y trabajadora. La Empresa, podrá solicitar a la persona trabajadora la devolución de su equipo, en cualquier momento, así como proceder a su sustitución por otro equipo.

En materia de prevención y salud laboral, los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, según el RD 488/97, a cuyo efecto se informará al trabajador y trabajadora de estas y este/a declarará tener conocimiento de las mismas. Durante la situación de teletrabajo, el trabajador o trabajadora será citado a los reconocimientos médicos según el protocolo establecido por la Empresa a sus trabajadores y trabajadoras.

La Empresa podrá realizar los controles remotos o presenciales oportunos, con objeto de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte de la persona trabajadora, a cuyo efecto, el trabajador y trabajadora autoriza a la Empresa a realizar al menos con carácter anual, una auditoría, ya sea en soporte remoto o presencial, de los sistemas informáticos, de comunicación y de seguridad del trabajador y trabajadora, posibilitando el acceso a su domicilio particular a los auditores, que preavisarán al menos con 48 horas de antelación, y facilitándoles las pruebas que soliciten para cubrir el objetivo de la auditoría. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva del teletrabajador y trabajadora, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (por lo que el día de votación será considerado presencial), así como el acceso a las comunicaciones con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en los centros de la Empresa.

Dada la novedad y complejidad de la materia se establece una comisión para el seguimiento se reunirá una vez al año y recibirá información de las personas adscritas al teletrabajo y de las auditorías realizadas.

CAPÍTULO III PERSONAL.

ARTÍCULO 13º. Clasificación profesional.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.



Esta estructura profesional pretenderá siempre obtener una mejor optimización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador o trabajadora.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

ARTÍCULO 14º.- Definición de los grupos profesionales.

La definición legal la encontramos en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dice así:

“Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.”

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que serán:

1. Dirección.
2. Departamentos. (Administración, RRHH y Almacén)
3. Comercial, Contact Center, Calidad y Empresas.
4. Informática y Sistemas.
5. Técnico.
6. Canales Locales TV.

La numeración de divisiones orgánicas que antecede, podrá variar en función de la evolución de la empresa por tamaño y actividad, pudiendo ampliar o disminuir el número de divisiones.

La definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional será la siguiente:



a) Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función de su desarrollo.

b) Mando. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

a. Grado de supervisión y ordenación de tareas.

b. Capacidad de interrelación.

c. Naturaleza del colectivo.

d. Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

c) Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

d) Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad de la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

e) Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

f) Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Así mismo, deberá tenerse en cuenta, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la Empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

La Empresa aportará al convenio, en un máximo de 6 meses desde su firma, un catálogo de puestos de trabajo con sus funciones y atribuciones, que será anexo a este convenio sin perjuicio de lo establecido en la clasificación profesional del presente convenio, del mismo modo, se determinará para cada empleado, cual es la función o funciones que, dentro de este cuadro, tiene atribuidas.

CAPITULO IV. INGRESO DE PERSONAL.

ARTÍCULO 15º.- Período de prueba.

1.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba para todo el personal que ingrese a prestar servicios en la Empresa, que en ningún caso podrá exceder de dos



meses. En el caso de personal obrero, subalterno, y personal de limpieza, la duración máxima será de quince días laborables.

La Empresa y el trabajador o la trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando se hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2.- Durante el período de prueba, tanto trabajadores como trabajadoras tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

La situación de incapacidad temporal que afecte a las personas trabajadoras durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

ARTÍCULO 16º.- Ingresos, escalafones y ascensos.

1.- Ingresos.

En relación con los ingresos, la Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras el o los puestos que piensa cubrir, las condiciones de deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección.

En el caso de ser un puesto que visiblemente pueda ser ocupado por algún miembro de la plantilla mediante promoción interna, esta tendrá prioridad, abriéndose un plazo de 2 días laborables para que cualquiera que cumpla los requisitos, presente su propuesta de promoción, siendo esta estudiada y valorada entre los representantes de la Empresa y de los trabajadores y trabajadoras que emitirán un informe al respecto.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores/as.

2.- Escalafones.



La Empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal.

En su confección deberá especificarse:

- a. Nombre y apellidos.
- b. Fecha de ingreso en la Empresa.
- c. Grupo Profesional al que pertenece el trabajador/a.
- d. Fecha de alta en el Grupo Profesional.
- e. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada persona trabajadora en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo Grupo Profesional. En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la Empresa y si ésta es la misma, la mayor edad del trabajador o trabajadora.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores/as, a través de sus respectivos representantes legales, en plazo de un mes, ante la Dirección de la Empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de quince días.

3.- Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente.

a. El ascenso a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre elección por parte de la Empresa.

b. Para ascender a un grupo profesional, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras las siguientes circunstancias.

1º-. Titulación adecuada.

2º-. Conocimiento del puesto de trabajo.

3º-. Conocimiento de las habilidades necesarias para el desempeño del puesto.

4º-. Historial profesional, el trabajador/a no debe haber sido objeto de sanción disciplinaria en los últimos dos años.

5º-. Haber desempeñado la función del Grupo Profesional superior.

6º-. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.



7º-. La permanencia en el Grupo Profesional.

8º-. Valía y responsabilidad en el puesto ocupado.

c. En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo o antigua.

Por su parte, el auxiliar que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento y vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas o de las determinativas de un proceso de producción, instalación o mantenimiento que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no inferior a 180 días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor con un rendimiento correcto, será especialista. En relación con los ascensos, los representantes legales colaborarán y serán informados para su correcta aplicación.

ARTÍCULO 17. Lucha contra la precariedad

La Empresa se compromete a no realizar contrataciones mediante Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

En caso de que las necesidades de producción o del servicio, por acumulación de tareas o cualquier otro motivo, hiciera necesario recurrir a empleo temporal, la Empresa creará una bolsa de trabajo de la que obtendrá personal o contratará con una empresa externa especializada el servicio que puntual y excepcionalmente no pueda realizar la plantilla de la empresa, evitando utilizar las anteriormente citadas ETT.

CAPÍTULO V. HIGIENE Y SALUD LABORAL.

ARTÍCULO 18º.- Servicio de higiene y aseo.

La Empresa vendrá obligada a instalar y mantener los servicios de higiene y aseo personal de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 486/1997 por el que se establece las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo y en tanto éste no se modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

ARTÍCULO 19º.- Reconocimiento médico.

La Empresa, al contratar a un trabajador o trabajadora, vendrá obligada a ofrecer un reconocimiento médico inicial dándole información de sus resultados.



Igualmente estará obligada a ofrecer a su personal un reconocimiento médico anual durante su jornada de trabajo, siendo este tiempo retribuido y dándoles toda la información de sus resultados. Este reconocimiento será obligatorio para determinados puesto de trabajo y situaciones laborales, según dictamina el artículo 22 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales. Además de las que marque la legalidad vigente, estas serán:

El personal que realice trabajos con riesgo de caídas en alturas.

El personal que realice trabajos de especial peligrosidad.

Cuando el reconocimiento médico es imprescindible para evaluar el efecto de las condiciones de trabajo.

Tras una baja de larga duración.

Cuando existe peligro para la persona trabajadora u otras personas.

Cuando la obligatoriedad del reconocimiento médico se determine legalmente según la proporcionalidad del riesgo.

ARTÍCULO 20º.- Protección de la maternidad.

Durante el período de gestación o parto reciente, la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar el puesto de trabajo cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, y por ello persista el peligro para la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del hijo o hija lactante.

Este cambio de puesto o función se efectuará de acuerdo con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional estipuladas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en tanto éstos no sean derogados, en cuyo caso se estará a la legislación vigente.

Una vez realizada la petición de la persona trabajadora de realizar estos cambios se intentará adaptar el puesto de trabajo siempre que las circunstancias lo permitan y conforme a ley.

ARTÍCULO 21º.- Prendas de trabajo.

La Empresa proveerá a todos los miembros de la plantilla de las prendas adecuadas en los puestos de trabajo que así lo exijan y los equipos de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones, siempre y cuando así lo establezca la evaluación de riesgos.

Para las nuevas contrataciones del departamento técnico y a partir de la vigencia del presente convenio, la Empresa vendrá obligada a entregar a cada trabajador o



trabajadora contratado las prendas y complementos que sean necesarios para el desarrollo de su actividad y en el caso que la evaluación de riesgos así lo exija, los EPI reglamentarios.

Las prendas de trabajo del personal serán las necesarias al año, estando adecuadas a la estacionalidad y climatología dominantes en cada periodo. La Empresa podrá obligar a sustituir las prendas si se encuentran viejas, dañadas o indecorosas.

En cualquier caso, para las actividades en las que se produzca un mayor desgaste en las prendas de trabajo, se recomienda que se facilite el número de prendas que sean necesarias.

Los trabajadores o trabajadoras que requieran prendas especializadas, así como los equipos de protección individual, estarán obligados a devolverlas cuando cese la jornada laboral.

De igual manera, para los trabajadores o trabajadoras de otros departamentos en los que la Empresa marque una uniformidad obligatoria, está será entregada por la Empresa, desde el inicio de la relación laboral, en número mínimo para cubrir una semana de trabajo, estando adecuadas a la estacionalidad y climatología dominantes en cada periodo y siendo renovadas en función del desgaste o de actualizaciones o mejoras que se puedan producir, pudiendo elegir el trabajador/a el resto de prendas que complementen su vestimenta.

La Empresa podrá obligar a cualquier miembro de la plantilla a renovar una o todas las piezas de su uniforme en caso de considerar que están deterioradas o desfasadas.

En el caso de empleados o empleadas a los que la Empresa no les marque una uniformidad obligatoria, podrán hacer libre uso de sus prendas particulares siempre que estas no muestren mensajes políticos, obscenos, ofensivos o publicidad de empresas que sean competencia directa. Se deberá evitar la vestimenta deportiva y playera.

ARTÍCULO 22º.- Condiciones ambientales de trabajo.

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. La Empresa, en la medida de lo posible, procurará que las condiciones de los lugares de trabajo no constituyan una fuente de incomodidad o molestia para empleados y empleadas, poniendo todos los medios necesarios para alcanzar este fin.



ARTÍCULO 23º.- Salud laboral.

La Empresa desarrollará las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud de las personas trabajadoras no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

La Empresa deberá dotarse de un plan de prevención que tendrá como labor prioritaria la planificación de una evaluación de riesgos laborales de acuerdo a lo recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regirá en todo lo no previsto en este artículo.

La Empresa junto con el delegado o la delegada de prevención de riesgos laborales actuarán conjuntamente para velar por la seguridad de los miembros de la plantilla, así como el cumplimiento de la legislación en dicha materia tanto por parte de la Empresa como por parte de sus trabajadores o trabajadoras.

La Empresa se compromete a informar y convocar al Comité de Seguridad y Salud de forma periódica trimestralmente.

CAPÍTULO VI. JORNADAS, VACACIONES Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 24º.- Jornada de trabajo.

a) Duración:

La jornada laboral queda fijada en 1.752 horas de trabajo efectivo anuales, para los trabajadores y las trabajadoras contratados a tiempo completo. Cada inicio de año, le Empresa y los representantes de los trabajadores realizarán el computo de horas para ese año y se anejará al presente Convenio.

A la finalización de cada año se computarán las horas realizadas y las restantes serán disfrutadas como horas de reducción de jornada al año siguiente o percibidas como horas extraordinarias según acuerden los empleados o empleadas y la empresa.

Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, a sus horas anuales se le aplicará su reducción porcentual, en proporción a la jornada pactada en contrato.



Si por cualquier circunstancia a lo largo del año, la jornada se viera reducida para uno, varios o todas las personas trabajadoras (ERE, ERTE, reducción de jornada, etc.) a estas horas anuales se le aplicará su reducción porcentual durante el período restante y mientras dure la circunstancia que motiva la citada reducción.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores y las trabajadoras.

El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo y en cada departamento.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o la trabajadora se encuentre en su centro de trabajo.

El tiempo de descanso "bocadillo" será considerado como tiempo de trabajo efectivo y computará para la jornada máxima anual a excepción de los trabajadores y trabajadoras que salgan de su centro de trabajo para disfrutar ese tiempo. A tal fin se establece un tiempo de descanso de libre disposición, fraccionable a lo largo de la jornada y no acumulable, de 20 minutos para las personas trabajadoras contratadas a jornada completa partida y no será recuperable, cuando la persona trabajadora sea menor de 18 años el descanso tendrá una duración mínima de 30 min, y deberá establecerse siempre que la jornada diaria continuada exceda de 4 horas y media. El tiempo empleado para fines personales se computará a efectos de este descanso.

La Empresa al inicio de cada año establecerá un Calendario Laboral que se ajustará a lo que anualmente publique el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos, laborables, retribuidos y no recuperables y los establecidos por la comunidad autónoma y el ayuntamiento correspondiente. Este calendario deberá estar publicado en los tabloneros de anuncios de la Empresa y remitido a todos los trabajadores y trabajadoras.

Para la víspera de los festivos de Nochebuena, Nochevieja y Reyes, (días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero), la jornada se realizará de manera intensiva en aquellos departamentos que por razones organizativas y técnicas sea posible. De igual manera y en aquellos departamentos que sea posible, la persona trabajadora podrá solicitar medio día libre a descontar de sus vacaciones anuales, o descontar las horas si aún tiene pendientes de compensar o de libre disposición.

b) Distribución:

La jornada semanal será de 40 horas en cómputo anual.



La aplicación de la misma se efectuará en calendarios definidos para cada uno de los departamentos en función de las necesidades de cada servicio, con conocimiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La definición y elaboración de los calendarios de turnos se realizará, previa información y consulta con la representación de los trabajadores y de las trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional 3a del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo y restante normativa vigente.

Como regla general y salvo que las necesidades del negocio lo impidan, cada empleado y empleada conocerá el turno que le corresponda con, al menos, 30 días de antelación antes de su aplicación, debiendo ser informado el Comité de Empresa del motivo del impedimento si lo hubiera.

Excepcionalmente por causa mayor e imprevisto urgente el cambio de turno puede ser inmediato, debiendo informar razonadamente del motivo del cambio y del nuevo turno adoptado al Comité de Empresa y a la persona trabajadora haciendo constar, en el caso de ser posible, la fecha de retorno al turno anterior.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán una flexibilidad de media hora para incorporarse a su puesto de trabajo por imprevistos justificables de fuerza mayor, tiempo que será recuperable.

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. La jornada de trabajo ordinaria establecida en este Convenio Colectivo es de ocho horas netas de trabajo efectivo, durante todo el año, por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus empleados y empleadas a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones. Como consecuencia de ello, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera de la jornada laboral, o cuando la persona trabajadora pueda alegar y demostrar que ha cumplido con su jornada laboral diaria. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno y en la medida de lo posible las que se lleven a cabo con clientes, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de



duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana, incapacidades, excedencias, exceptuando las necesarias para el desempeño de determinadas funciones técnicas.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando. Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

En todo caso, cualquier persona trabajadora podrá realizar comunicaciones fuera del horario establecido como consecuencia de la flexibilidad horaria que dicha persona tenga ese día, pero deberá asumir que no tendrá respuesta hasta el día hábil posterior a su envío.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la Empresa contactará con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

ARTÍCULO 25º.- Horarios de trabajo.

Departamento	Puesto de trabajo	Horario
Fibra	Técnico Instalador / Averías / Despliegue	Lunes a viernes 08:30h a 16:30h
Fibra	Técnico Instalador / Averías / Despliegue	Lunes a viernes 10:30h a 18:30h
Fibra	Técnico Instalador / Averías / Despliegue	Lunes a viernes 12:30h a 20:30h
Fibra	Técnico Despliegue	Lunes a viernes 6:00h a 14:00h
Fibra	Técnico Despliegue	Lunes a viernes 07:00h a 15:00h
Fibra	Técnico Despliegue	Lunes a viernes 08:00h a 16:00h
Fibra	Técnico	Lunes a viernes 07:00h a 15:00h
Aire	Técnico Instalador Altas Mañana	Lunes a viernes 08:00h a 16:00h



Aire	Técnico Averías Mañana	Lunes a viernes 08:30h a 16:30h
Aire	Técnico Instalador Altas Tarde	Lunes a viernes 10:30h a 18:30h
Aire	Técnico Averías Tarde	Lunes a viernes 12:30h a 20:30h
Aire	Técnico Torres	Lunes a viernes 07:00h a 15:00h
Backoffice	Contratos	Lunes a viernes 08:00h a 18:00h
Backoffice	Contratos	Lunes a viernes 7.30h a 19:00h
Backoffice	Emails - Renovaciones	Lunes a viernes 9.30h a 14.30h
Backoffice	Renovaciones	lunes a jueves 09:00h a 13.30h / 17:00h a 19.30h viernes 09:00h a 14:00h/ 16.30h a 19:30h
Backoffice	Portabilidades	Lunes a viernes 08:00h a13:00h / 15:00h a 18:00h
Backoffice	Digital-Euromec-Zapi	Lunes a viernes 09:00h a 17:00h
Backoffice	Control Bajas - Recogidas	Lunes a viernes de 09h a 14:00h o de 16:00h a 20:00h
Formación	Formadora Empresa	Lunes a viernes 09:00h a 14:00h – 15:00h a 18:00h
Fidelización	Fidelización	Lunes a viernes 09:00h a 14:00h y de 15:00h a 20:30h
Atención al Cliente	Oficina Novelda	Lunes a viernes 9:00h a 14:00h y 16:00h a 20,30h
Atención al Cliente	Oficina Agost	Lunes a viernes 09:00h a 14:00h todas las mañanas y se abre solo las tardes de martes y jueves de 17.30h a 20.30h
Atención al Cliente	Oficina Monforte	Lunes a viernes 9:30h a 14:00h y 17:00h a 20.30h
Atención al Cliente	Oficina Aspe	Lunes a viernes 9:00h a 14:00h y 16:00h a 20.30h
Atención al Cliente	Oficina Altabix	Lunes a viernes 9:30h a 14:00h y 17:00h a 20.30h
Atención al Cliente	Oficina Nit	Lunes a viernes 9:30h a 14;00h y 17:00h a 20.30h
Atención al Cliente	Oficina Reina	Lunes a viernes 9:30h a 14:00h y 17:00h a 20.30h



Atención al Cliente	Oficina Crevillente	Lunes a viernes 09:00h a 14:00h y 16:00h a 20.30h
Atención al Cliente	Stand Aljub	Lunes a sábado 10:00 a 22:00h
Atención al Cliente	Satélite	Lunes a viernes de 09:00 a 14:00 y 17:00 a 20:30 h.
Contact Center	Agente	Lunes a viernes 09:00h a 21:00h
Contact Center	Agente	Sábado y domingo 10:00 a 14:00 y 15:00 a 20:00 h.
Contact Center	Agente	Festivos de 10:00 a 14:00 y 16:00 a 20:00 h. excepto 25 diciembre, 01 y 06 enero que no se trabaja.
Empresas	Comercial Empresas	Lunes a viernes 08:30h a 13:30h y 15:30h a 18:30h
Empresas	Comercial Empresas	Lunes a viernes 09:00h a 14:00h y 16:00h a 19:00h
Empresas	Comercial Empresas	Lunes a viernes 09:00h a 14:00h y 15:00h a 18:00h
Empresas	Comercial Empresas	Lunes a viernes 09:00h a 14:00h y 16:00h a 19:00h
Empresas	Resp. Dpto. Empresas	Lunes a viernes 08:00h a 15:00h
Sistemas	Ingeniería	Lunes a viernes de 08:00h a 16:00h
Sistemas	Ingeniería	Lunes a viernes de 09:00h a 17:00h.
Sistemas	Ingeniería	lunes a viernes de 10:00h a 18:00 h.
TV	Periodistas	lunes a viernes de 9:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:00
TV	Periodistas	Lunes a viernes de 9:00 a 17:00
TV	Técnicos Imagen y Sonido	Lunes a viernes de 9:00h a 17:00h
TV	Técnicos Imagen y Sonido	Lunes a viernes de 9:00h a 14:00h y de 15:00h a 18:00h
TV	Técnicos Imagen y Sonido	Lunes a viernes de 10:00h a 14:00h y de 16:00h a 20:00h
TV	Técnicos Imagen y Sonido	Lunes a viernes de 10:00h a 14:00h y de 15:00h a 19:00h
TV	Técnicos Imagen y Sonido	Lunes a viernes de 9:00h a 14:00h y de 15:30h a 19:30h
TV	Técnicos Imagen y	Lunes a domingo 40h variables



	Sonido	
TV	Asesor técnico	Lunes a viernes de 7:00h a 15:00h
TV	Coordinación	Lunes a viernes de 9:00h a 14:00h y de 15:00h a 18:00h
TV	Dirección	Lunes a jueves de 9:00h a 18:00h, viernes de 10:00h a 14:00h

Estos horarios podrán ser modificados tal como se detalla en el artículo anterior y especialmente para los trabajadores y las trabajadoras de los canales locales cuyos horarios variarán en función de las necesidades previstas o imprevistas que surgen fruto de la propia idiosincrasia de este departamento y cuyos cambios serán inmediatos.

ARTÍCULO 26º.- Vacaciones.

Las personas trabajadoras de Cable Aireworld S.A.U. afectadas por el presente Convenio, tendrán unas vacaciones retribuidas de 23 días laborables, y en ningún caso la duración de las vacaciones anuales será inferior a 30 días naturales. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados.

El total de los 23 días laborables, se disfrutarán a elección del trabajador y trabajadora de común acuerdo con la Empresa, siempre que las necesidades objetivas de trabajo de la Empresa lo permitan y atendiendo también a las necesidades de la misma.

Durante los dos primeros meses del año, cada trabajador y trabajadora enviará al departamento de Recursos Humanos y al responsable de su departamento la distribución de sus días de vacaciones, pudiendo reservar hasta un 20% de dichos días para situaciones imprevistas, con el fin de poder realizar una planificación adecuada, así como las variaciones pertinentes para no descuidar ningún departamento de la Empresa.

El departamento de Recursos Humanos confeccionará en los 15 días siguientes al cierre del plazo de entrega de las solicitudes de vacaciones, un calendario vacacional que será puesto en conocimiento de todos los trabajadores, trabajadoras y de los representantes del Comité de Empresa.

Este calendario vacacional podrá variarse por necesidades de alguna persona trabajadora que lo solicite, y que deberá solicitarlo por escrito, siempre y cuando no altere sensiblemente la liste de vacaciones del departamento al que corresponda o a los sistemas de turnos y/o disponibilidad.



Si la persona trabajadora, durante sus vacaciones retribuidas, padeciese una situación de incapacidad temporal superior a tres días, con internamiento en residencia sanitaria, sin intervención quirúrgica, las mismas se considerarán interrumpidas a partir del tercer día de su ingreso.

En caso de intervención quirúrgica, las vacaciones se considerarán interrumpidas desde el primer día de su ingreso.

Cualquiera que sea el calendario que se fije, en ningún caso podrá dar lugar a una jornada de trabajo efectivo anual superior a la establecida en el artículo 24 del presente Convenio y generar, por tanto, una ampliación irregular de la jornada.

Las vacaciones se computarán por años naturales, ampliándose el plazo de finalización de disfrute hasta el 31 de marzo del año siguiente o hasta el último día laborable de la Semana de Pascua (semana siguiente a Semana Santa), si ésta se prolongara más allá de dicha fecha. Excepcionalmente se podrá prorrogar esta fecha para trabajadores y trabajadoras que necesiten juntar días para viajar a sus países de origen.

En caso de coincidir menos trabajadores y trabajadoras de las necesarias y para que no se vea afectada la producción, si no hay acuerdo entre ellos, se establecerá una rueda vacacional regulada por antigüedad de disfrute de dichas vacaciones en el departamento que lo requiera. Esta rueda será confeccionada entre las personas que representan a la Empresa y de las personas que representan a los trabajadores y trabajadoras.

En el caso de que cualquier persona trabajadora tuviera reservado viaje, alojamiento o cualquier otro gasto tal como entradas a espectáculos, alquiler de vehículos, etc. y por causa imputable directamente a la Empresa tuviera que cancelarlo, la Empresa estará obligada al abono de los importes correspondientes, previa justificación del gasto y de imposibilidad del reembolso.

ARTÍCULO 27º.- Licencias y permisos, retribuidos y no retribuidos.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con su salario contractual:

a) Bolsa de 8 horas anuales de libre disposición o asuntos propios tales como como a realizar gestiones bancarias, notariales, cuestiones médicas personales, gestiones de Hacienda, Seguridad Social u otros organismos, reuniones con profesores y profesoras de hijos e hijas y cualquier otro motivo de fuerza mayor no incluidos como permisos retribuidos. El uso de esta bolsa de horas requerirá de justificación no oficial y de un preaviso a la empresa de al menos 2 días, siempre y cuando sea posible, debiendo comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos y a su propio Departamento, por escrito, indicando día y hora de uso. La disposición de esta bolsa de horas se ajustará a permisos que se regulen en el convenio o que no



tengan carácter retribuido. En el caso de que la Empresa deniegue la solicitud deberá justificar el motivo.

b) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico, en primera o sucesivas nupcias, en su caso. Estos días sólo podrán concederse una vez cada cuatro años, salvo que el motivo de la baja sea el fallecimiento de la pareja. Los trabajadores y trabajadoras que hayan disfrutado de estos días por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

c) Siete días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge padres e hijos e hijas. Cuando por tal motivo deba desplazarse desde su domicilio habitual el plazo será de 2 días naturales más.

d) Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres políticos, hermanos y hermanas, nietos y nietas o hijos e hijas políticos, abuelos y abuelas y Cuando por tal motivo deba desplazarse desde su domicilio habitual el plazo será de cuatro días naturales.

e) Cinco días por accidente o enfermedad, 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 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.

f) Las horas necesarias con un máximo de hasta un día natural en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización y que no precise reposo domiciliario de padres, hijos e hijas y cónyuge. Cuando por tal motivo deba desplazarse de su domicilio habitual, el plazo será de hasta 2 días naturales más.

g) Dos días laborales en caso de aborto de la trabajadora o su cónyuge.

* Únicamente en caso de hospitalización, de los supuestos de los apartados e, f y g podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dura la misma.

h) Un día natural en caso de matrimonio de hijos e hijas o hermanos y hermanas en día laborable. Con ocasión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres, siempre que no coincidan con días festivos, un día natural, ampliable dos días más si tuviera que desplazarse de su domicilio habitual.

i) Un día por traslado de domicilio habitual.

j) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo e hija menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia al día del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las dos fracciones, a su vez, podrán ser acumuladas al principio o al final de la jornada a su elección. La duración del permiso se incrementará



proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Además, las personas trabajadoras, dispondrán de 1 hora adicional por lactancia, con un máximo de 64 horas, que podrán disfrutar hasta que el menor cumpla los 13 meses, bien, de manera simultánea, bien finalizado el primer permiso por lactancia, o bien acumularlo en 8 días laborables. Este permiso se hace extensible a los padres y madres trabajadores/as de la Empresa, así como en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

k) De acuerdo con el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, y tanto este precepto mantenga su vigencia, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Para casos particulares que tengan determinadas enfermedades específicas se actuará según lo dispuesto en el artículo 37 apartado 6 del estatuto de los trabajadores y en el Real Decreto Ley 5/2023 del 28 de junio.

l) Para el desempeño de las funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.

m) Por tiempo necesario en los casos de las personas trabajadoras, y familiares de primer grado, cuando precisen de asistencia a consulta médica y/o especialistas tanto de la Seguridad Social como privados, que coincidiendo con el horario de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo, debiendo presentar el trabajador o la trabajadora, en la Empresa, el volante de asistencia a consulta.

n) Por el tiempo necesario para exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto, haciéndose extensible este permiso tanto a la mujer trabajadora como al cónyuge, trabajen o no en la empresa. En el caso 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.

o) Por el tiempo necesario para la asistencia a juicio.

p) Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes siempre y cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.



q) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia por el tiempo dedicado a tales funciones. En el supuesto que el trabajador o la trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma, del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

r) Las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en el registro correspondiente, y que acrediten que la unión, está vigente, disfrutarán de las mismas licencias previstas en favor de los cónyuges.

s) Finalmente, serán de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Empresa, las licencias y permisos retribuidos que, aun no estando relacionados en este precepto, estén regulados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación, en los términos y condiciones previstos en los mismos, en tanto mantengan su vigencia.

t) La persona trabajadora tendrá la posibilidad de disfrutar de un período de descanso adicional, no retribuido, de hasta 5 días, como máximo, por cada año natural y no serán acumulables.

La solicitud de este descanso adicional se registrará por las siguientes condiciones:

- Pueden solicitarse hasta un máximo de 5 días, que deben disfrutarse de manera continua.

- Los días de descanso adicional se considerarán días de permiso no retribuido.

- Este permiso se solicitará a través de un preaviso a la Empresa, debiendo comunicarlo al departamento de Recursos Humanos y a su propio departamento por escrito, indicando día y hora de disfrute, al menos, 15 días de antelación respecto a la fecha de inicio del disfrute, dicha autorización requerirá de visto bueno razonado de ambos departamentos.

- No se podrán realizar peticiones estando de baja médica, solo se podrá solicitar una vez se reciba el alta y el empleado y empleada se haya reincorporado a su puesto de trabajo.

- Los días no trabajados serán descontados en la nómina del mes del disfrute o en la nómina del mes siguiente al período de disfrute, dependiendo del ciclo de nómina.



Este permiso no sólo contribuirá a mejorar la conciliación personal, familiar y laboral de los empleados y las empleadas, sino que, además, ofrece las siguientes ventajas:

- Durante el permiso no retribuido se mantiene la misma base de cotización a la Seguridad Social.

- Los días de permiso no retribuido computan a efectos de antigüedad y generan derecho a vacaciones.

- Los días de permiso no retribuido se consideran como días trabajados para el devengo de las pagas extraordinarias.

- Durante el permiso no retribuido se mantienen los beneficios sociales de los empleados y las empleadas.

ARTÍCULO 28º.- Excedencias.

1.-Excedencias forzosas:

Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para su cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

2.- Excedencias voluntarias:

a. Los trabajadores y trabajadoras con un año de antigüedad, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años, pudiendo prorrogar hasta dos veces el plazo solicitado inicialmente hasta cubrir uno que no sobrepase el superior, no computándose a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, provisional o no, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos e hijas darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos o más personas trabajadoras de la Empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa 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. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa. En este supuesto, durante el primer año tendrá el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El período que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad y este o esta **no tendrá un derecho de reincorporación instantáneo, tan solo un derecho de preferencia** del trabajador en excedencia en el caso de existir una vacante en la empresa en el momento de la solicitud de reincorporación no pudiendo la empresa contratar a otro trabajador o trabajadora para ese puesto de trabajo una vez realizada dicha solicitud.

La empresa podrá ofrecer un puesto de trabajo con funciones similares y con las mismas condiciones que se venían realizando. Esta medida extenderá sus efectos hasta la vigencia acordada.

Con independencia del tipo de excedencia, el reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria. Mientras se encuentre en este periodo, no podrá prestar servicios (bajo cualquier modalidad contractual laboral o mercantil) en empresas externas a la Empresa que sean competencia directa.

ARTICULO 29º.- Traslados, comisión de servicios y permutas.

Traslado es el cambio de destino a otro centro de trabajo de la Empresa situado en otra población y que obligue al trabajador o trabajadora afectado a un cambio de residencia, bien sea con carácter indefinido o temporal siempre que dicha temporalidad sea superior a 12 meses en un periodo de 36 meses.

El traslado puede ser forzoso o voluntario.

1. Traslado forzoso.

Los traslados forzosos obedecerán siempre a necesidades objetivas de la Empresa y requerirán la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y deberá notificarse al trabajador o trabajadora con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad del traslado.



El Comité de Empresa tendrá cumplida información previa de todo traslado forzoso a llevar a cabo con anterioridad a la comunicación al trabajador o trabajadora.

Se priorizará la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional que no exija cambio de residencia, siempre y cuando exista vacante y la persona cumpla el perfil en caso de puesto objetivamente amortizable. La Empresa se compromete a no llevar a cabo una contratación posterior para cubrir el puesto de trabajo que venía siendo ocupado por la persona objeto de un traslado forzoso por un período de 24 meses.

La persona objeto de traslado forzoso tendrá prioridad de retorno a su puesto de trabajo.

En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones de compensación por traslado serán las siguientes:

Gastos de locomoción del interesado o interesada y familiares convivientes.

Gastos de transporte, mobiliario y enseres.

Los traslados forzosos darán derecho además a percibir una indemnización por importe del 20% de su salario base más pluses fijos revalorizables con los mismos criterios que se utilicen para el salario base de cada año de vigencia del Convenio, como ayuda de vivienda durante tres años.

Notificada la decisión del traslado con un mínimo de 30 días de antelación, la persona afectada tendrá derecho a optar entre el traslado con las competencias antes reguladas o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Traslado voluntario.

Traslado voluntario es el que se produce como consecuencia de la cobertura de una vacante interna a petición de la persona interesada siempre y cuando exija cambio de residencia.

El personal que desee ejercer su derecho a traslado deberá inscribirse en una base de datos denominada banco de traslados creada al efecto, y cumplir los siguientes requisitos:

Ser personal de la empresa.

Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo para el primer traslado en la empresa, y de dos años en ocasiones sucesivas, a excepción del



personal que hubiese sido afectado por un traslado forzoso, en cuyo caso podrá optar a un traslado voluntario.

Adjuntar a su solicitud todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la misma.

En la selección del personal inscrito se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias y criterios para la adjudicación:

Idoneidad para el puesto de trabajo, de conformidad con el artículo 5.1 de este convenio.

Experiencia profesional específica.

Haber sido objeto de un traslado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.

Circunstancias familiares y personales.

Antigüedad en el banco de traslados.

El plazo máximo para la incorporación al nuevo puesto será el convenido entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

3. Cambio de centro de trabajo.

La empresa dentro de su facultad de dirección, podrá modificar el centro de trabajo de cualquier trabajador o trabajadora con un aviso previo de al menos 7 días y siempre y cuando no implique un cambio de residencia.

Si la ubicación del nuevo centro de trabajo fuera en una población distinta que el centro de trabajo inicial, la empresa estará obligada a proporcionar los gastos de kilometraje para el desplazamiento al nuevo centro de trabajo.

En el caso que el trabajador o trabajadora no esté de acuerdo con el cambio del centro de trabajo propuesto, podrá solicitar la rescisión de su contrato tal y como marca el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Comisiones de servicio.

La Empresa, por necesidades organizativas, podrá desplazar de su centro habitual de trabajo al personal que considere necesario para la realización de misiones o cometidos especiales.

La orden de comisión es de cumplimiento obligatorio y se comunicará con una antelación de 7 días, percibiendo el empleado o empleada por adelantado el anticipo correspondiente a dietas y los gastos de locomoción.



La comisión de servicio no durará más de 15 días ininterrumpidos en territorio nacional y de un mes en el extranjero. No obstante, si el plazo resultara insuficiente y lo exigieran las razones del servicio, podrá prolongarse hasta otros treinta días en ambos casos.

La empresa deberá proporcionar las dietas y el alojamiento que permita realizar las comisiones de servicio anteriormente descritas. La empresa proporcionará alojamiento concertado. Así mismo deberá facilitar los gastos de mantenimiento, que incluirá desayuno, almuerzo, cena y gastos varios, debiendo la empresa proporcionar los medios de pago o el dinero en efectivo suficiente para tales fines, y debiendo el trabajador o trabajadora, a su regreso, el justificar mediante los correspondientes tickets o facturas los gastos, reintegrando a la empresa el sobrante en el caso que lo haya, o pidiéndole el reintegro del exceso de gasto realizado sobre el previsto.

Para efectuar los desplazamientos se facilitarán los medios necesarios, que podrán ser, ferrocarril, barco, avión o vehículo aportado por la Empresa y que permita el desplazamiento tanto de los trabajadores y trabajadoras como de los equipos necesarios para la correcta realización de las tareas que motivan el desplazamiento.

Este artículo no será de aplicación para el personal perteneciente a las Unidades Técnicas cuando se trate de desplazamientos que se realicen por cuestiones relacionadas con el trabajo dentro del ámbito de su unidad técnica, siempre que los mismos no impliquen pernoctar fuera de su domicilio habitual, salvo aquellos desplazamientos derivados de cursos de formación u otras actividades que no sean su trabajo habitual, en cuyo caso, percibirán exclusivamente los gastos de manutención así como los gastos varios imprescindibles.

5. Permutas.

La Empresa podrá acceder a la solicitud de cambio de puesto de trabajo, formulada por los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en centros de trabajo distintos. Al efecto se valorarán las circunstancias organizativas y permanentes de las solicitudes, quienes no tendrán derecho indemnizatorio alguno, aceptando, asimismo, la modificación de las condiciones a que pudiera dar lugar el cambio de puesto de trabajo.

6. Uso de vehículos privados.

Excepcionalmente por causa mayor e imprevisto urgente un trabajador o trabajadora podrá voluntariamente utilizar su vehículo propio para el desplazamiento hasta el lugar de resolución de dicha causa. El trabajador o trabajadora deberá justificar los kilómetros realizados y estos devengarán un importe de 0.19 €/km. a percibir en la nómina del mes siguiente.

El importe del kilometraje será revisado anualmente según la variación del precio del combustible.



ARTÍCULO 30º.- Indemnización por accidente laboral.

El seguro de accidentes de convenios colectivos es obligatorio para todas las empresas que están sujetas a un Convenio Laboral.

La Empresa tendrá que tener suscrita una póliza de seguro para sus trabajadores y trabajadoras, para que, en caso de muerte, gran incapacidad o incapacidad permanente total o absoluta derivado de accidente laboral o enfermedad profesional, los trabajadores o trabajadoras o sus herederos y herederas perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:

a) Muerte por accidente o enfermedad profesional: 24.500 €.

b) Incapacidad permanente absoluta por enfermedad profesional o accidente laboral: 24.500 €.

c) Incapacidad permanente total por enfermedad profesional o accidente laboral: 24.500 €.

d) Gran incapacidad por enfermedad profesional / accidente laboral: 24.500 €.

La Empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores una copia de la póliza suscrita a estos efectos.

ARTÍCULO 31º.- Seguro médico colectivo.

La Empresa suscribe seguro de salud colectivo voluntario para todos los trabajadores y trabajadoras, negociado a precio inferior al del mercado.

A dicho seguro médico podrá suscribirse voluntariamente todo trabajador o trabajadora, además de su cónyuge y descendientes menores que tendrán la condición de asegurados en los mismos términos y condiciones de aquél, pudiendo hacer uso de todas las coberturas y características de la póliza suscrita por la Empresa en beneficio de éstos.

El importe total mensual de la póliza de seguro médico será abonado por la Empresa, la cual, repercutirá en nómina por la parte que le corresponda al trabajador o trabajadora y en su caso a su cónyuge y descendientes, desglosando su parte proporcional en la nómina como Seguro Médico. A tales efectos la Empresa informará a su personal de las ventajas fiscales que conlleva la contratación de este tipo de seguro y los requisitos legales para dichas exenciones fiscales.

El derecho de pertenecer a la póliza colectiva de salud se perderá por el empleado o empleada y por su cónyuge y descendientes en el momento cese en el trabajo en la Empresa por cualquier causa, incluyendo excedencia y jubilación. Asimismo, podrá solicitar la baja en el mismo, por él o ella, por su cónyuge o



descendientes con dos meses de antelación al vencimiento anual de la póliza, siempre por escrito dirigido a la Empresa.

Con carácter extraordinario, y solo para el caso que voluntariamente el trabajador o trabajadora decida suscribirse a la póliza y con independencia del número de asegurados en su unidad familiar, la Empresa abonará en nómina un plus de mejora de 15,00 euros mensuales repartidos en 12 pagas mientras tanto el trabajador o trabajadora tenga el carácter de asegurado o asegurada. El plus de mejora aumentará anualmente en la misma proporción que el seguro para cubrir las subidas del mismo.

ARTÍCULO 32º.- Confección de nóminas, retenciones, período de liquidación y forma de pago.

La Empresa está obligada a entregar a todos sus empleados y empleadas las nóminas en formato oficial.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en los meses de julio y diciembre. Estas pagas se harán efectivas entre los días 15 y 18 de julio y entre el 15 y el 18 de diciembre, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del presente Convenio.

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar a la Empresa, por escrito, aplicaciones de tipo de retención superior, de acuerdo con lo establecido en el RD 439/2007 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

La liquidación de devengos del personal se efectuará computándose meses naturales completos.

El pago de salario se efectuará en la forma y día que viniera haciendo la Empresa. Salvo pacto en contrario, se abonará a finales de mes y como máximo dentro de los primeros cinco días del mes siguiente. El pago de salario se realizará mediante transferencia bancaria.

ARTICULO 33º Anticipos.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado.

ARTÍCULO 34º.- Finiquito.

Finalizada la relación laboral, la Empresa presentará al trabajador o trabajadora para su firma el correspondiente finiquito.

El trabajador o trabajadora podrá optar entre:



a) Solicitar la asistencia de dos delegados o delegadas de personal, en cuyo caso, y con el visto bueno de estos últimos y la conformidad del trabajador/a, el finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato.

b) Firmar el finiquito sin la asistencia antedicha, en cuyo caso, el carácter liberatorio no se producirá hasta tanto hayan transcurrido 20 días naturales desde la fecha de finalización de la relación laboral. La interposición de demanda de conciliación ante el SMAC interrumpirá el cómputo del plazo señalado.

CAPITULO VII. ACCIÓN SINDICAL.

ARTÍCULO 35º.- Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la Empresa. No podrá sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicar de cualquier forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo normal del proceso productivo. Los sindicatos que estén debidamente implantados podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios, a cuyo efecto dirigirán copias de dichas comunicaciones, previamente a la Dirección de la Empresa.

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

ARTÍCULO 36º.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados, la Empresa descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que expondrá con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Empresa entregará copia de las transferencias a la representación de la central sindical en la Empresa, si la hubiere.



En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 párrafo segundo, de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

ARTÍCULO 37º.- Participación en las negociaciones de convenios colectivos.

A los trabajadores y trabajadoras designados como miembros de la Comisión Negociadora del Convenio de Empresa, ya sea representantes sindicales o no, les serán concedidos permisos retribuidos por la Empresa a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación.

ARTÍCULO 38º.- Comité de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones:

1. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de su entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

- Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, cuentas de resultados, la memoria, y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

- En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatuto jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo o de las condiciones del mismo.

c) La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas a la Empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.



d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves, y en especial en supuestos de despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

3. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.

4. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

5. Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

8. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre



que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal, y el delegado del sindicato al que pertenezcan en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores o trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas, conforme al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Respecto al uso de estas horas, se observará lo siguiente:

- En el caso y con motivo de la celebración de elecciones sindicales, de no poder disponer de horas suficientes, y en este caso concreto, la Empresa deberá anticipar hasta las horas que le correspondiesen en los dos meses siguientes.

- En el caso y mientras tanto, en la Empresa haya un solo representante de los trabajadores, éste podrá disponer en cada momento de las horas no utilizadas en los dos meses anteriores.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comité o delegado de personal como componentes de la comisión negociadora de Convenio en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones.

f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité a fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad de cuatro meses y medio podrán ser elegibles en las listas sindicales.



ARTÍCULO 39º.- Prácticas anti sindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de anti sindicales se estará a lo dispuesto en las leyes y a criterio de las autoridades competentes.

CAPÍTULO VIII. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

ARTÍCULO 40º.- Criterios generales.

El tiempo que pasamos en convivencia con los compañeros y compañeras es muy prolongado y las situaciones que se pueden dar son muy diversas a lo largo de la jornada, por eso la primera norma es mantener una actitud positiva y conciliadora tanto con los compañeros y compañeras como con los responsables, sobre todo en las situaciones complicadas o de conflicto.

La Empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores y trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al empleado o empleada, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

ARTÍCULO 41º.- Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en; leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 42º.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.



Se considerará falta de impuntualidad llegar hasta 5 min tarde sin causa justificada.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 48 horas siguientes, la inasistencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasiona perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento por el mal uso de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable. A tales efectos se considerarán también equipos y material de trabajo el vehículo asignado y el material incluido en él para el desempeño de los trabajos.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes, proveedores o compañeros y compañeras de la Empresa siempre que se pueda demostrar.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la Empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas, las cosas o el propio trabajador, siempre que estas hayan sido comunicadas en tiempo y forma.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros o compañeras, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo siempre que se pueda demostrar.

l) Falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la Empresa, personas o cosas.

m) No solicitar, en tiempo y forma, tanto a su responsable de departamento como al departamento de Recursos Humanos, vacaciones, permisos o licencias, bajas o ausencias ya tengan carácter retribuido o no.



n) Demorar la entrega del registro de horas.

o) Cambiar o alterar el turno de guardia con otro compañero o compañera sin la previa autorización de sus superiores. No atender las llamadas durante la guardia sin justificación.

p) La inobservancia o incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo cuando las mismas puedan dar lugar a situaciones de riesgo para el propio trabajador o trabajadora, compañeros o compañeras o a terceros.

q) Se considerarán faltas leves los actos u omisión de actos en materia de protección de datos de carácter personal, ya afecten a compañeros o compañeras, clientes, proveedores o a la propia Empresa y estén tipificados como falta leve de conformidad a la legislación vigente.

r) La falta ocasional de aseo personal cuando sea objeto de reclamaciones o quejas por parte de los compañeros o compañeras, clientes o proveedores.

s) La falta de limpieza del vehículo asignado, puesto de trabajo, taquillas, almacenes, vía pública o vivienda del cliente.

t) Fumar en el centro de trabajo o en el interior del vehículo.

u) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en los que se realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique.

v) No advertir inmediatamente a sus superiores o a quien lo represente de cualquier tipo de mal funcionamiento, avería o circunstancia que pueda afectar a la seguridad de herramientas de trabajo, individuales o colectivas, a los centros de trabajo o en las propias instalaciones.

ARTÍCULO 43º.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de seis ocasiones en el período de un mes y habiendo mediado sanción anterior.

b) No solicitar en tiempo y forma de manera reiterada, tanto a su responsable de departamento como al departamento de Recursos Humanos, vacaciones, permisos o licencias, bajas o ausencias, ya tengan carácter retribuido o no.

c) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afecte al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio grave demostrable a la Empresa.



d) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

e) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole (redes sociales, internet, etc.) durante la jornada de trabajo de manera demostrablemente reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

g) Cambiar o alterar en más de una ocasión el turno de guardia con otro compañero o compañera sin la previa autorización de sus superiores. No atender las llamadas recibidas al teléfono de guardia de manera reiterada, habiendo mediado sanción anterior.

h) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, comunicadas en tiempo y forma, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas, habiendo mediado sanción anterior.

i) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.

j) Suplantar a otro trabajador o trabajadora alternando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

k) La negligencia o desidia reiterada en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa o las cosas.

l) La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

m) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

n) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores o trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas ya sea por razones de raza, sexo, cultura, creencias o identidad.

o) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud del propio trabajador o trabajadora y de los compañeros y compañeras en el trabajo.



p) La inobservancia o incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo cuando las mismas supongan un riesgo grave para el propio trabajador o trabajadora, sus compañeros y compañeras o terceros, así como negarse al uso de los medios dispensados por la Empresa, individuales o colectivos.

q) Se considerarán faltas graves los actos u omisión de actos en materia de protección de datos de carácter personal, ya afecten a compañeros o compañeras, clientes, proveedores o a la propia Empresa y estén tipificados como falta grave de conformidad a la legislación vigente en la materia.

r) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador o trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos remunerados de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

s) La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo siempre que se pueda demostrar la voluntariedad.

t) La ocultación maliciosa de cualquier hecho o falta que el trabajador o trabajadora hubiera presenciado o llevado a cabo y que pudiera causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros, compañeras o terceros.

ARTÍCULO 44º.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de veinticinco ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de cuarenta en un año, habiendo mediado sanción anterior.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante más de 4 días en el periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros o compañeras de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio grave a la Empresa, a los compañeros o compañeras de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad a la Empresa de manera claramente demostrable.



g) La disminución, de manera demostrable, voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado durante 6 meses.

h) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros o compañeras de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa de manera demostrable y reiterada.

i) El abuso de autoridad. Las faltas de respeto y consideración a los subordinados o subordinadas, compañeros o compañeras, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos de manera demostrable y reiterada.

j) El mobbing o acoso laboral ejercido de forma sistemática y recurrente en el lugar del trabajo con el fin de destruir las redes de comunicación y la reputación del trabajador o trabajadora, así como, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que hayan sido comunicadas en tiempo y forma y si implicase perjuicio grave para la Empresa o sus compañeros o compañeras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes/as o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales o con perjuicio para el trabajador/a.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre las personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

n) La discriminación por razones de creencias, raza, religión o sexual contra sus compañeros o compañeras, superiores o cualquier otra persona.

o) Se considerarán faltas muy graves los actos u omisión de actos en materia de protección de datos de carácter personal, ya afecten a compañeros o compañeras, clientes, proveedores o a la propia Empresa y estén tipificados como falta muy grave de conformidad a la legislación vigente en la materia.

ARTÍCULO 45º.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

1) Por faltas leves:



- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación por escrito.
- 2) Por faltas graves:
 - a. Amonestación por escrito.
 - b. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- 3) Por faltas muy graves:
 - a. Amonestación por escrito.
 - b. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - c. Despido.

ARTÍCULO 46º.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: Diez días.
- b) Faltas graves: Veinte días.
- c) Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX.- CLÁUSULAS ESPECIALES.

ARTÍCULO 47º.- Medidas de fomento de empleo.

a) La empresa presentará un plan de pensiones al que podrán acogerse los trabajadores y trabajadoras que así lo deseen.

b) Las partes firmantes del presente Convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.

c) Las partes consideran de interés que en próximas negociaciones se continúe avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la



negociación colectiva en materia de contratación, de acuerdo a los siguientes criterios.

1. La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, todo ello con el objetivo de reducir la contratación temporal injustificada, prácticas que en la actualidad no se dan en la Empresa.

2. El fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la Empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

3. El fomento de los contratos formativos, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes. La incorporación definitiva en la Empresa de estos trabajadores/as, una vez finalizado el contrato formativo, contribuyendo a la estabilidad del empleo.

4. El fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados puestos, así como de los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales.

5. La utilización de las posibilidades que para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas presentan la jubilación parcial y el contrato de relevo, así como las cláusulas de jubilación según lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 48º.- Contratos de Formación para personas con discapacidad.

A tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta las características del sector de la Empresa, la duración de los contratos de formación para personas con discapacidad no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, con el fin de que puedan adquirir todas las habilidades que requiera el puesto de trabajo, estando este punto regulado en el Real Decreto Ley 32/2021.

ARTÍCULO 49º.- Economía sumergida.

Las partes firmantes tienen conciencia clara del perjuicio que se está ocasionando a las empresas que cumplen escrupulosamente sus obligaciones fiscales y sociales, generando una competencia desleal que incide en importante proporción sobre los costes y por ende en el nivel de empleo.

Por todo ello las partes se comprometen a velar porque las empresas se sitúen en igualdad de condiciones en orden a sus obligaciones fiscales y de cotización a la



Seguridad Social, de tal forma que sea el mercado y la calidad del servicio los que establezcan la diferenciación correspondiente.

Para esto, la Empresa no realizará ninguna contratación con empresas que no cumplan escrupulosamente con la legalidad vigente.

ARTÍCULO 50º.- Formación profesional continua.

El sistema productivo depende, en buena medida, de la cualificación y optimización del empleo de la población activa, tanto de los trabajadores y trabajadoras como de los propios empresarios y empresarias.

Estas necesidades de formación profesional de calidad, se ven ostensiblemente más acentuadas en empresas donde la necesidad de los cambios tecnológicos obliga a una renovación de la cualificación de los trabajadores/as cada vez más rápida y especializada, en beneficio de ellos mismos y de la mayor competitividad de la Empresa.

También hay que tener en cuenta que la filosofía en materia de formación continua, se basa en que no sea el Estado, sino las propias empresas y organizaciones que organizan la formación, las que administran los fondos destinados a la misma, revirtiendo en ellas las cantidades aportadas a tal fin.

En consecuencia, las partes firmantes de este Convenio conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores/as de la Empresa, suscriben y se adhieren al III Acuerdo de Formación Continua, (de carácter bipartito), suscrito por la CEOE, CEPYME, CCOO, UGT CIG y al III Acuerdo Tripartito de Formación Continua de fecha 19 de diciembre de 2000 suscrito por los Agentes Sociales mencionados y el Gobierno de la Nación.

Por último, por este Convenio se acuerda que en el caso que interese a la Empresa participar en planes de formación, aporte la documentación necesaria para que de esta forma los trabajadores y trabajadoras puedan formarse, contribuyendo a la competitividad de la Empresa y a la promoción profesional, en su caso.

La Empresa estará obligada a comunicar al comité de empresa la relación de personal, horas y tipo de formación que han recibido los trabajadores y las trabajadoras en cómputo anual hasta final de año.

Se establece el siguiente Compromiso de Permanencia en la Empresa:

Cuando el trabajador o trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo a la Empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse, entre ambos, la permanencia en la Empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no podrá ser de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador o trabajadora abandona el trabajo



antes del plazo, la Empresa tendrá derecho a la indemnización por daños y perjuicios que previamente haya pactado con el trabajador/a.

La formación profesional dentro de la Empresa, se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Actualización de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.
- Ampliación de los conocimientos del personal que les permita aspirar a promociones profesionales internas.

La Empresa establecerá anualmente el plan general de formación que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados en este artículo e informando previamente al Comité de Empresa de las acciones formativas.

La formación de los trabajadores y trabajadoras se efectuará en los propios centros de la Empresa o mediante conciertos con otras entidades.

La Empresa juntos a los representantes de los trabajadores gestionarán y difundirán las convocatorias de los cursos impartidos por entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, designando el personal que asista a estos con criterio de racionalidad.

La Empresa consignará anualmente una dotación presupuestaria para el desarrollo de la formación profesional, así mismo, solicitará a los órganos competentes la financiación de aquellos planes de formación que se acuerden.

La formación se realizará dentro del horario laboral o en su defecto se compensarán las horas que estén fuera del horario habitual del horario de cada trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 51º.- Política de igualdad.

La Empresa cuenta con el Plan de Igualdad Empresarial Cable Aireworld S.A.U. completamente consensuado y aprobado por el Comité de Igualdad de la Empresa con fecha 8 de abril de 2020 y se encuentra aprobado por la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Comunidad Valenciana con resolución 174/2020 emitida por el Institut Valencià de les Dones. Este plan será dotado de las actualizaciones necesarias acordes a las modificaciones legislativas en la materia que se puedan producir.

La empresa en su plan de igualdad cuenta con las siguientes medidas para promover la igualdad en la empresa:



Garantizar una comunicación interna y externa con una perspectiva en igualdad de género.

Mantener informada a la plantilla sobre las medidas tomadas por la empresa en materia de igualdad de género.

Fomentar la paridad en departamentos con el sexo menos representado.

Garantizar la adecuada aplicación del principio de igualdad retributiva.

Asegurar el acceso de toda la plantilla a la formación en igualdad de género.

Mantener informada a toda la plantilla en cuanto a derechos en materia de conciliación.

Mejorar la conciliación personal y familiar.

Informar y prevenir sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

ARTÍCULO 52º.- Protección a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida la exhibición o manifestación de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la Empresa que pueda ser ofensiva y que cree un entorno hostil, intimidatorio o humillante para la dignidad de las personas. Todo ello, sin perjuicio del régimen disciplinario que corresponda.

ARTÍCULO 53º.- Comisión paritaria de interpretación y arbitraje.

Las partes se comprometen a plantear o solicitar a la Comisión Paritaria de Interpretación y Arbitraje sobre las discrepancias planteadas sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, a vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados de sus asesores o asesoras, que tendrán voz, pero no voto.

ARTÍCULO 54º.- Compliance Penal grupo Cableworld, código ético y canal de denuncias.

La empresa, en su constante compromiso con la ética, la integridad y el respeto a los derechos humanos, tiene implantado el Código Ético con el fin de que todos los empleados y empleadas presten sus servicios acordes a los valores y principios de la organización a través del establecimiento de una serie de pautas y conductas básicas. De tal modo todos los empleados y empleadas asumen el compromiso y la obligación de su más estricto cumplimiento, ya que dicho Código Ético rijan las relaciones con socios, proveedores, contratistas, subcontratistas y clientes y cualquier otro tipo de colaboradores.



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO

1952 RESOLUCION INSCRIPCION ACUERDO DERIVADO CONVENIO EMPRESA CABLE AIREWORLD SAU

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo derivado del convenio de la empresa **CABLE AIREWORLD, S.A.U.** Código convenio 03101212012023

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- Con fecha 5/03/2024 se remitió al Registro de Convenios de Alicante Acuerdo de fecha 22/02/2024 relativo a la estructura salarial de la empresa.

II.- Dicho acuerdo ha sido suscrito por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- La disposición adicional 2ª del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.
- Los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del acuerdo de modificación del convenio colectivo citado.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.



Alicante, 14 de marzo de 2024

EL DIRECTOR TERRITORIAL

JUAN ANTONIO CASTAÑO DÍAZ



ACTA DE APLICACIÓN DE CONDICIONES ECONÓMICAS DEL CONVENIO CABLE AIREWORD S.A.U.

En Novelda a 22 de febrero de 2024

REUNIDOS:

Por el comité de empresa:

D. José Ramón García Ibáñez.

D. Rubén Morales Rovira.

D^a. Yolanda Martínez López.

D^a. Adriana Pérez Román.

Por la empresa:

D. Mario Miralles Navarro.

D^a. M^a. José Miralles Cremades.

D^a. M^a. Consuelo Miralles Cremades.

D. Jesús Fernández de Vega Ibares.

ANTECEDENTES:

Debido al crecimiento exponencial desarrollado por la empresa Cable Aireworld SAU, al aumento de la plantilla de trabajadores y trabajadora y en cumplimiento de la legislación vigente, esta empresa debía estar suscrita a un convenio colectivo sectorial. Dada la naturaleza y su diversidad, contando con varias ramas de diferente naturaleza como son la instalación de redes, el servicio de telecomunicaciones o la gestión de canales de televisión local, hay varios convenios sectoriales que podrían ser aplicables, siendo el convenio del metal el más acorde a esta empresa sin llegar a cubrir todas las necesidades y no existiendo un convenio de telecomunicaciones para empresas similares a esta, se procedió al desarrollo de un convenio colectivo de empresa presentado en el Regmo el día 24 de noviembre de 2023 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante el día 13 de diciembre de 2023.

En aras de adaptar las categorías y niveles profesionales, los diferentes conceptos retributivos, la realización de guardias y jornadas especiales, así como otras causas técnicas, organizativas y productivas a las condiciones reales de la empresa, se acuerda presentar la presente aplicación de la parte económica del convenio colectivo de la empresa para regir las condiciones laborales a través de los siguientes acuerdos entre el comité de empresa y la empresa:



ACUERDOS

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La remuneración de todas las personas trabajadoras estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

1. Salario base según Relación de Puestos de Trabajo.
2. Complemento del puesto.
3. Pluses especiales.
4. Horas extraordinarias.

SALARIO.

El salario base del Convenio es el que corresponde a cada categoría profesional y nivel, que queda recogido en la siguiente Relación de Puestos de Trabajo:

GRUPO 1 DIRECCIÓN		
	Nivel 1 Presidente.	X
	Nivel 2 Dirección General.	X
	Nivel 3 Dirección Técnica.	2.300,00 €
	Nivel 4 Dirección Financiera.	1.700,00 €
	Nivel 5 Dirección Comercial.	1.700,00 €
	Nivel 6 Dirección RRHH.	1.700,00 €
	Nivel 7 Dirección Canales Locales.	1.700,00 €
GRUPO 2 DEPARTAMENTOS (ADMINISTRACIÓN, RRHH, ALMACÉN)		
Sin contacto del cliente.	Nivel 1 Responsables Departamento.	1.450,00 €
	Nivel 2 Oficial 1ª Administración.	1.600,00 €
	Nivel 3 Oficial 2ª Administración.	1.295,00 €
	Nivel 4 Auxiliares Administrativos.	1.195,00 €
	Nivel 5 Subalternos.	1.134,00 €
GRUPO 3 COMERCIAL/CONTACT CENTER/CALIDAD/EMPRESAS		
	Nivel 1 Responsables Departamento.	1.450,00 €
	Nivel 2 Agente Comercial/SAT/calidad	1.200,00 €
	Nivel 3 Agente Auxiliar Callcenter/SAT	1.134,00 €
GRUPO 4 INFORMÁTICA/SISTEMAS		
	Nivel 1 Responsables Departamento.	1.450,00 €
	Nivel 2 Ingeniería.	1.700,00 €
	Nivel 3 Informático.	1.700,00 €
	Nivel 4 Técnico Sistemas.	1.600,00 €
	Nivel 5 Técnico Mantenimiento Sistemas.	1.300,00 €
GRUPO 5 TÉCNICO		



	Nivel 1 Responsables Departamento.	1.450,00 €
	Nivel 2 Técnico Central y Expansión de RED.	1.400,00 €
	Nivel 3 Dispatchers.	1.300,00 €
	Nivel 4 Técnico Torres/Red Fibra.	1.300,00 €
	Nivel 5 Técnico Instalador Fibra/Aire.	1.200,00 €
	Nivel 6 Auxiliar Técnico Instalador Fibra/Aire.	1.134,00 €
GRUPO 6 CANALES LOCALES		
	Nivel 1 Responsable Departamento Canal Local.	1.450,00€
	Nivel 2 Coordinador Canal Local.	1.400,00€
	Nivel 3 Redactores.	1.300,00€
	Nivel 4 Realización/Cámara.	1.200,00€
	Nivel 5 Presentadores.	1.200,00€
	Nivel 6 Auxiliar Canal local.	1.134,00€

Estas retribuciones tendrán el carácter de mínimos para cada grupo profesional, pudiendo los salarios individuales alcanzar unos valores superiores, todo ello en función de mejoras voluntarias o condiciones anteriores pactadas individualmente.

Anualmente ambas partes establecerán las actualizaciones de los salarios brutos, teniendo en cuenta la variación del IPC y el balance y la situación de la Empresa.

Se acuerda para el año 2024 un incremento salarial del 3.5% con entrada en vigor el 1 de enero de 2024 para todos los trabajadores y trabajadoras y se aplicará sobre su salario bruto.

Queda consolidada la entrega de bonos Cableworld, por un importe de 75€, que se entregarán a todos los trabajadores y trabajadoras al comienzo del periodo navideño en concepto de cesta de Navidad.

COMPLEMENTO DE PUESTO.

Complemento de libre disposición de la Empresa, con la finalidad de incrementar las percepciones a los trabajadores y trabajadoras y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad o calidad o cualquier otro precepto que la Empresa considere. Se pactará con el trabajador o trabajadora comunicándose al Comité de Empresa el concepto y la retribución pactados y quedará consolidado como derecho del trabajador o de la trabajadora en sus 14 pagas anuales mientras dure la relación laboral.

PLUS GUARDIAS, JORNADAS ESPECIALES Y DISPONIBILIDAD.

Dada la singularidad de la Empresa y su necesidad de cubrir, en diferentes departamentos, un gran número de trabajos e imprevistos fuera de los horarios habituales de trabajo y comprendiendo todos los días de la semana, se articulan esta serie de jornadas especiales de trabajo y guardias tanto de trabajo como de disponibilidad para que en todo momento quede garantizado el perfecto funcionamiento de la Empresa.



Los devengos obtenidos por la prestación de estas jornadas especiales y guardias tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá, mensualmente, a todas las personas trabajadoras, y antes de la liquidación de dichos devengos en nómina, el resumen de los mismos, indicando el concepto, la fecha de realización y su valor económico.

Las jornadas especiales y guardias serán las siguientes:

1. Departamento técnico.

Organizados en 7 guardias que seguirán el siguiente horario:

1.1. Técnico de Guardia de Fibra:

Es quien que lleva el teléfono que se anuncia en la centralita.

La jornada de guardia será de lunes a domingo.

Lunes a viernes de 20:00 a 22:00 horas. En estas horas el técnico tendrá la obligación de salir. Deberá pasar por la oficina a las 20:00 horas para ver trabajo pendiente y a las 8:00 horas del día siguiente dará el relevo al técnico de oficina.

Sábados y domingos de 8:00 a 22:00 horas. En estas horas el técnico tendrá la obligación de salir. El resto de horas se pasará como horas extras.

Por cada semana que estos trabajadores o trabajadoras de guardia tengan que realizar esta guardia cobrarán un plus de guardia de 80€.

Cuando sea un día festivo de lunes a sábado, quien esté de guardia esa semana, tendrá que cubrir el día con disponibilidad cobrando un plus de festivo de 40€ más horas efectivas de trabajo que realice, que serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

En el caso que el turno de guardia recaiga en período vacacional, el turno pasará al siguiente en la lista, volviendo el turno a dicho trabajador o trabajadora tras su periodo vacacional.

En el caso que el turno de guardia recaiga en período de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o cualquiera de los permisos recogidos en el Convenio Colectivo de la empresa., el turno de guardia pasará al siguiente en la lista.

Y seguirán el siguiente protocolo de actuaciones:

La persona de guardia intervendrá cuando haya ausencia total de uno de los servicios contratados y computarán como horas extraordinarias las trabajadas fuera del horario habitual de trabajo que serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

Está totalmente prohibido apagar o poner el móvil en silencio y de lunes a domingo se atenderá el teléfono de 22:00 a 00:00 horas.



Siempre deben de ir uniformados (fin de semana, salidas en guardia, trabajos en oficina, relevo en oficinas).

El técnico de guardia deberá rellenar el formulario de guardia, donde apuntará todas las actuaciones que haga. Importante apuntar el número de teléfono que se ha atendido y la solución o lo que se le ha dicho, incluso si se le ha dicho que se le llamará al día siguiente.

Por la mañana, el técnico de guardia llamará a los teléfonos que no haya podido atender y dará el relevo al dispatcher.

La persona de guardia apuntará en la BBDD todas las comunicaciones, tanto averías resueltas como las pendientes

No quedar con ningún cliente para otro día sin que lo sepa la persona responsable de averías.

Cualquier PIGTAL que se tenga que cambiar se informará a la persona de guardia general al momento.

Si suena la alarma asegurarse quién ha entrado, avisando a la persona de guardia general, para que pueda hacer las comprobaciones oportunas.

Cualquier avería de zona que haya durante la guardia avisar a la persona de guardia general y estar pendiente de su resolución.

Cualquier caja que se tenga que cambiar se pondrán todos los cables en el mismo orden en el que estaban.

El técnico de guardia llevará todo el material necesario para realizar su trabajo. (medidor de fibra, laser, máquina de fusionar, etc.).

Se comprobará la señal de la ONT y la de los vecinos antes de ir a la vivienda

Si fuera necesario ir a la vivienda, informar al cliente que si es problema suyo se cobrará. Si es problema del abonado se cobrará según la tarifa vigente.

A todas las averías que se vayan se hará un albarán que firmará el cliente poniendo la avería y la cantidad cobrada en caso de haber sido perceptivo el cobro de la misma.

Antes de ir a cualquier avería comprobar si es moroso. Si es moroso no se acudirá.

El técnico de guardia rellenará un formulario de Google Drive donde apuntará:

Tipo de entrada de avería (llamada / oficina / dispatcher / sat).

Fecha y hora de la entrada de avería y hora en que se ha finalizado.

Especificar el nombre y número de abonado.



Horas invertidas si son presenciales.

Descripción de la avería y todas las actuaciones realizadas.

Tipo de solución, telefónica o presencial.

Importe cobrado en caso de que haya sido perceptivo dicho cobro.

Apuntar la resolución de la llamada, incluso si se le ha dicho que se le llamará al día siguiente.

Las llamadas pueden ser de cualquier índole, y al cliente siempre le atenderemos de manera respetuosa, y si la llamada no se refiere a una avería urgente se le informa del horario del call center, de oficinas y del SAT:

El desvío de llamadas lo hará el distpacher a las 9:00 horas al número 966186504 y lo quitará el técnico de guardia a las 20:00 cuando recoja el móvil. Siempre se probará que esté bien hecho haciendo una llamada.

El servicio de guardia se auditará periódicamente.

1.2. Técnico de Guardia de Aire:

Es quien lleva el teléfono que se anuncia en la centralita.

La jornada de guardia será de lunes a domingo.

Lunes a viernes de 20:00 a 22:00 horas. En estas horas el técnico o técnica tendrá la obligación de salir. El resto de horas se pasará como horas extras. Deberá pasar por la oficina a las 20:00 horas para ver trabajo pendiente y a las 9:00 horas del día siguiente se activará el desvío para que las llamadas suenen en el SAT.

Sábados y domingos de 8:00 a 22:00 horas. En estas horas el técnico tendrá la obligación de salir. El resto de horas se pasarán como horas extras.

Este es un servicio no solo de averías urgentes, sino de atención telefónica. Cuando el call center está cerrado, se atienden todas las llamadas y WhatsApp desde las 7:30 hasta las 00:00 de la noche.

Por cada semana que estos trabajadores o trabajadoras de guardia tengan que realizar esta guardia cobrarán un plus de guardia de 80€.

Cuando sea un día festivo de lunes a sábado, el trabajador o trabajadora que está de guardia esa semana, tendrá que cubrir el día con disponibilidad cobrando un plus de festivo de 40€ más horas efectivas de trabajo que realice, que serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

En el caso que el turno de guardia recaiga en período vacacional la persona trabajadora, el turno pasará al siguiente en la lista, volviendo el turno a dicho trabajador o trabajadora tras su periodo vacacional.



En el caso que el turno de guardia recaiga en período de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o cualquiera de los permisos recogidos en el Convenio Colectivo de la empresa. , el turno de guardia pasará al siguiente en la lista.

1.3. Técnico de Guardia de Torres:

La jornada de guardia será de lunes a domingo.

Esta guardia consistirá en estar localizable y conectado telefónicamente, así como a estar a una distancia razonablemente cercana a su residencia habitual, y la realizará el trabajador o trabajadora de rueda de guardia entre semana desde después de su jornada de trabajo habitual y durante todo el fin de semana.

Por cada semana que estos trabajadores y trabajadoras de rueda de guardia tengan que realizar esta guardia cobrarán un plus de guardia de 120€.

Computarán como horas extraordinarias las trabajadas fuera del horario habitual de trabajo y serán abonadas según el artículo 34 del presente Convenio.

Cuando sea un día festivo de lunes a sábado, la persona trabajadora que está de guardia esa semana, tendrá que cubrir el día con disponibilidad cobrando un plus de festivo de 50€ más horas efectivas de trabajo que realice, serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

En el caso que el turno de guardia recaiga en período vacacional del trabajador o trabajadora, el turno pasará al siguiente en la lista, volviendo el turno a la persona trabajadora tras su periodo vacacional.

En el caso que el turno de guardia recaiga en período de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o cualquiera de los permisos recogidos en el Convenio Colectivo de la empresa, el turno de guardia pasará al siguiente en la lista.

1.4. Técnico de Guardia General Fibra:

La jornada de guardia será de lunes a domingo.

Esta guardia consistirá en estar localizable y conectado telefónicamente y la realizará el trabajador/a de rueda de guardia general durante 24 horas los 7 días de la semana.

Por cada semana que estos trabajadores y trabajadoras de rueda de guardia tengan que realizar esta guardia cobrarán un plus de guardia de 130€ más las horas trabajadas.

Computarán como horas extraordinarias las trabajadas fuera del horario habitual de trabajo y serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

Cuando sea un día festivo de lunes a sábado, la persona trabajadora que está de guardia esa semana, tendrá que cubrir el día con disponibilidad cobrando un plus de festivo de 65€ más horas efectivas de trabajo que realice, que serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.



En el caso que el turno de guardia recaiga en período vacacional del trabajador o trabajadora, el turno pasará al siguiente en la lista, volviendo el turno a dicho trabajador o trabajadora tras su periodo vacacional.

En el caso que el turno de guardia recaiga en período de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o cualquiera de los permisos recogidos en el Convenio Colectivo de la empresa, el turno de guardia pasará al siguiente en la lista.

1.5. Técnico de Zona:

La jornada de guardia será de lunes a domingo.

Esta guardia consistirá en estar localizable y conectado telefónicamente, así como a estar a una distancia razonablemente cercana a su residencia habitual, y la realizará el trabajador o trabajadora de rueda de guardia entre semana desde después de su jornada de trabajo habitual y durante todo el fin de semana.

Por cada semana que estos trabajadores o trabajadoras de rueda de guardia tengan que realizar esta guardia cobrarán un plus de guardia de 80€.

Computarán como horas extraordinarias las trabajadas fuera del horario habitual de trabajo y serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

Cuando sea un día festivo de lunes a sábado, el trabajador o trabajadora que está de guardia esa semana, tendrá que cubrir el día con disponibilidad cobrando un plus de festivo de 40€ más horas efectivas de trabajo que realice, serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

En el caso que el turno de guardia recaiga en período vacacional del trabajador o trabajadora, el turno pasará al siguiente en la lista, volviendo el turno a dicho trabajador o trabajadora tras su periodo vacacional.

En el caso que el turno de guardia recaiga en período de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o cualquiera de los permisos recogidos en el Convenio Colectivo de la empresa, el turno de guardia pasará al siguiente en la lista.

1.6. Técnico de Refuerzo:

La jornada de guardia de apoyo será de lunes a domingo.

Esta guardia consistirá en estar localizable y conectado telefónicamente, así como a estar a una distancia razonablemente cercana a su residencia habitual, y la realizará el trabajador o trabajadora de guardia de apoyo entre semana desde las 20.30 hasta las 00:00 horas y durante todo el fin de semana.

El trabajador o trabajadora que realice esta guardia de apoyo saldrá a petición del técnico de guardia general.

Por cada semana que estos trabajadores o trabajadoras de rueda de guardia tengan que realizar esta guardia cobrarán un plus de guardia de 50€.



Computarán como horas extraordinarias las trabajadas fuera del horario habitual de trabajo y serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

Cuando sea un día festivo de lunes a sábado, el trabajador o trabajadora que está de guardia esa semana, tendrá que cubrir el día con disponibilidad cobrando un plus de festivo de 25€ más horas efectivas de trabajo que realice, serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

En el caso que el turno de guardia recaiga en período vacacional del trabajador o trabajadora, el turno pasará al siguiente en la lista, volviendo el turno a dicha persona trabajadora tras su periodo vacacional.

En el caso que el turno de guardia recaiga en período de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o cualquiera de los permisos recogidos en el Convenio Colectivo de la empresa, el turno de guardia pasará al siguiente en la lista.

2. Servicio de Atención Telefónica.

Organizados en torno a una rueda entre las personas trabajadoras que realizan estas funciones.

Se modifica la jornada laboral de estas personas durante la semana en la que se está de jornada especial.

El trabajador o trabajadora que vaya a estar de jornada especial trabajará lunes, martes y miércoles, descansará jueves y viernes y volverá a trabajar sábado y domingo (9 horas cada día). El horario de lunes y martes será de 09:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:30 horas, los miércoles de 09:00 a 14:00 horas y de 10:00 a 14:00 y de 15:00 a 20:00 horas los sábados y domingos, pudiendo elegir el trabajador o trabajadora acogerse a la modalidad de tele trabajo durante los mencionados sábado y domingo.

Los trabajadores o trabajadoras integrados en la rueda de esta jornada especial, tendrán un plus de rueda de jornada especial de 80€ mensuales.

Por cada semana que estos trabajadores o trabajadoras de rueda de jornada especial tengan que realizar esta jornada especial cobrarán un plus de jornada especial de 100€.

En el caso que el turno de jornada especial recaiga en período vacacional del trabajador o trabajadora, el turno pasará al siguiente en la lista, volviendo el turno a dicho trabajador y trabajadora tras su periodo vacacional.

En el caso que el turno de jornada especial recaiga en período de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o cualquiera de los permisos recogidos en el Convenio Colectivo de la empresa, el turno de jornada especial pasará al siguiente en la lista.

3. Canales Locales.



Se establecerán tres zonas de guardia con un trabajador o trabajadora por zona. Una zona estará comprendida por las poblaciones de Novelda, Aspe y Agost, otra zona para la población de Elche y otra la población de Crevillente.

El horario de guardia será de lunes a viernes fuera del horario laboral y sábados y domingos durante las 24 horas. Por cada semana que estos trabajadores o trabajadoras de guardia tengan que realizar esta guardia cobrarán un plus de guardia de 100€ más las horas que realicen, que serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

Cuando sea un día festivo entre semana, los eventos programados los cubrirá el trabajador o trabajadora que está de guardia esa semana, cobrando un plus de festivo de 30€ más horas efectivas de trabajo que realice, que serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

En caso de solaparse los eventos, en horario, el exceso de eventos que deban cubrirse se realizará, con preferencia, con los trabajadores o trabajadoras de la Empresa adscritos al departamento de canales locales que deseen realizar horas extraordinarias, realizando el sobrante con la subcontratación de profesionales externos a la empresa.

En el caso que el turno de guardia recaiga en período vacacional del trabajador o trabajadora, el turno pasará al siguiente en la lista, volviendo el turno a dicho trabajador o trabajadora tras su periodo vacacional.

En el caso que el turno de jornada especial recaiga en período de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o cualquiera de los permisos recogidos en el Convenio Colectivo de la empresa, el turno de jornada especial pasará al siguiente en la lista.

Los eventos feriales y salidas especiales se intentarán realizar entre semana y sin pernoctación, por lo que los trabajadores o trabajadoras desplazados realizarán las 8 horas de su jornada habitual de trabajo, más las horas extraordinarias que se generen que serán abonadas según el Convenio Colectivo de la empresa.

En el caso de tener que hacer noche se aplicaría un plus de nocturnidad de 60€ por noche.

INCENTIVOS.

La consecución de objetivos por parte de los trabajadores y trabajadoras dará lugar a una serie de incentivos, por lo que es necesario marcar dichos objetivos a alcanzar por cada departamento y la contraprestación que dicha consecución conlleva.

Estos objetivos deben ser mensurables, deben poder medirse y conocer la distancia que falta en cada momento para alcanzarlos y alcanzables, para obtener el mayor grado de implicación en cada departamento al obtener el justo complemento al salario base.



En el caso de trabajadores o trabajadoras que repartan su jornada entre varios departamentos se realizará una negociación individual personalizada, informando por escrito al Comité de Empresa de los acuerdos alcanzados, siendo estos recogidos en documentos anexos al Convenio Colectivo de la empresa.

La Empresa enviará trimestralmente un resumen de los objetivos logrados y no logrados de cada departamento al Comité de Empresa. En el caso de que más del 45% de los trabajadores y trabajadoras de un departamento no alcancen los objetivos mínimos, se analizará que ha dado lugar a esa situación entre representantes de la Empresa y de los trabajadores o trabajadoras y se estudiarán las acciones a incorporar para aumentar dicho porcentaje. En el caso de que por un segundo trimestre consecutivo continúe esta situación será obligatorio aplicar dichas acciones.

Los sistemas de objetivos para cada departamento serán los siguientes:

a) Departamento Técnico.

Para los empleados y empleadas del departamento técnico, se establece un sistema de objetivos por producción mediante la obtención de puntos por trabajos realizados.

El sistema de puntuación es el siguiente:

1.-Técnicos fibra.

INSTALACIONES	PUNTOS
INDIVIDUAL	1,11
INDIVIDUAL + ZAPI	1,23
PAREJA	0,83
PAREJA + ZAPI	0,89
INDIVIDUAL EXTRA SEMANA	1,52
INDIVIDUAL EXTRA FIN DE SEMANA	1,68
PAREJA EXTRA SEMANA	1,14
PAREJA EXTRA FIN DE SEMANA	1,26
TRIO	0,45
TRIO + ZAPI	0,49

INSTALACION INTERIOR	PUNTOS
INDIVIDUAL	0,60
INDIVIDUAL + PONER EQUIPO	0,80
PAREJA	0,30
INDIVIDUAL EXTRA SEMANA	0,91
INDIVIDUAL EXTRA FIN DE SEMANA	1,01
PAREJA EXTRA SEMANA	0,46
PAREJA EXTRA FIN DE SEMANA	0,50



AVERIAS PRESENCIAL	PUNTOS
INDIVIDUAL	0,40
INDIVIDUAL ZAPI ADICIONAL	0,12
INDIVIDUAL DOBLE	0,50
PAREJA	0,19
PAREJA ZAPI ADICIONAL	0,06
INDIVIDUAL EXTRA SEMANA	0,57
INDIVIDUAL EXTRA FIN DE SEMANA	0,63
PAREJA EXTRA SEMANA	0,28
PAREJA EXTRA FIN DE SEMANA	0,31

PORTABILIDADES	PUNTOS
INDIVIDUAL	0,25
PAREJA	0,13
INDIVIDUAL EXTRA SEMANA	0,38
INDIVIDUAL EXTRA FIN DE SEMANA	0,42
PAREJA EXTRA SEMANA	0,20
PAREJA EXTRA FIN DE SEMANA	0,22

RECOGIDAS + CORTE	PUNTOS
INDIVIDUAL	0,30
PAREJA	0,15
INDIVIDUAL EXTRA SEMANA	0,46
INDIVIDUAL EXTRA FIN DE SEMANA	0,50
PAREJA EXTRA SEMANA	0,23
PAREJA EXTRA FIN DE SEMANA	0,25

CORTE SOLO CALLE	PUNTOS
INDIVIDUAL	0,20

2.- Técnicos aire.

INSTALACIONES	PUNTOS
INDIVIDUAL	1,66
PAREJA	1,11
PAREJA + ZAPI	1,23
INDIVIDUAL EXTRA SEMANA	2,28
INDIVIDUAL EXTRA FIN DE SEMANA	2,52
PAREJA EXTRA SEMANA	1,52
PAREJA EXTRA FIN DE SEMANA	1,68



INSTALACION INTERIOR	PUNTOS
INDIVIDUAL	0,60
PAREJA	0,30
INDIVIDUAL EXTRA SEMANA	0,91
INDIVIDUAL EXTRA FIN DE SEMANA	1,01

AVERIAS PRESENCIAL	PUNTOS
INDIVIDUAL	0,50
PAREJA	0,39
INDIVIDUAL EXTRA SEMANA	0,76
INDIVIDUAL EXTRA FIN DE SEMANA	0,84

PORTABILIDADES	PUNTOS
INDIVIDUAL	0,37
INDIVIDUAL EXTRA SEMANA	0,57
INDIVIDUAL EXTRA FIN DE SEMANA	0,63

RECOGIDAS	PUNTOS
INDIVIDUAL	0,37
PAREJA	0,18
INDIVIDUAL EXTRA SEMANA	0,57
INDIVIDUAL EXTRA FIN DE SEMANA	0,63
PAREJA EXTRA SEMANA	0,27
PAREJA EXTRA FIN DE SEMANA	0,30

AVERIAS TELEFONICAS	PUNTOS
INDIVIDUAL	0.20

VISITA TÉCNICA	PUNTOS
INDIVIDUAL	0,25
INDIVIDUAL EXTRA SEMANA	0,38
INDIVIDUAL EXTRA FIN DE SEMANA	0,42

AUMENTOS	PUNTOS
INDIVIDUAL	0.60



3.- Técnicos zona.

CONCEPTO	PUNTOS
CAJA FINAL INDIVIDUAL	1.12
CAJA FINAL PAREJA	0.56
CAJA DISTRIBUCIÓN INDIVIDUAL	2.78
CAJA DISTRIBUCIÓN PAREJA	1.39
EMPALME <48 F.O. INDIVIDUAL	3.32
EMPALME <48 F.O. PAREJA	1.66
EMPALME HASTA 96 F.O. INDIVIDUAL	6.64
EMPALME HASTA 96 F.O. PAREJA	3.32
EMPALME >96 F.O. C. INDIVIDUAL	6.64
EMPALME >96 F.O. C. PAREJA	3.32
EMPALME >96 F.O. S. INDIVIDUAL	3.32
EMPALME >96 F.O. S. PAREJA	1.66
METROS CABLE CANALIZADO PAREJA	0.015
METROS CABLE FACHADA SIN TACO PAREJA	0.02
METROS CABLE FACHADA PAREJA	0.03
INCIDENCIAS (FRACCIONES ½ HORA) PAREJA	0.19
AMPLIACIÓN CF INDIVIDUAL	0.84
AMPLIACIÓN CF PAREJA	0.42
AMPLIACIÓN CD/CT INDIVIDUAL	1.6
AMPLIACIÓN CD/CT PAREJA	0.8
INSTALACIÓN POSTE INDIVIDUAL	2.25

Cada técnico o técnica debe obtener 3 puntos por día trabajado en cómputo mensual y la metodología para el cobro de incentivos que queda determinado de la siguiente forma:

1. Objetivo mensual a cumplir: números de días trabajados x 3 puntos.



- 2. Objetivo alcanzado: Suma valor unitario de las tareas
- 3. Valor económico por punto conseguido 17.50 euros/punto.
- 4. El incentivo se obtiene con la fórmula: (2)-(1) x (3)

Los incentivos tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá mensualmente a todos los empleados y empleadas de este departamento y antes de la liquidación de dichos objetivos en nómina, el resumen de los mismos, indicando el incentivo conseguido y su valor económico.

4.- Técnicos torres.

Para los empleados y empleadas del departamento técnico de torres, se establece un sistema de objetivos en dos partes, uno variable por averías resueltas y otro fijo por gestiones actualizadas al día.

Media diaria de averías de prioridad alta o media sin resolver.	
0-3	125 €
3-6	100 €
6-11	80 €
11-15	50 €
15-19	20 €
+19	0 €

El incentivo fijo está previsto para la totalidad de los días laborables, en caso de haber días no trabajados ese mes se descontará la parte proporcional.

Acortar desplazamientos.	125 €
Tener planinig/trello actualizado diariamente.	
Mantener las actuaciones por encima de 2.5	
Seguir el plan de mantenimiento.	
Calidad: forma metódica y fotos en Drive.	
Actuaciones proactivas.	



Los incentivos tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá mensualmente a todos los empleados y empleadas de este departamento y antes de la liquidación de dichos objetivos en nómina, el resumen de los mismos, indicando el incentivo conseguido y su valor económico.

b) Responsable Dispatcher Fibra y Aire.

Para los empleados y empleadas de coordinación de personal técnico (dispatcher fibra y dispatcher aire) se establece un sistema de incentivos en función de la media de obtención de puntos de los trabajadores y trabajadoras bajo su supervisión más un plus escalado por la duración media de las averías desde su llegada hasta su resolución.

- Tabla de incentivos por la media mensual de puntos obtenidos por los trabajadores y trabajadoras bajo su supervisión:

+ 7.20 Puntos.	120 €
+3.60 Puntos.	60 €
+1.8 Puntos	30 €

- Duración media de las averías desde su llegada hasta su resolución.

Hasta 3 días.	150 €
De 3.1 a 5 días.	100 €
De 5.1 a 10 días.	25 €
Más de 10 días.	0 €

- Se cobrarán 3 € por avería resuelta sin recurrir a SAT.

Para los empleados y empleadas de este departamento se establece un baremo de incentivos diarios, además de liberarles de los puntos requeridos para ese día. En caso de que sea media jornada, este incentivo será la mitad.

A. Dispatcher Fibra.

- Dispatcher conexiones.

Se podrá conseguir hasta un máximo de 9 € diarios divididos en los siguientes tramos:

1. Un máximo de 4.5 € por media de puntos técnicos.
 - 4.5 € al día por + 10 media puntos técnicos.



- 2 € al día por + 7 media puntos técnicos.
 - 1 € al día por + 5 media puntos técnicos.
2. Un máximo de 4.5 € por número de altas o actuaciones.
- 4.5 € al día por + de 20 actuaciones / 15 altas día.
 - 2 € al día por + de 16 actuaciones / 11 altas día.
 - 1 € al día por + de 11 actuaciones / 9 altas día.
- Dispatcher averías.

Se podrá conseguir hasta un máximo de 9 € diarios divididos en los siguientes tramos:

1. Un máximo de 4.5 € por la media de la fecha de averías.
- Media de 0 a 1 día: 4.5 € por día.
 - Media de 1.1 a 2 días: 2 € por día.
 - Media de 2.1 a 3 días: 1 € por día.
 - Resto 0 €.
2. Un máximo de 4.5 € por la media del número de averías.
- Menos de 5 averías: 4.5 € por día.
 - Menos de 9 averías: 2 € por día.
 - Menos de 12 averías: 1 € por día.
 - Resto 0 €.

Se podrá conseguir 1 € adicional por avería resuelta sin enviar técnico.

Dentro de las tareas diarias habrá semanas que por motivos de producción necesitarán completar otras tareas asignadas por el responsable directo para que se puedan cobrar esos incentivos, esas tareas serán denominadas "llave" para desbloquear incentivos.

Los incentivos sufrirán penalización en función de las incidencias que no se resuelvan de forma adecuada por el dispatcher. Si debe volver un técnico por una mala gestión del dispatcher se le restarán el equivalente a los puntos que dicho técnico genere con esa actuación.

B. Dispatcher Aire.

Se podrá conseguir hasta un máximo de 9 € diarios divididos en los siguientes tramos:

1. Número de altas.



- Más de 109: 2.5 € por día.
 - De 100 a 108: 1.5 € por día.
 - De 90 a 99: 0.75 € por día.
 - Menos de 89: 0 €.
2. Media de puntos de los técnicos.
- + 7.2 media puntos instaladores: 2.5 € por día.
 - + 3.6 media puntos instaladores: 1.5 € por día.
 - + 1.8 media puntos instaladores: 0.75 € por día.
3. Fechas de antigüedad de las averías.
- Media de 0 a 1 día: 2 € por día.
 - Media de 1.1 a 2 días: 1.25 € por día.
 - Media de 2.1 a 3 días: 0.70 € por día.
 - Media más de 3.1 días: 0 €.
4. Número de averías pendientes.
- Menos de 3 averías: 2 € por día.
 - Menos de 5 averías: 1.25 € por día.
 - Menos de 7 averías: 0.70 € por día.

Se podrá conseguir 1 € adicional por avería resuelta sin enviar técnico.

Dentro de las tareas diarias habrá semanas que por motivos de producción necesitarán completar otras tareas asignadas por el responsable directo para que se puedan cobrar esos incentivos, esas tareas serán denominadas "llave" para desbloquear incentivos.

Los incentivos sufrirán penalización en función de las incidencias que no se resuelvan de forma adecuada por el dispatcher. Si debe volver un técnico por una mala gestión del dispatcher se le restarán el equivalente a los puntos que dicho técnico genere con esa actuación.

Los incentivos tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá mensualmente a todos los empleados y empleadas de este departamento y antes de la liquidación de dichos objetivos en nómina, el resumen de los mismos, indicando el incentivo conseguido y su valor económico.

c) Departamento Oficinas.



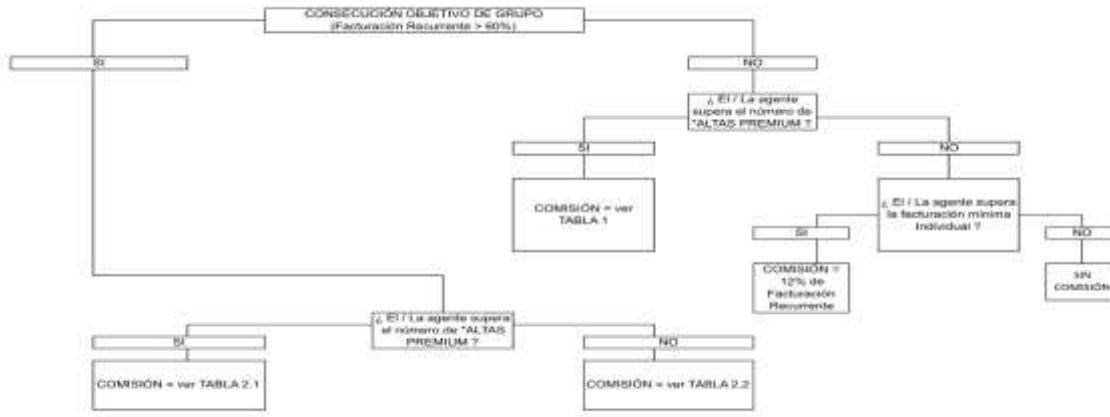
Para el personal del departamento de oficinas, se establece un sistema de ventas por objetivos. Anualmente se fijarán unos objetivos mínimos mensuales por oficina pactados entre Empresa y comité de empresa.

Este objetivo se dividirá por los días de trabajo efectivo de que consta un mes para conocer el objetivo diario de cada trabajador o trabajadora y poder descontar del objetivo mensual los días supuestamente hábiles, pero en los que no se produce trabajo efectivo, como puede ser festivos entre semana o puentes, días de vacaciones, días de libre disposición, días de baja o días dedicados a otras tareas encomendadas por responsables de la Empresa y que no son de venta o producción. En caso de itinerancia entre oficinas se aplicará la media resultante de cada oficina para cada día.

Para obtener siempre un objetivo por ventas alcanzable este no debe superar en más del 10% el promedio de ventas de la suma obtenida por cada empleado o empleada del departamento en cada una de las oficinas o puntos de venta de manera mensual durante el último año.



Sobre dicho objetivo se establece un baremo y porcentaje de objetivo:



*ALTAS PREMIUM, según oficina y días trabajados:

Objetivo Indiv.	Comisión
de 60 a 79,99%	12% a Facturación Recurrente + Fidelización
de 80 a 99,99%	15% a Facturación Recurrente + Fidelización
100% o más	18% a Facturación Recurrente + Fidelización

Objetivo Grupo	Comisión
de 60 a 79,99%	15% a Facturación Recurrente + Fidelización
de 80 a 99,99%	20% a Facturación Recurrente + Fidelización
100% o más	30% a Facturación Recurrente + Fidelización

Objetivo Grupo	Comisión
de 60 a 79,99%	15% a Facturación Recurrente
de 80 a 99,99%	20% a Facturación Recurrente
100% o más	30% a Facturación Recurrente

Tabla de objetivos para cada oficina:

OFICINA	Horas mes	Días mes	Obj. Premium	Agente Oficina	Objetivo Oficina*	Fact. min. para comisionar (60%)
NOVELDA	160	20	7	2	2.500 €	1.500 €
ASPE	160	20	7	2	2.500 €	1.500 €
MONFORTE	160	20	7	1	1.250 €	750 €
AGOST	124	20	3	1	1.000 €	600 €
ELCHE - NIT	160	20	8	1	1.500 €	900 €
ELCHE - REINA	160	20	8	1	1.500 €	900 €
ELCHE - ALJUB	160	20	8	2	2.300 €	1.380 €
ELCHE - ALTABIX	160	20	8	1	1.500 €	900 €
CREVILLENTE	160	20	7	2	2.500 €	1.500 €
TORRELLANO	160	20	3	1	1.000 €	750 €
CALL CENTER	160	20	7		7.500 €	4.500 €

Los objetivos tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá mensualmente a todos los empleados y empleadas de este departamento y antes de la liquidación de dichos objetivos en nómina, el resumen de los mismos, indicando el objetivo conseguido y su valor económico.

Los trabajadores y las trabajadoras satélite, organizados por zonas, tienen como función el cubrir las ausencias de trabajadores y trabajadoras de oficina por motivos de bajas, vacaciones, compensación de horas o cualquier otro motivo que recoja el presente Convenio.



En el caso de tener que realizar cambio de zona cobrarán los gastos de desplazamiento.

Por motivos de organización podrán tener que realizar cambio de ubicación en el mismo día, cobrando los gastos de kilometraje y sin tener que superar su horario laboral.

Tienen un objetivo fijo de 750€ mensuales más 10 altas que les reporta una comisión del 7% de su facturación recurrente y de fidelización.

d) Departamento de Recobros.

Para los empleados y las empleadas del departamento de recobros, se establece un sistema de incentivos por recuperación de recibos devueltos.

Sobre el 100% del total de recibos devueltos se computa el porcentaje de recibos que quedan a final de mes, siendo este porcentaje el número a computar en el cuadro de incentivos para obtener el incentivo a cobrar.

% Hace un mes.	% Hace dos meses.	Incentivo.
15.5	10.5	10 €
13	8	50 €
12	7	100 €
9	4	200 €

Los recibos con una fecha de emisión de más de 62 días de su fecha de facturación no darán lugar a ningún incentivo.

Los incentivos tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá mensualmente a todos los empleados y empleadas de este departamento y antes de la liquidación de dichos objetivos en nómina, el resumen de los mismos, indicando el incentivo conseguido y su valor económico.

e) Servicio de Atención Técnica.

Para los empleados o las empleadas del departamento de atención técnica (SAT) se establece un sistema de incentivos por averías resueltas.

Se cobrará 1€ por avería resuelta y 0,50 € por avería proactiva que se remite al dispatcher.

Para cobrar el 100% de este incentivo, las averías deben tener como máximo dos días. Entre 2 y 5 días habrá una reducción del 25% y si dichas averías tuviesen más de 5 días la reducción será del 50%.



Los incentivos tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá mensualmente a todos los empleados y empleadas de este departamento y antes de la liquidación de dichos objetivos en nómina, el resumen de los mismos, indicando el incentivo conseguido y su valor económico.

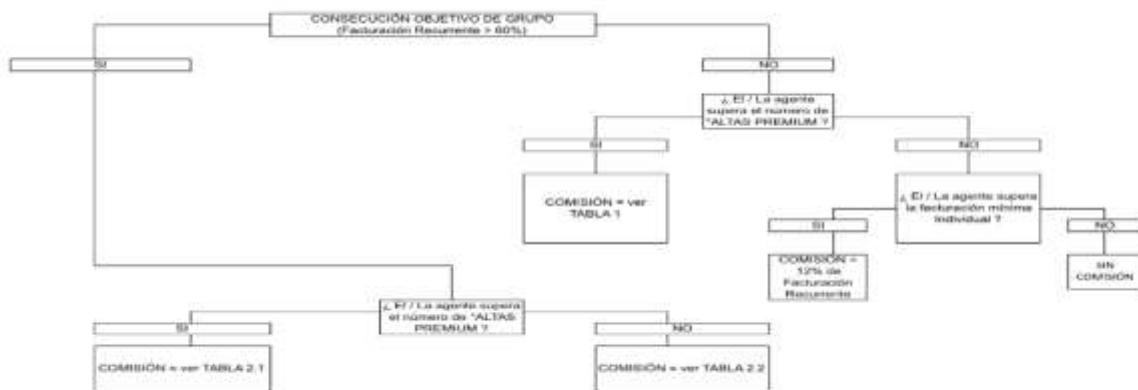
f) Call Center.

Para los empleados y para las empleadas del departamento de call center, se establece un sistema de ventas por objetivos. Anualmente se fijarán unos objetivos mínimos mensuales pactados entre Empresa y comité de empresa.

Este objetivo individual se dividirá por los días de trabajo efectivo de que consta un mes para conocer el objetivo diario de cada trabajador o trabajadora y poder descontar del objetivo mensual los días supuestamente hábiles, pero en los que no se produce trabajo efectivo, como puede ser festivos entre semana o puentes, días de vacaciones, días de libre disposición, días de baja o días dedicados a otras tareas encomendadas por responsables de la Empresa y que no son de venta o producción.

Para obtener siempre un objetivo por ventas alcanzable este no debe superar en más del 10% el promedio de ventas de la suma obtenida por cada empleado y empleada del departamento de manera mensual durante el último año.

Sobre dicho objetivo se establece un baremo y porcentaje de objetivo:



*ALTAS PREMIUM, según oficina y días trabajados

Objetivo Indiv.	Comisión
de 80 a 79,99%	12% al Facturación Recurrente + Fidelización
de 80 a 99,99%	13% al Facturación Recurrente + Fidelización
100% o más	18% al Facturación Recurrente + Fidelización

Objetivo Grupo	Comisión
de 80 a 79,99%	15% al Facturación Recurrente + Fidelización
de 80 a 99,99%	20% al Facturación Recurrente + Fidelización
100% o más	30% al Facturación Recurrente + Fidelización

Objetivo Grupo	Comisión
de 80 a 79,99%	15% al Facturación Recurrente
de 80 a 99,99%	20% al Facturación Recurrente
100% o más	30% al Facturación Recurrente



Los objetivos tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá mensualmente a todos los empleados y empleadas de este departamento y antes de la liquidación de dichos objetivos en nómina, el resumen de los mismos, indicando el objetivo conseguido y su valor económico.

g) Departamento de Fidelización y Calidad.

Para los empleados y para las empleadas del departamento de fidelización y calidad se establece un sistema de incentivos por fidelizaciones y otras tareas complementarias.

Fidelización 15% de:

1 servicio (De 0 a 6 meses)	6,00 €
1 servicio (De 6 a 12 meses)	4,00 €
1 servicio (De 12 a 18 meses)	2,00 €
Dúo (De 0 a 6 meses)	7,00 €
Dúo (De 6 a 12 meses)	5,00 €
Dúo (De 12 a 18 meses)	3,00 €
Premium (De 0 a 6 meses)	8,00 €
Premium (De 6 a 12 meses)	6,00 €
Premium (De 12 a 18 meses)	4,00 €

Retención 25% del importe real retenido.

Mejora y servicio añadido 15% del importe añadido.

Nuevo premium (les cuenta el 150% del importe) y de eso el 15%

Nuevo no premium (les cuenta el 50% del importe) y de eso el 15%

Baja recuperada en menos de 6 meses: 100% del importe recuperado.

Encuestas: 30€ - 70%, 75€ -80% y 150€ - 100%

Los incentivos tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá mensualmente a todos los empleados y empleadas de este departamento y antes de la liquidación de dichos objetivos en nómina, el resumen de los mismos, indicando el incentivo conseguido y su valor económico.

h) Departamento Comerciales de Calle de Comunicaciones.

Para los empleados y empleadas del departamento comercial de comunicaciones en calle se establece un sistema de ventas por objetivos. Anualmente



se fijarán unos objetivos mínimos mensuales pactados entre Empresa y comité de empresa.

Este objetivo tendrá en cuenta, de manera individual, la parte que corresponde a facturación recurrente. Dicha media mensual se dividirá por los días de trabajo efectivo de que consta un mes para conocer el objetivo diario de cada trabajador o trabajadora y poder descontar del objetivo mensual los días supuestamente hábiles pero en los que no se produce trabajo efectivo, como puede ser festivos entre semana o puentes, días de vacaciones, días de libre disposición, días de baja o días dedicados a otras tareas encomendadas por responsables de la Empresa, como pueden ser tareas de fidelización, venta de terminales, acciones promocionales, etc. que tendrán su propio sistema de bonificación en aquellos casos en los que corresponda.

Sobre dicho objetivo se establece un baremo y porcentaje de objetivo:

- Tramo 1. Entre 60% y el 80% conseguido del objetivo fijado:

Comisión del 60% de las ventas realizadas por el trabajador o trabajadora.

- Tramo 2. Entre el 80% y el 99,9% conseguido del objetivo fijado:

Comisión del 80% de las ventas realizadas por el trabajador o trabajadora.

- Tramo 3. A partir del 100% conseguido del objetivo fijado:

Comisión del 100% de las ventas realizadas por el trabajador o trabajadora.

Además, recibirán contraprestación económica por los siguientes conceptos:

Comisión por retención de clientes:

100% de la facturación mensual.

Solicitud de permisos de paso conseguido:

Urbano: 1.20 € por vivienda y 2€ por vivienda si se consigue la manzana.

Rustico: 20 € por campo o parcela.

Las nuevas incorporaciones a este departamento tendrán una reducción del 50% de los objetivos mensuales durante sus tres primeros meses y del 25% los tres siguientes.

Los objetivos tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá, mensualmente, a todos los empleados y empleadas de este departamento y antes de la liquidación de dichos objetivos en nómina, el resumen de los mismos, indicando el objetivo conseguido y su valor económico.

p) Departamento de Formación.

Cuando por motivos técnicos o de especialización algún trabajador o trabajadora que no pertenezca a este departamento deba impartir cursos, formaciones o especializaciones a otros trabajadores o trabajadoras o a personal en prácticas, este tendrá una reducción de sus objetivos o de sus puntos del 100% de los previstos para



ese día, más un plus de formación de 15€ diarios. En el caso de que únicamente dedique media jornada a tareas formativas, la reducción de sus objetivos o puntos para ese día será del 50% y el plus de formación de 7,50€.

Esta formación no podrá durar más de 10 días y tendrá una evaluación posterior sobre la calidad de la formación impartida.

Los incentivos tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá, mensualmente, a todos los empleados y empleadas de este departamento y antes de la liquidación de dichos objetivos en nómina, el resumen de los mismos, indicando el incentivo conseguido y su valor económico.

q) Departamento Comerciales Publicidad.

Para los trabajadores y trabajadoras del departamento comercial de publicidad en canales locales, se establece un sistema de ventas por objetivos. Anualmente se fijarán unos objetivos mínimos mensuales pactados entre Empresa y comité de empresa.

Sobre dicho objetivo se establece un baremo y porcentaje de objetivo:

- Tramo 1. Entre 45% y el 60% conseguido del objetivo fijado:

Comisión del 8% de las ventas realizadas por el trabajador o trabajadora.

- Tramo 2. Entre el 60% y el 80% conseguido del objetivo fijado:

Comisión del 10% de las ventas realizadas por el trabajador o trabajadora.

- Tramo 3. Entre el 80% y el 100% conseguido del objetivo fijado:

Comisión del 13% de las ventas realizadas por el trabajador o trabajadora.

-Tramo 4. Más del 100% del objetivo fijado:

Comisión del 15% de las ventas realizadas por el trabajador o trabajadora.

Se entenderá como cantidad a sumar al objetivo aquella que ya haya sido ingresada en la cuenta de la empresa.

- Comisiones por altas de abonados o ampliación de servicios:

100% del importe de la contratación.

Las nuevas incorporaciones a este departamento tendrán una reducción del 50% de los objetivos mensuales durante sus tres primeros meses y del 25% los tres siguientes.

Los objetivos tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente. A tales efectos la Empresa remitirá, mensualmente, a todos los empleados y empleadas de este departamento y antes de la liquidación de dichos objetivos en



nómina, el resumen de los mismos, indicando el objetivo conseguido y su valor económico.

HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se entenderán como horas extraordinarias aquellas que se realicen una vez finalizada la jornada laboral del trabajador o trabajadora, sea cual sea esta jornada, o aquellas horas realizadas en día no laborables:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros riesgos extraordinarios, así como en caso de pérdida de servicio de telefonía, internet o televisión, en su conjunto o individualmente, bien con carácter general, grupo de abonados o abonado en particular.

b) Horas extraordinarias necesarias por acumulación de trabajo, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, como la atención telefónica o presencial al cliente tanto comercial como técnica, y las derivadas de los trabajos propios de los canales locales de televisión.

El valor de las horas extras para todos los departamentos será:

- Horas extraordinarias de lunes a viernes y sábados de 06:00 a 14:00 h. 12,00 € por hora.

- Horas extraordinarias de sábado de 14.00 a 22:00 h. domingos y festivos: 15,00 € por hora.

- Horas extraordinarias entre las 22:00 y las 00:00 h. 17 € por hora.

- Horas extraordinarias entre las 00:00 y las 06:00 h. 19,00 € por hora.

A tales efectos y en tanto no se modifique la legislación vigente, se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, (22:00 a 06:00 horas) tal como se indica en el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades objetivas de producción o de prestación de servicios, y previo acuerdo con el trabajador o trabajadora, podrá abonar las horas extraordinarias en los términos establecidos en el párrafo anterior o compensarlas mediante descanso en proporción de 1,50 horas por hora extra realizada de lunes a domingo y festivos, y de 2 horas por hora extra nocturna realizada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con el tope de dos días trimestrales. El trabajador o trabajadora elegirá cuando quiere disfrutar de esta compensación de horas, avisando con 15 días de antelación de las horas a compensar y siempre que no perjudique la producción normal de la Empresa, en cuyo caso deberá elegir otra fecha para dicho disfrute. En caso de no haber acuerdo sobre compensar económicamente o con tiempo las horas extraordinarias realizadas, o con



la fecha de disfrute de dicha compensación, la Comisión Paritaria mediará con la voluntad de llegar a un acuerdo.

La Dirección de la Empresa o el responsable del departamento de Recursos Humanos informarán semestralmente al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Así mismo informarán de todas las horas pendientes de compensación, las solicitudes de compensación y de la respuesta a las mismas.

El número máximo legal de horas extraordinarias anuales es de 80 por cada trabajador o trabajadora.

PLUS DE RESPONSABILIDAD.

Los trabajadores y las trabajadoras que, por su grado de implicación, responsabilidad y efectividad en el desempeño de sus funciones o que sean responsables de algún departamento percibirán un plus de responsabilidad pactado previamente por escrito entre la Empresa y el trabajador afectado o la trabajadora afectada, comunicándose al Comité de Empresa el concepto y la retribución pactados, y repartido en 14 pagas anuales. Este plus de responsabilidad se mantendrá mientras tanto se realicen las funciones inherentes a dicha responsabilidad, perdiéndolo, por tanto, por cambio de funciones o por infracción grave que lleve aparejado el cambio de puesto.

PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos pagas extra, una de verano y otra de Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días del salario base, más el complemento de puesto y plus de responsabilidad, en su caso, debiendo hacerse efectiva entre los días 15 y 18 de julio y 15 y 18 de diciembre.

En caso de ingreso o cese del trabajador o de la trabajadora durante el año, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose la de verano de enero a junio del año en curso y la de Navidad de julio a diciembre del año en curso.