



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

447 RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FIBRAWORLD

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fibraworld Telecom SAU código convenio 03101082012022 , suscrito por un lado por la representación de la empresa y por otro por la representación de los trabajadores.

ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 17/11/2021 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el texto nuevo del convenio de empresa.
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección. Una vez recibido informe de la Inspección se cursaron los requerimientos oportunos a la comisión negociadora.
- III. Se han efectuado las subsanaciones conforme a lo requerido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, sectores productivos,



comercio y trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo,

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, 27 de enero de 2022

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y trabajo

Emilia González Carrión



I CONVENIO COLECTIVO DE FIBRAWORLD TELECOM, S.A.U.

CAP. I

Disposiciones generales

Art 1.1. Ámbito de aplicación personal y territorial.

1. El presente Convenio de la Empresa Fibraworld Telecom, S.A.U. (en adelante el "Convenio") tiene naturaleza y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el actual Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, "ET"), siendo las partes firmantes la Empresa Fibraworld Telecom, S.A.U. y la Comisión Negociadora conforme acta de constitución para la negociación del convenio de la Empresa Fibraworld Telecom, S.A.U., debidamente legitimados a estos efectos de conformidad con lo establecido en los artículos 87 y 88 del ET.
2. El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa Fibraworld Telecom, S.A.U., y todos/as sus trabajadores/as en la provincia de Alicante.
3. Este Convenio regula, con las excepciones que se recogen en el artículo siguiente, y con las precisiones que en cada caso se establecen las relaciones laborales de todo el personal de FibrWorld Telecom, S.A.U.

Art 1.2. Exclusiones personales.

Están excluidos del ámbito del presente convenio las personas que desempeñen cargos de dirección o gerencias, cuya relación con la empresa no sea de carácter laboral o su relación laboral sea de carácter especial.

Trimestralmente se informará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras sobre la aplicación del contenido de este articulado.

Art 1.3. Normas de aplicación general.

1. La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.
2. El personal contratado con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de



aplicación este convenio.

3. Cualquiera que sea su vinculación a Fibraworld Telecom, s.a.u., y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre seguridad y salud laboral, así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

Art 1.4. Ámbito temporal.

1. El presente convenio estará vigente desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante (BOP) hasta los dos años siguientes, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica.

2. 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.

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

4. De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en ella, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales en sus propios término. Salvo en lo que se refiere a fijación del calendario laboral del año siguiente y regularización del porcentaje sobre el IPC cuando proceda.

5. De ser denunciado el convenio, éste permanecerá vigente hasta la aprobación de las nuevas modificaciones, si las hubiera.

Art 1.5. Garantía personal.

1. Las condiciones que se establecen en este Convenio de empresa tendrán la consideración de obligatorias para ambas partes.
2. 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 en 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.
3. Si algún trabajador 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.



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

Art 1.6. Resolución extrajudicial de conflictos.

1. La Comisión paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. ñ

La Comisión se compondrá de un presidente y 8 vocales designados por las partes, y se nombrarán 4 titulares y 4 suplentes, de la siguiente manera: cuatro por UGT y 4 por Independientes.

Ningún miembro de la comisión podrá formar parte de la misma cuando en la reunión a celebrar sea parte interesada a nivel individual en el conflicto planteado.

La Comisión paritaria se reunirá, previa convocatoria de las partes. En primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria, una hora después de la primera, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes, sean titulares o suplentes, hasta un máximo de dos por cada parte.

El presidente de la Comisión tendrá voz, pero no voto, también podrán designar las respectivas representaciones sus asesores, que no tendrán voto aunque sí voz, con un máximo de tres por cada parte.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria sean válidos deberá existir paridad entre ambas representaciones. Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante para ambas representaciones cuando se deriven de la interpretación del Convenio en cuestiones de interés general y sólo para las partes en litigio cuando se trate de conflictos individuales o colectivos.

La Comisión Paritaria se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este convenio en el B.O.P y en ella se tratará de arbitrar los medios necesarios para su buen funcionamiento.

2. En los supuestos de conflictos de carácter colectivo, tanto de intereses como jurídicos, las partes someterán la cuestión a la Conciliación/Mediación del Organismo de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos Laborales con competencia en el ámbito del conflicto suscitado (ASAC vigente, en el caso de conflictos cuyo ámbito exceda de una Comunidad Autónoma, o el correspondiente a cada Comunidad Autónoma, en su caso). En aquellas Comunidades en las que no esté constituido el organismo indicado las partes se dirigirán al SIMA.
3. A estos efectos, Empresa y Representación Legal de Trabajadores se adhieren expresamente a aquellos sistemas de solución extrajudicial en los que esta manifestación de voluntad sea necesaria para su aplicación y vigencia en el ámbito de Cualquiera de las partes está facultada para comunicar esta decisión al Organismo competente en la materia y en los términos previstos en este Convenio.



Art 1.7. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.
2. En el supuesto de que la Administración o Jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos incluidos en el presente Convenio no afectará al resto de contenido del Convenio Colectivo, en cuyo caso dicho contenido anulado o invalidado decaerá, y se iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre el o los artículos anulados, o declarados contrarios a derecho, y aquellas otras materias que se vean directamente afectadas para restablecer el equilibrio interno del Convenio Colectivo. El acuerdo que se obtuviese se incorporará al Convenio.

CAPÍTULO II

Comisiones de Interpretación y Empleo. Procedimiento para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo y Comisión de Empleo

Art 2.1. Comisión mixta de interpretación del convenio.

Para resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, se constituye la comisión paritaria prevista en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión paritaria estará integrada por tres vocales en representación de la empresa y tres vocales en representación de los trabajadores designados por el comité de empresa de entre los miembros de la comisión negociadora.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio con carácter previo al proceso jurisdiccional. Las decisiones se tomarán por mayoría absoluta de sus miembros.



La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas.

Se reunirá, en un plazo máximo de treinta días, a petición de cualquiera de las partes. Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, se dispondrá de un plazo adicional de 30 días para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo, durante el cual sus miembros estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje específico; o en su caso podrán someter la discrepancia en cuestión a los procedimientos regulados en el acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales vigente.

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 art. 82 de ET sobre inaplicación de las 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:

1. Exposición clara y concreta del asunto
2. Razones y fundamentos a entendimiento del proponente.
3. 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 V Acuerdo sobre la resolución autónoma de conflictos laborales (BOE 23 de febrero de 2012) 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 ET. 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.

Art 2.2 Objetivos sociales.

1. Los objetivos de la política laboral de Fibraworld Telecom, s.a.u., tenderán a conseguir los siguientes objetivos:

- a) Revisar las retribuciones y actualizar su valor, de conformidad con las posibilidades presupuestarias.
- b) Impulsar la formación del personal.
- c) Fomentar la participación del personal en las tareas de organización de su propio puesto de trabajo e impulsar la participación de la representación sindical.
- d) Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre todas las personas integrantes de la plantilla de Fibraworld Telecom, s.a.u.



e) Fibraworld Telecom, s.a.u., velará por mantener el empleo existente actualmente en la empresa. Por lo tanto, cualquier procedimiento de despido colectivo o regulación de empleo deberá ser comunicado y negociado con la representación de los trabajadores/as con arreglo a lo dispuesto en el art. 51 del ET

2. El logro de tales objetivos será tarea común de la dirección y del personal de Fibraworld Telecom, s.a.u., mediante la elaboración de los adecuados programas, con la colaboración de todo el personal, tanto directamente como a través de sus representantes legales.

Art 2.3. Comisión de empleo.

A la firma del presente convenio, se establece en Fibraworld Telecom, s.a.u., la constitución de una comisión de empleo (formada por la comisión mixta artículo 2.1), con las características, competencias y circunstancias siguientes:

1) La comisión de empleo tendrá un carácter consultivo, de deliberación y de búsqueda de acuerdos. El intento de búsqueda de acuerdos será especialmente obligado en materia de traslados y despidos, en la que, además, elaborará siempre informe preceptivo.

2) La comisión de empleo tendrá un presidente/a, designado de entre los representantes de la empresa, y un secretario/a elegido de entre sus miembros. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.

3) La comisión de empleo se dotará si así lo estima de un reglamento de funcionamiento interno.

4) La comisión de empleo se reunirá al menos una vez cada tres meses. Con carácter extraordinario podrá reunirse a convocatoria de cualquiera de las partes.

5) La comisión de empleo tendrá entre otras las siguientes actividades y competencias:

- a) Recibir información sobre lo concerniente al empleo en Fibraworld Telecom, s.a.u.
- b) Participación y recepción de información en materia de traslados, despidos y desplazamientos, comisiones de servicio y permutas.
- c) Recibir información en materia de cambios estructurales en la organización interna de la empresa que impliquen alguna alteración en el volumen o distribución del empleo en Fibraworld Telecom, s.a.u.
- d) Recibir información actualizada sobre el banco de traslados.



- e) Otras que la propia comisión establezca por acuerdo entre las partes.
 - f) Recibir información previa sobre la aplicación del artículo 24 ET sobre promociones y ascensos.
 - g) Establecer los baremos y la ponderación de los factores recogidos en el apartado 4 del artículo 3.4 del presente convenio, así como de otros que pudiera tener en consideración.
- 6) La comisión de empleo vendrá obligada a levantar acta de cualquiera de sus reuniones. Las actas serán públicas y estarán a disposición del personal.

Art 2.4 Procedimientos para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo.

En el caso que la empresa quisiera implantar un sistema o que teniéndolo 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/as 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) Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fue planteada. Cuando ésta no alcanza un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se establecen en los acuerdos interprofesionales que sean de aplicación para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del ET

En el caso que las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a lo que se refiere el párrafo anterior, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos de las comunidades autónomas en los demás casos.

- d) 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/as.
- e) La resolución que dicte la autoridad competente, en base al dictamen emitido por el técnico/a designado, será de obligado cumplimiento para la empresa y los trabajadores/as.
 - f) Hasta tanto no se implante con carácter definitivo el nuevo sistema de análisis y control, se entenderá que se mantiene el sistema anterior.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Art 3.1. Facultad de organización.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, quien dictará en cada caso las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente y previa información a los Delegados de Empresa.

2. Son materia de organización general, entre otras: los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales de Fibraworld Telecom, s.a.u., la determinación de las estructuras que en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de categoría laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

3. El personal de Fibraworld Telecom, s.a.u., tendrá conocimiento del desarrollo de las facultades que en los apartados anteriores se contienen.

4. Los representantes de los trabajadores/as y la dirección coinciden en que los factores determinantes de la productividad son la racionalización de la organización y la forma en que se desarrollan las prestaciones laborales en un marco de buenas relaciones que propicie un clima social favorable.

5. Ambas partes se comprometen a colaborar para continuar con el establecimiento de medidas que procuren el incremento de la productividad, teniendo en cuenta las características funcionales, estructurales y económicas de Fibraworld Telecom, s.a.u. Para ello se aconseja necesario perfeccionar los aspectos organizativos y de ordenación del trabajo, así como el de formación permanente.

Art 3.2. Movilidad funcional.



Se estará a lo dispuesto en el art. 39 del ET, siendo facultad de la dirección, previa comunicación al comité de empresa, y siempre que concurren los requisitos de temporalidad, concurrencia de motivos y comunicación previa.

Art 3.3 Traslados. Definición y clases.

1. Traslado es el cambio de destino a centro de trabajo de Fibraworld Telecom, s.a.u.

S.A. sito en distinta población que obligue al afectado a fijar residencia en otra localidad ya sea con carácter indefinido o temporal, siempre que dicha temporalidad sea superior a doce meses en un período de tres años.

2. El traslado puede ser voluntario, forzoso o convenido.
3. Se considerará desplazamiento, al cambio de centro de trabajo por tiempo inferior a doce meses en un período de tres años. La decisión de desplazamiento corresponde a la facultad de dirección de la empresa.

Art 3.4 Traslado voluntario.

1. 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.

2. 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:

a) Ser personal de Fibraworld Telecom, s.a.u.

b) 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.

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

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

a) Idoneidad para el puesto de trabajo, de conformidad con el artículo 5.1 de



este convenio.

- b) Experiencia profesional específica.
- c) Haber sido objeto de un traslado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- d) Circunstancias familiares y personales.
- e) Antigüedad en el banco de traslados.

5. El plazo máximo para la incorporación al nuevo puesto será el convenido entre la empresa y el trabajador/a.

Art 3.5 Traslado forzoso.

1. 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 con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad del traslado

2. La comisión de empleo tendrá cumplida información previa de todo traslado forzoso a llevar a cabo.

3. Se priorizará la movilidad funcional sobre los traslados. La empresa se compromete a no llevar a cabo una contratación fija posterior para sustituir al trabajador trasladado.

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

5. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto por el artículo 40 del ET.

Art 3.6 Traslado Operativo.

Entendemos por traslado operativo aquel que se realiza fuera de las horas laborales, para la optimización del rendimiento del trabajo en el destino.

Los cambios de jornadas deben ser notificados con una semana de antelación.

Los desplazamientos **a los puestos de trabajo** que se realicen fuera del horario laboral, tendrán un abono de 0,19.-€/Km.



El límite de intervención desde los centros de trabajo para quedar incluidos en este kilometraje se establece en una distancia superior a 30 kilómetros del centro de trabajo adscrito.

Los traslados operativos suponen la asistencia al puesto de trabajo, no al centro de trabajo, al inicio de la jornada laboral, y se considerará atraso asistencial, salvo causa mayor justificada, no presentarse en el horario convenido o el abandono del puesto de trabajo antes de la finalización de la jornada establecida.

Art 3.7. Traslado convenido.

El traslado convenido es el que se produce de mutuo acuerdo.

Art 3.8 Indemnizaciones por traslado .

Las condiciones de compensación por traslado forzoso serán las siguientes:

a) Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él o ella convivan, que deberán ser justificados y siempre y cuando el traslado implique un cambio de residencia de manera permanente, en caso contrario la compensación de estos gastos será exclusivamente los de la propia persona trabajadora y no por sus familiares convivientes.

b) Gastos de transporte, mobiliario y enseres.

c) La renegociación de las condiciones económicas de la persona trasladada será de mutuo acuerdo entre las partes.

d) Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación económica por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.



Art 3.9 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 72 horas laborales.

La comisión de servicio no durará más de 45 días ininterrumpidos en territorio nacional y de dos meses 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 vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora las dietas y el alojamiento mientras dure dicha comisión de servicio. Estas dietas abordarán:

- Desayuno, comida y cena
- Gastos de locomoción y en su caso, aparcamiento ya sea interior o exterior y/o alojamiento.

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 porcentajes de dieta fijados en este artículo.

Art 3.10. Cambio de centro de trabajo que no implica cambio de residencia.

La empresa de conformidad con el art. 5 y 20 del ET, previo aviso y dentro de su facultad de dirección podrá modificar el centro de trabajo de la persona trabajadora, siempre y cuando no implique un cambio de residencia.

Para los traslados del centro de trabajo, la empresa dispondrá de un vehículo para el trabajador, y en caso de no disponer de éste, generará derecho a dietas en concepto de desplazamiento con vehículo propio de 0.19.-€/km



Art 3.11 Rendimientos.

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

- a) Aplicación de cronometraje directo, toma de tiempos, baremos, geolocalización o cualquier otro, debiendo ser consensuado entre empresa y representación de los trabajadores y trabajadoras.
- b) En el caso de trabajadores/as 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.
- c) Para el caso de los empleados/as del área técnica se establece el sistema de objetivos mensuales como rendimientos mínimos. Dichos objetivos estarán consensuados entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

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/a pase a desempeñar, temporalmente, las funciones de varios puestos de trabajo, se aplicarán, en su caso, los sistemas de rendimientos que proporcionalmente corresponda a cada puesto de trabajo.

Art 3.12 Obligaciones de la empresa.

- a) Informar a los representantes de los trabajadores/as sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo.
- b) Tener a disposición de los trabajadores/as 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 comprendida cualquiera 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/a, encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.
- e) Cumplir en tiempo y forma con el artículo 64 del ET sobre información y consulta, proporcionando al comité de empresa la información y documentación que se indica en dicho artículo, lo que permitirá a dicho comité adecuar las propuestas a la realidad de la situación empresarial,



buscando la mejora de las condiciones de sus representados/as y optimizar la capacidad de éstos 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.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Art 4.1. Clasificación profesional.

Los trabajadores/as 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, se clasifican en Grupos Profesionales.

Esta estructura profesional pretende siempre obtener una mejor optimización productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a. **Anexo 1**

La clasificación se realiza 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 realiza en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supone 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.

Art 4.2 Definición de grupos profesionales.

La definición legal la encontramos en el artículo 22 del ET *“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 son:

- a) Dirección
- b) Supervisión
- c) Administración
- d) Call Center
- e) Comercial
- f) Comercial punto de venta
- g) Informática/Sistemas
- h) Técnicos
- i) Canal Local

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 es el siguiente:

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

Art 4.3. Funciones y Definiciones.

La empresa aportará al convenio catálogo de puestos de trabajo con sus funciones y atribuciones, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4.1 en su último párrafo, del presente convenio.

Del mismo modo se determinará para cada empleado cual es la función o funciones dentro de este cuadro que tiene atribuidas.

CAPÍTULO V

Ingreso y promoción

Art 5.1. Provisión de puestos de ascenso y promoción.

La provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, serán determinados por la empresa según sus necesidades organizativas, comunicando previamente a los representantes de los trabajadores el o los puestos a cubrir, condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, en el caso de necesidad urgente de cobertura de un puesto de trabajo, dicha comunicación se realizará en el menor tiempo posible.

Los puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre elección por parte de la Empresa.



El proceso de ingreso o cobertura de un puesto vacante seguirá los siguientes criterios y siempre que se cumplan los requisitos del puesto (clasificación profesional, formación, experiencia, etc.), salvo para aquellos puestos de especial relevancia (coordinación, supervisión), que serán designados libremente por la empresa:

- a) En primer lugar se atenderán las solicitudes derivadas de anteriores traslados forzosos, en los supuestos de vacantes en su provincia, provincia limítrofe o su comunidad autónoma dentro de un periodo de tres años.
- b) En segundo lugar se atenderá los traslados solicitados en el banco de datos.
- c) En tercer lugar se atenderá la promoción interna.
- d) En cuarto lugar se acudirá a la contratación externa.

En los supuestos a), b) y c), el trabajador/a tendrá un plazo de 5 días desde su publicación, para que presente su candidatura al Dpto. de RRHH y al departamento donde exista la vacante. En dicha solicitud se aportará la información y documentación necesaria para comprobar si se reúne o no las características del puesto.

El Dpto. de RRHH juntamente con el/la responsable del Dpto. donde exista la vacante se realizarán las pruebas que se estimen oportunas.

Las solicitudes denegadas deberán ser justificadas y expuestas mediante notificación al trabajador y al comité de empresa, previo a la nueva contratación del puesto vacante.

1. La promoción y ascensos del personal tendrá como finalidades:

- a) Optimizar la estructura mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.
- b) Satisfacer las expectativas individuales en el aspecto profesional y económico.
- c) Complementar la política de selección y formación del personal.
- d) Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada.

2. Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente.



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

- 1) Titulación adecuada.
- 2) Conocimiento del puesto de trabajo.
- 3) Conocimiento de las habilidades necesarias para el desempeño del puesto.
- 4) En el historial profesional, el trabajador/a no debe haber sido objeto de sanción disciplinaria en los últimos dos años.
- 5) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- 6) Haber desempeñado la función del grupo profesional superior
- 7) La permanencia en el grupo profesional.
- 8) Valía y responsabilidad en el puesto ocupado.
- 9) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo/a.

Art 5.2. Modalidades de contratación.

La empresa podrá hacer uso de las distintas modalidades contractuales que en cada momento existan, informando a la representación de los trabajadores/as.

Con el fin de procurar la estabilidad en el empleo, la dirección de Fibraworld Telecom, s.a.u. se compromete dentro de sus posibilidades a fomentar la contratación fija.

Art 5.3. Periodo de prueba.

1) Podrá concretarse por escrito un periodo de prueba para todo el personal que ingrese a prestar servicios en la empresa, que con carácter general será de 2 meses o de 6 meses en caso de contrato indefinido.

2) Igualmente será de aplicación la duración del período de prueba para el personal que por ascenso u otra circunstancia pasen a desempeñar sus funciones en otro puesto de trabajo con carácter permanente. En el supuesto de no superarse el período de prueba la persona trabajadora volverá a su anterior puesto de trabajo. De todo ello se dará cumplida información a la comisión de empleo.

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



CAPÍTULO VI

Formación profesional

Art 6.1. Objetivos de la formación.

1. Constituye objetivo primordial de Fibraworld Telecom, s.a.u., promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.

2. La formación profesional en Fibraworld Telecom, s.a.u., se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.

b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

c) Desarrollo de las habilidades, competencias y valores conforme a los adoptados por la empresa para la consecución de una cultura común.

d) Ampliación de los conocimientos del personal que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

Art 6.2. Desarrollo de la formación.

1. La dirección de Fibraworld Telecom, s.a.u., establecerá anualmente el plan general de formación que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados en este artículo, informando al comité de empresa de las acciones formativas. Los planes de formación se realizarán conforme a la legislación vigente, en materia de formación laboral.

2. La formación del personal se efectuará en los propios centros de Fibraworld Telecom, s.a.u., o mediante conciertos con otras entidades.

4. Cualquier miembro de la plantilla podrá cursar a la representación de los trabajadores/as o directamente a la dirección sugerencias relativas a mejorar aspectos de actividades concretas del plan de formación.

5. Fibraworld Telecom, s.a.u., gestionará y difundirá las convocatorias de los cursos impartidos por entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, designando al personal que asista a éstos con criterios de racionalidad.



6. El material docente y la documentación recibida quedarán en los centros de trabajo a disposición del personal de Fibraworld Telecom, s.a.u.

7. La dirección consignará anualmente una dotación suficiente dentro de las posibilidades presupuestarias para el desarrollo de la formación profesional. Asimismo, solicitará de los órganos competentes la financiación de aquellos planes de formación que se acuerden en la comisión de formación.

8. La formación se realizará dentro del horario laboral o en su defecto se compensarán con horas

Art 6.3. Formación Complementaria.

Cuando se designe por parte de la empresa personal interno destinado a la formación de nuevas incorporaciones, y especialmente en el departamento técnico, y siempre que sus objetivos por cantidad de trabajo se vean claramente afectados, éstos se reducirán proporcionalmente.

CAPÍTULO VII

Situación del personal

Art 7.1 Causas y efectos de la suspensión

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3. La incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de la seguridad social.

4. Las excedencias y sus efectos se regulan en el art. 7.2 del presente convenio.

5. La suspensión del contrato por razones disciplinarias se ajustará a lo establecido en el capítulo XII.

6. La incapacidad temporal no interrumpe el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales. Si bien el período de prueba se verá interrumpido de



conformidad con el artículo 14.3 párrafo 2º del ET.

Art 7.2. Excedencias.

- a. Los trabajadores/as con un año de antigüedad, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto dicho período como antigüedad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su grupo profesional y si en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ellas correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.
- b. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o familiar dependiente, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.
- c. En lo no regulado por el presente artículo se estará a lo dispuesto por el artículo 46 del ET.

Art 7.3. Licencias no retribuidas.

La persona trabajadora podrá solicitar a la empresa, por escrito, indicando los motivos y con al menos 15 días de antelación, permiso o licencia no retribuida. La autorización a dicha solicitud quedará supeditada a las necesidades de la empresa. Podrán solicitar este tipo de permisos las personas trabajadoras con al menos 2 años de antigüedad en la empresa. La duración máxima será de como máximo cinco días no acumulables, no pudiéndose solicitar más de una licencia en el período de 2 años. Durante dicho período no existirá obligación de trabajar ni obligación de pagar sueldo. No computará a efectos de antigüedad, ni de vacaciones, y se descontará proporcionalmente al devengo de las pagas extras correspondientes.



Art 7.4. Causas y efectos de la extinción del contrato.

1. El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas en el art. 49 ET

2. Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador/a, éste/a deberá preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días naturales.

El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le corresponde un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Art 7.5. Permisos retribuidos.

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo de empresa del 5 de diciembre de 2019 en sus apartados 2º y 3º, así como los apartados número 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º y 12º, en lo no regulado por los citados acuerdos de empresa, se estará a lo dispuesto por el art. 37.3 del ET

A efectos de permisos y licencias, 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.

- a) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Con ocasión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres, siempre que no coincidan con días festivos, un día natural. Ampliable hasta dos días naturales más si tuviera que desplazarse a más de 150 km fuera de su residencia.
- b) Siete días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, padres e hijos/as. Cuando por tal motivo deba desplazarse a más de 150 km desde su domicilio habitual el plazo será de dos días naturales más.
- c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres políticos, hermanos/as, nietos/as o hijos/as políticos, abuelo/as. Cuando por tal motivo deba desplazarse a más de 150 km desde su domicilio habitual el plazo será de cuatro días naturales.
- d) Hasta cinco días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización con intervención quirúrgica, hospitalización sin intervención



quirúrgica o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, hijos y cónyuge. Cuando por tal motivo deba desplazarse a más de 150 km desde su domicilio habitual el plazo será 2 días naturales más. Para el caso de familiares de segundo grado, abuelos y abuelas., 2 días naturales, en el supuesto de que deban desplazarse a más de 150 km desde su domicilio habitual, el plazo será de 4 días naturales.

El ejercicio de este derecho podrá disfrutarse de manera discontinua.

- e) Bolsa de 16 horas anuales para asuntos propios., y de un preaviso a la empresa de al menos 2 días, siempre y cuando sea posible, debiendo comunicarlo al Dpto. de RRHH y a su propio Dpto. por escrito, antes o después, indicando día y hora de disfrute. El trabajador tiene la opción de utilizar las 16 horas seguidas. En caso de que la empresa deniegue la solicitud, deberá de justificar el motivo. La disposición de esta bolsa de horas se ajustará a permisos que no se regulen en el presente artículo o que no tengan carácter retribuido, como:
- Para realizar gestiones bancarias, notariales, cuestiones médicas personales, gestiones con Hacienda, Seguridad Social u otros organismo ya sean oficiales o no oficiales.
 - Reuniones con profesores o colegios de los hijos/as.
 - Motivos de fuerza mayor no incluidos como permisos retribuidos.
- f) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.
- g) Las consultas a especialistas en caso de enfermedad grave tendrán carácter retribuido.
- h) Un día natural en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización y que no precise reposo domiciliario de padres, hijos y cónyuge. Cuando por tal motivo deba desplazarse a más de 150 km de su domicilio habitual, el plazo será de 2 días naturales más.
- i) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia al día del trabajo, dos horas en caso de discapacidad del recién nacido, 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 de la empresa, así como en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, en este caso, la empresa podrá limitar este derecho a no poder disfrutarlo simultáneamente. La duración del permiso



se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Para los casos de reposo domiciliario sin prescripción facultativa de baja médica, no tendrá carácter retribuido y por lo tanto podrá ser descontado la parte proporcional a dichos días en la nómina del mes correspondiente o bien la compensación de dicho período con tiempo de trabajo. En cualquier caso deberá entregarse a la empresa justificante médico de reposo domiciliario, de lo contrario, tendrá carácter de ausencia no justificada.

Art 7.6. Parejas de hecho.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios:

Certificación de inscripción en el registro de parejas de hecho de la comunidad autónoma respectiva, o del municipio de residencia, si no existiera registro de parejas de hecho en la comunidad autónoma.

En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores registros, mediante oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución de pareja de hecho.

Las parejas de hecho así constituidas tendrán la misma consideración que los cónyuges a todos los efectos previstos en el convenio.

Durante la vigencia de este convenio se pondrá en marcha el I Plan de Igualdad de Fibraworld Telecom, s.a.u.

Art 7.7. Reducción de jornada por hijo menor o por persona dependiente a cargo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria,



con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

CAPÍTULO VIII

Tiempos de trabajo y descanso

Art 8.1. Jornada anual de trabajo y horarios

El calendario laboral se elaborará por la empresa en base al artículo 34.6 ET. La facultad para elaborar el calendario corresponde, en consecuencia, al empresario. En cualquier caso, el empresario al elaborar el calendario, debe consultar a los representantes de los trabajadores, quienes deberán emitir un informe previo.

De esta manera, los representantes podrán pronunciarse sobre si el calendario fijado por la dirección se ajusta efectivamente a las reglas y pactos sobre determinación del tiempo de trabajo que sean aplicables a la empresa.



Dicho informe no es vinculante para el empresario, pero sí preceptivo, de tal modo que, si la empresa fija el calendario laboral sin previa consulta e informe de los representantes de los trabajadores, ello podría suponer la anulación del calendario, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores.

El calendario se ajustará a lo que anualmente publique el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y por los Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de estos.

El calendario laboral del año siguiente, deberá estar presentado y firmado por la Empresa y el comité de empresa tan pronto sea posible y tras sean publicados oficialmente los festivos. Se estará igualmente a lo dispuesto en el apartado 5º del acuerdo de empresa del 16 de enero de 2020

El calendario laboral deberá publicarse en los tablones de anuncios de la empresa una vez elaborado.

1) La jornada máxima anual establecida para el año 2021 es de 1743 horas, dicha jornada máxima se ha calculado en base a los criterios establecidos en los acuerdos de empresa del 5 de diciembre de 2019 y 16 de enero de 2020, en sus apartados 1º y 4º respectivamente. Para el cálculo de la jornada máxima anual, el descanso "del bocadillo" no computará a efectos de tiempo de trabajo efectivo.

2) Para los trabajadores contratados a tiempo parcial, a la jornada máxima anual establecida se le aplicará su reducción, en proporción a la jornada pactada en contrato.

3) Las jornadas laborales previas a este convenio o que se vengán realizando hasta la firma de este convenio o tengan más de 6 meses en el mismo puesto y horario, deberán ser respetadas.

4) En cuanto a los descansos durante las jornadas, se estará a lo dispuesto en el acuerdo de empresa de 5 de diciembre de 2019 en su apartado 1º. "Se establece para las jornadas a tiempo partido, un descanso diario no acumulable de 15 minutos. Y para las jornadas intensivas de más de 6 horas, un descanso diario no acumulable de 25 minutos. En ambos casos el tiempo empleado para fumar tampoco se considerará tiempo de trabajo efectivo y se descontará de los descansos durante las jornadas, ya sea partida o intensiva.

5) El horario de trabajo será acordado entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores en cada departamento. No obstante, por cuestiones organizativas, técnicas, económicas o de producción que requieran el establecimiento de otro régimen de horario se estará a lo dispuesto en el art. 41 del



ET. Se respetarán en todo caso los acuerdos de empresa o pactos con los trabajadores/as que estuvieran por escrito previamente a la firma de este convenio.

Art 8.2. Comienzo y final de la jornada, sistemas de control.

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

2. El personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad de la empresa.

3. En caso de no asistencia al trabajo el trabajador/a afectado/a deberá comunicarlo a la empresa con la suficiente antelación y previo al inicio de la jornada, salvo en los casos de fuerza mayor, que deberá hacerlo tan pronto le sea posible. En cualquier caso, la persona trabajadora deberá justificar la ausencia, sin perjuicio del carácter retribuido o no de dicha ausencia.

4. Sistema de jornada del Dpto. de Call Center-SAT. **Anexo 5**

5. Los horarios de las jornadas se podrán adaptar según departamentos y trabajos por motivos climatológicos u organizativos. Previa consulta con la empresa.

Art 8.3. Trabajo nocturno y trabajo a turnos.

1) Se considera trabajo nocturno el realizado entre 22:00 y las 06:00 y de acuerdo con la legislación vigente.

2) El trabajo a turnos se realizará con las condiciones generales que se determinen para cada actividad y de acuerdo con la legislación vigente.

Art 8.4. Descanso entre jornadas.

Se respetará el descanso mínimo entre jornada y jornada, así como el descanso mínimo semanal, salvo en aquellos casos de fuerza mayor.

En concreto, para la ejecución de trabajos programados en horario distinto al habitual, se podrá indistintamente adelantar la hora de salida o retrasar la entrada al trabajo. Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada, sin perjuicio al trabajador.

Art 8.5. Descanso semanal.



1. Como regla general, el personal disfrutará de un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá entre sábado y el domingo, siempre que las necesidades del servicio u organizativas lo permitan y excepto para aquellos departamentos donde se haya establecido otro régimen de jornada semanal, conforme a lo dispuesto en el acuerdo de empresa del 5 de diciembre de 2019, último párrafo y en acuerdos entre empresa y trabajadores/as.

2. La prestación de trabajo ordinario en sábados, domingos y festivos, se regulará a través del establecimiento de turnos u otros sistemas de ordenación del tiempo de trabajo, regulándose por su normativa específica.

Art 8.6. Notificación de jornadas.

La empresa estará obligada a comunicar con al menos un mes de antelación los cambios rotacionales en aquellos departamentos y/o puestos de trabajo que tengan variaciones en su jornada laboral y distribución de la misma. Salvo en aquellos casos por fuerza mayor o sobrevenida, cuya comunicación se efectuará tan pronto sea conocida.

Art 8.7. Desconexión Digital.

Ley Orgánica 3/2018 Artículo 88

1. Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.



Art 8.8. Vacaciones.

1. El personal de Fibraworld Telecom, s.a.u., disfrutará por año natural de una vacación anual retribuida 22 días laborables, más los días que resulten de la regulación de la jornada anual. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, respectivamente.

2. Se podrán solicitar vacaciones en cualquier época del año, debiendo disfrutar de dos a tres semanas entre los meses de junio a agosto. Por cuestiones organizativas y de producción se limitará la autorización de vacaciones en el mes de septiembre en determinados departamentos, especialmente oficinas, comercial, call center y técnico.

3. Cada departamento confeccionará con la debida antelación antes del 1 de Abril y acorde con las normas establecidas para asegurar la continuidad del servicio, las listas donde figure el período de vacaciones que corresponda a cada miembro del departamento. Las listas así confeccionadas serán sometidas a la aprobación del departamento de RRHH. Se deberán solicitar, al menos, 3 semanas del período vacacional repartidas 2 semanas en Verano y 1 en Navidad.

4. Podrá variarse el turno de vacaciones establecido, por necesidades ineludibles del servicio u organizativas, a solicitud del propio/a trabajador/a siempre y cuando, este último supuesto no altere sensiblemente la lista de vacaciones del departamento al que corresponda o los sistemas de turnos y/o disponibilidad.

5. Si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, padeciese una situación de incapacidad temporal, el disfrute del periodo vacacional se considerará interrumpido desde el primer día de la incapacidad temporal, manteniendo el trabajador todos aquellos días coincidentes con la incapacidad temporal.

6. En el caso que la persona trabajadora tuviera reservado viaje, estancia, hotel o cualquier otro evento y por casos imputable directamente a la empresa el trabajador/a tuviera que cancelarlo, la empresa vendrá obligada al abono de los importes correspondientes, previa justificación del gasto.

CAPÍTULO IX

Sistema retributivo

Art 9.1. Sistema retributivo.

1. El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y los complementos salariales recogidos en el presente capítulo.

2. 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, condiciones anteriores pactadas individual.

3. Anualmente ambas partes establecerán las actualizaciones de las tablas salariales de acuerdo al IPC y en los términos pactados entre empresa y comité de empresa.

A tales efectos, se establece con efectos 1 de enero de 2022 un incremento salarial para aquellos trabajadores/as que no hayan tenido una revisión de su salario hasta el año 2020, y en lo que se entiende a su retribución bruta fija mensual, de 1,3% de su salario base y complemento del puesto en su caso.

Art 9.2. Pagos y anticipos.

Se estará a lo dispuesto en el art. 29 del ET, con la excepción del pago en metálico o en efectivo, que siempre será por transferencia bancaria.

Art 9.3. Salario del trabajador.

El salario del trabajador está conformado por el salario base y el complemento del puesto, en su caso, y es la retribución anual asignada a cada trabajador/a por la realización de su jornada ordinaria de trabajo.

El salario del trabajador se establece por cada grupo profesional y nivel establecido en las tablas salariales (Anexo 1), que se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Art 9.4. Pagas extras

1. Los meses de julio y diciembre los empleados/as percibirán sendas gratificaciones de una cuantía, cada una, de 1/14 parte del valor anual compuesto por el salario base y complemento del puesto en su caso.

2. Para el personal que tenga asignado un complemento «ad personam» por diferencias en el salario base, el cálculo de la paga extraordinaria se efectuará teniendo en cuenta dicho complemento.



Asimismo, se tendrán en cuenta a efectos del cálculo la parte de los pluses correspondiente a responsabilidad y mando cuando se perciban, que venían abonándose en las pagas de junio y diciembre.

3. Las pagas extras se devengarán semestralmente

4. Existen dos pagas extras una en junio y en diciembre, ambas se devengarán cada 6 meses. En el supuesto de no haber devengado el período completo se percibirá la paga correspondiente en proporción al tiempo trabajado. Asimismo, el personal que cese percibirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas que se liquidarán en el finiquito junto con el resto de haberes pendientes de percibir.

Art 9.5 Horas extraordinarias

Se entenderán como horas extraordinarias aquellas que se realicen una vez finalizada la jornada laboral del trabajador/a, sea cual sea esta jornada, o aquellas horas realizadas en días no laborales.

Son aquellas que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros riesgos extraordinarios y urgente, o la pérdida de servicio de telefonía, internet o televisión que afecten a un volumen importante de clientes provocadas, y a modo de ejemplo, por caída de torre, desprendimiento de tipo aéreo por accidente provocado por tercero ajeno, daños provocados por obras de construcción ajenos a esta parte.

- Horas extras de lunes a sábado 12.00 eur/hora
- Horas extras en festivos y domingos 15.00 eur/hora
- Horas extras nocturnas 17.00 eur/hora, las realizadas entre las 22.00 y las 24.00 horas y 19,00 eur/hora las realizadas entre las 24.00 horas y las 06.00 horas

El trabajador podrá optar entre compensar o retribuir dichas horas extras, salvo pacto en contrario. En caso de ser compensadas, éstas se compensarán de acuerdo al siguiente criterio o proporción:

- Horas extras de lunes a sábado 1,4 por cada hora extra realizada
- Horas extras domingo o festivo 1,5 por cada hora extra realizada
- Horas extras nocturnas 1,7 por cada hora extra realizada



A tales efectos se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 06.00 horas

Art 9.6. Complemento del puesto de trabajo

En el caso de aquellos trabajadores/as cuyo salario pactado sea superior al salario base establecido para su grupo y/o nivel profesional en el presente convenio, dicha diferencia entre ambos salarios se desglosará como "complemento del puesto", teniendo la consideración de salario y computándose a los efectos de pagas extras anuales.

Art. 9.7 Pluses, incentivos y comisiones.

Complemento de libre disposición de la empresa, es el complemento retributivo que debe percibir el trabajador/a, por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

a) Pluses por cantidad o calidad del trabajo. Comisiones e incentivos

Tendrán dicha conceptualización, con sus baremos, valores e importes correspondientes, los siguientes:

1. Incentivos y comisiones:

Este tipo de retribuciones se reúnen en los siguientes anexos, según departamentos.



- **Anexo 2** Incentivos por cantidad o calidad del trabajo (Fibra, Aire, Torres, Sistemas, Back Office, Canal Local)
- **Anexo 3** Comisiones Dpto. Oficinas, Comercial, Call Center y Calidad

2. Complemento de nocturnidad.

La realización de la jornada completa que establece este convenio en período nocturno dará derecho a percibir un plus equivalente a 8,50 eur por hora realizada en dicho turno. Este plus no tendrá carácter consolidable, percibiéndose exclusivamente durante el tiempo en que se esté en turno nocturno.

El trabajador que haya realizado un turno completo de 8 horas, finalizará su jornada, respetando los descansos entre jornadas de acuerdo con el art. 36 del ET.

3. Plus de responsabilidad.

Los trabajadores 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 con la empresa y el trabajador/a afectado/a, comunicándose al comité de empresa el concepto y la retribución pactados, este concepto también computará a efectos de las pagas extras 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, por lo tanto, carecerá de carácter consolidable.

4. Plus de disponibilidad. ANEXO 4

CAPÍTULO X

Artículo 10.1. Seguro de accidentes.

La empresa mantendrá contratada póliza de seguro de accidente para todos/as sus empleados/as, con los capitales y coberturas de conformidad con lo dispuesto en el Convenio de la Siderometalurgia de la Provincia de Alicante, actualizando los capitales y coberturas cada año, según se establezca en dicho convenio.



Artículo 10.2. Sistemas de retribución flexible.

La dirección de la empresa, en su afán por mejorar la calidad de vida de todos/as sus empleados/as, propone un plan de retribución flexible, para quien, voluntariamente desee adherirse al mismo. Dicha adhesión podrá ser total o parcial, siempre que se reúnan los requisitos legales establecidos. La empresa negociará las mejores condiciones y precios por debajo del mercado para cada producto del plan de retribución flexible.

a) Seguro médico.

La empresa tiene suscrito seguro de salud colectivo al cual podrán adherirse voluntariamente cualquier persona trabajadora de la empresa con una antigüedad mínima de 6 meses, además podrán adherirse al mismo sus cónyuges, ascendentes y descendentes con las mismas garantías y coberturas que éstos/as.

Para solicitar la adhesión al seguro será necesario hacerlo por escrito en modelo establecido, indicando nombre, DNI y firma de la persona trabajadora y en su caso de su núcleo familiar a asegurar. La condición de asegurada/o se perderá por voluntad propia del empleado/a que deberá hacerlo con una antelación mínima a 2 meses antes de la finalización del año en curso, por baja voluntaria en la empresa, jubilación, despido o fin de contrato. A fin de promover la salud de sus empleados/as, la empresa bonificará con 15,00 eur/brutos mes la prima que satisfaga el trabajador/a por sí mismo y no por sus familiares, perdiendo esta bonificación en el momento cause baja en el seguro médico colectivo.

El importe total mensual de la póliza de seguro médico será abonado por la empresa, la cual ésta, repercutirá en nómina por la parte que le corresponda al trabajador 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 al trabajador de las ventajas fiscales que conlleva la contratación de este tipo de seguro y los requisitos legales para dichas exenciones fiscales.

b) Plan de Pensiones.



Todos los empleados, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán, voluntariamente, suscribirse al plan de pensiones establecido por la empresa para sus empleados/as y cuya financiación será exclusivamente a cargo del trabajador/a que lo suscriba.

Las aportaciones las establecerá el propio empleado/a, solicitando por escrito al Dpto. de RRHH el importe a destinar al plan de pensiones. Dichos importes podrán variar durante el año, solicitándolo, igualmente por escrito con una antelación mínima de un mes. La cuantía a destinar al plan de pensiones no podrá ser inferior al 5% ni superior al 10% del salario del trabajador/a, sin que en ningún caso, el total del salario destinado al plan de retribución flexible pueda ser superior al 30% de acuerdo a la legislación vigente en la materia.

Este tipo de retribución flexible conlleva ventajas fiscales para el trabajador/a que solicite la aplicación del plan de pensiones. Se aplicará en nómina de acuerdo con la legislación laboral y fiscal. La cantidad destinada al plan de pensiones formará parte de su retribución bruta, descontándose en nómina dicha cantidad como aportaciones al plan de pensiones.

La condición de beneficiario/a no se perderá incluso en caso de baja voluntaria, excedencia, jubilación o cese en la empresa, si bien las aportaciones delegadas de la empresa cesarán en el mismo momento que termine la relación laboral.

c) Cheques guardería.

La empresa, pondrá a disposición de sus trabajadores/as que así deseen, voluntariamente, hacer uso de cheques guardería para sus hijos/as.

La empresa negociará con las guarderías solicitadas las mejores condiciones para los hijos/as de sus empleados/as. El importe mensual de guardería pasará a formar parte del salario del empleado/a que suscriba este tipo de retribución flexible, descontándose dicho importe en nómina como Cheque Guardería.



La empresa aplicará las ventajas fiscales que legalmente procedan.

En ningún caso el total del salario destinado al plan de retribución flexible podrá superar el 30% del mismo, de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 10.3. Medidas de fomento del empleo.

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

b) 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.

a. 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.

b. 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.

c. 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, una vez finalizado el contrato formativo, contribuye a la estabilidad del empleo.

d. 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.

e. 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 la Disposición adicional décima del TRET.

Artículo 10.4. Contratos Eventuales

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 10.5. Contratos de formación para disminuidos psíquicos.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 11, num. 2 del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta las características del sector al que la empresa pertenece, la duración de los contratos de formación para disminuidos psíquicos 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.

Las partes firmantes del presente convenio, realizarán un seguimiento de este tipo de contratos para disminuidos psíquicos y a la vista de los resultados acordarán en el próximo convenio colectivo la vigencia o la supresión de este artículo.



Artículo 10.6. Formación profesional continua.

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

Estas necesidades de formación profesional de calidad, se ven ostensiblemente más acentuadas en el sector de empresas pequeñas de las telecomunicaciones, donde la necesidad de los cambios tecnológicos obliga a una renovación de la cualificación de los trabajadores 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 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, sin ningún tipo de trabas, para que de esta forma los trabajadores o 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 en cómputo anual, al finalizar el año.

Se establece el siguiente Compromiso de Permanencia en la empresa:



Cuando el trabajador/a 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 dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no podrá ser de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador/a abandona el trabajo antes del plazo, la empresa tendrá derecho a la indemnización por daños y perjuicios que previamente haya pactado con el trabajador.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud laboral

Artículo 11.1. Principios generales.

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de la plantilla, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

2. De acuerdo con el artículo 1 del real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

Artículo 11.2. Servicio de prevención.



La empresa vendrá obligada a mantener un servicio de prevención ajeno con el que tenga contratado la vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales en los términos establecidos por la legislación vigente.

Artículo 11.3.- 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 o del feto o del hijo 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.

Artículo 11.4. Vigilancia de la salud.

1. Vigilancia de la salud en función de los riesgos. En aplicación del artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales, la empresa garantizará a la plantilla la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Se ofrecerán los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

- a) Reconocimiento médico inicial de nuevas incorporaciones.
- b) Reconocimiento médico tras ausencia prolongada por motivos de salud.
- c) Reconocimiento médico a trabajadores/as sensibles (incluida la maternidad).
- d) Reconocimientos médicos periódicos.

La vigilancia de la salud de la plantilla sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos presten su consentimiento, en caso que cualquier empleado/a no incluido en los grupos anteriores, decida no realizarse el reconocimiento médico periódico deberá hacerlo por escrito, firmado y dirigido al Dpto. de RRHH. De este carácter voluntario se exceptúan:



- a) El personal de nueva incorporación, que deberán pasar de forma obligatoria un reconocimiento médico inicial.
- b) El personal que realice trabajos con riesgo de caídas de altura.
- c) El personal que realice trabajos de especial peligrosidad.
- d) De conformidad con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, establece otros tres supuestos en los que es obligatorio por la persona trabajadora someterse al reconocimiento médico:
 - Cuando el reconocimiento es imprescindible para evaluar el efecto de las condiciones de trabajo.
 - Cuando existe peligro para la persona trabajadora u otras personas.
 - Cuando la obligatoriedad se determine legalmente según la proporcionalidad del riesgo.

2. Vigilancia de la salud complementaria. Como complemento a la preceptiva vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, la empresa ofrecerá al personal, junto con los reconocimientos médicos señalados en el anterior apartado, la realización de analíticas básicas de sangre y orina.

Artículo 11.5. Ropa de trabajo y equipos de protección individual.

Criterios generales: El servicio de prevención determinará, para los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo. La dirección adoptará las medidas necesarias para suministrar estos equipos.

El personal, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la dirección de RRHH, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por ésta, siendo la propia persona trabajadora la responsable de su mantenimiento y cuidado.

La empresa vendrá obligada a la dotación de los siguientes equipos de protección individual y ropa de trabajo:



Grupo	Equipos
(Téc. Torres).	Botas de seguridad, anorak, mono térmico, calzón térmico, camiseta térmica, gorro térmico, guantes térmicos, traje de agua, ropa de protección contra radiaciones, casco, gafas de protección, guantes de agarre, guantes de uso general, equipos de seguridad anti caída, chaleco reflectante, protectores auditivos
(Téc. Fibra-Aire).	Botas de seguridad, guantes de uso general, arnés, casco, gafas de protección, protectores auditivos, chaleco reflectante, Ídem G1, excepto forro polar.

La reposición de los equipos de protección individual se realizará bajo pedido del propio empleado a través de los controles periódicos que la empresa realiza y en todo caso previo a la caducidad de los equipos de acuerdo a las especificaciones del fabricante.

Se efectuará reposición extraordinaria en caso de deterioro anticipado de los equipos en las siguientes condiciones:

El deterioro no ha de ser causado por negligencia, descuido o uso indebido de los equipos.

El incidente que altera la calidad de los equipos haciéndolos inservibles ha de ocurrir dentro de la jornada laboral y ejerciendo el trabajo que se tiene encomendado.

En todos los casos de reposición extemporánea de los equipos, será necesaria la entrega del equipo deteriorado en el momento de la recepción del nuevo equipo.



Quedando prohibida expresamente la utilización de los equipos de protección para actividades ajenas al trabajo.

En caso de robo o hurto se efectuará la reposición extraordinaria siempre que se acredite debidamente mediante la denuncia correspondiente.

Asimismo, para el personal de oficina, se entregarán tres camisetas corporativas, su reposición será previa petición por parte del personal al responsable de su departamento. En cualquier caso, el uso de estas prendas de trabajo serán obligatorias dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 12.1. Principios generales

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores 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.

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

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de la plantilla y la empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Artículo 12.2 Graduación de las faltas

3. Las faltas podrán calificarse como leves, graves o muy graves.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y



motivada de la empresa a la persona en cuestión. Simultáneamente y para las faltas graves y muy graves a la representación sindical.

5. Las sanciones se aplicarán en virtud de la gravedad, circunstancias y grado de responsabilidad en la empresa, por antigüedad y cargo desempeñado. Estas sanciones podrán ser:

- Faltas leves
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
- Faltas graves
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- Faltas muy graves
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días
 - Despido

6. Prescripción.

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

- Faltas leves; diez días
- Faltas graves; veinte días
- 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.

Artículo 12.3. Faltas Leves

- a.** La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes. También se considerará falta de puntualidad, llegar más de 10 minutos tarde a la cita con el cliente sin causa justificada o sin haber avisado previamente al cliente.
- 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 24 horas siguientes, la inasistencia 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 ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e.** Los deterioros leves en la conservación, pérdida o falta de mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f.** La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g.** La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
- h.** 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 o a la empresa.
- i.** 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.
- j.** 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 la empresa, personas o las cosas.
- k.** La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica dentro de la jornada ordinaria de trabajo sin la debida justificación
- l.** Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo
- m.** La falta ocasional de aseo personal, cuando sean objeto de reclamaciones o quejas por parte de los compañeros, clientes o proveedores.
- n.** La falta de limpieza del vehículo asignado, puesto de trabajo, taquillas, almacenes, vía pública o vivienda del cliente.
- o.** Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos donde se realice el trabajo habitual sin causa justificada
- p.** Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización, fuera del horario laboral
- q.** Inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales siempre que no entrañe riesgo grave para el propio trabajador, compañeros o terceras personas.
- r.** Discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral.
- s.** El uso de medios telefónico, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos propiedad de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
- t.** Uso de redes sociales durante la jornada de trabajo.

Artículo 12.4 Faltas graves

- a.** La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en



más de tres ocasiones en el período de un mes.

- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectar al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o de Seguridad Social.
- d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o cosas.
- f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g. Suplantar a otro trabajador alternando los registros y controles de entregad y/o salida al trabajo.
- h. La negligencia o desidia 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.
- i. La realización sin previo consentimiento de la empresa, de trabajo particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de lo útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j. 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.
- k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.
- l. 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 de los trabajadores en el trabajo.
- m. Permitir o facilitar el acceso al centro de trabajo o a instalaciones de la empresa a personal no autorizado.
- n. La falta continuada de limpieza, conservación y/o mantenimiento de las herramientas, útiles, EPIs, y demás equipos de trabajo que el trabajador/a tenga a su cargo.

Artículo 12.5 Faltas muy graves

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco



alternos en un período de un mes.

- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as 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. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. 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/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j. 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.
- k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad., los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.



CAPÍTULO XIII

Derechos de representación colectiva y sindicales

Artículo 13.1. Derechos Sindicales.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores 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 a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador 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 tableros de anuncios, a cuyo efecto dirigirán copias de dichas comunicaciones, previamente a la dirección de la empresa.

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

Artículo 13.2. Garantías de los representantes.

Los representantes del personal tendrán las garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.3. Sigilo profesional.

Los representantes del personal observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.4. Locales sindicales.



Se dotará a los sindicatos, que ostenten la condición de más representativos en Fibraworld Telecom, s.a.u., de locales para el correcto desempeño de las tareas que les son propias:

Dentro de sus posibilidades, Fibraworld Telecom, s.a.u., permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 13.5. Garantías y derechos.

1. Los delegados y delegadas sindicales tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, ley orgánica de libertad sindical y normativa de aplicación.

2. Se acuerda que los sindicatos más representativos a nivel estatal en Fibraworld Telecom, s.a.u., podrán designar hasta tres representantes dentro del ámbito de esta empresa por cada sindicato.

Artículo 13.6. Descuento cuota sindical.

Previa solicitud del sindicato y conformidad de la persona afiliada al mismo, la empresa descontará la cuota sindical de aplicación sobre los salarios que deba percibir, debiéndolo solicitar al departamento de RRHH por escrito.

Artículo 13.7. Participación en las negociaciones en convenios colectivos.

A las personas 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 13.8. Comité de empresa.



1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes se reconocen a los comités de empresa las siguientes funciones:

a) 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.
- 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 y ceses y lo ascensos.
- f) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - 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.
 - La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los



- centros de formación y capacitación de la empresa.
- Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.
- g) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- h) 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.
- i) 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.
- j) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, 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.
- k) El comité velará no sólo, porque en los procesos de selección se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2.- 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 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.
- b) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de sus representaciones.
- d) 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.
- e) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas, conforme al artículo



68 apartado 1º 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.
- f) 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.
- g) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.
- h) Los trabajadores con una antigüedad de al menos 6 meses podrán ser elegibles en las listas sindicales.

Artículo 13.9 Comité de empresa.

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

CAPITULO XIV

Plan de Igualdad y Protocolo Acoso Sexual

La empresa en su cometido de garantizar y preservar la dignidad de las personas trabajadoras, crea e implanta su Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso Sexual y/o por razón de sexo para el conocimiento y compromiso de cumplimiento de todos/as los/as trabajadores/as de la empresa **(Anexo 6)**



CAPITULO XV

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, implanta el Código Ético con el fin de que todos/as los/as empleados/as presten sus servicios acorde a los valores y principios de la organización a través del establecimiento de una serie de pautas y conductas básicas. De tal modo todos/as los/as empleados/as, asumen el compromiso y la obligación de su más estricto cumplimiento y a que el presente Código Ético rija las relaciones con nuestros socios, proveedores, subcontratistas y cualquier otro tipo de colaboradores **(Anexo 7)**.

ANEXOS

Anexo 1. Tablas salariales

GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES

GRUPO 1 DIRECCION

Nivel 1 Presidente	
Nivel 2 Dirección General	
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 -

Nivel 1 Responsables de departamentos	1.450,00 €
Nivel 2 Ofical 1ª Administración	1.600,00 €
Nivel 3 Oficial 2ª Administración	1.200,00 €
Nivel 4 Auxiliares administrativos	1.100,00 €
Nivel 5 Subalternos	965,00 €



GRUPO 3 COMERCIAL/CONTACT CENTER/CALIDAD/EMPRESAS

Nivel 1 Responsable departamento comercial	1.450,00 €
Nivel 2 Agente Comercial/SAT /calidad	1.200,00 €
Nivel 3 Agente Auxiliar Comercial/SAT	1.100,00 €

GRUPO 4 INFORMÁTICA/SISTEMAS

Nivel 1 Responsable departamento sistemas	1.450,00 €
Nivel 2 Ingeniería	1.700,00 €
Nivel 3 Informático/a	1.700,00 €
Nivel 4 Técnico/a Sistemas	1.600,00 €
Nivel 5 Técnico/a Mto. Sistemas	1.300,00 €

GRUPO 5 TECNICO

Nivel 1 Responsable departamento técnico	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	1.100,00 €

GRUPO 6 CANAL LOCAL

Nivel 1 Responsable departamento Canal Local	1.450,00 €
Nivel 2 Coordinación Canal Local	1.400,00 €
Nivel 3 Redactores	1.300,00 €
Nivel 4 Realización/Cámara	1.200,00 €
Nivel 5 Presentadores/as	1.200,00 €
Nivel 6 Auxiliar Canal Local	1.100,00 €

Anexo 2. Incentivos por cantidad.

A las cantidades resultantes de los cálculos de los puntos siguientes, se incrementarán en un 6,5% en su liquidación en nómina.



Dpto. de Fibra-Aire-Torres-Sistemas

Este sistema de incentivos por cantidad de trabajo, vendrá determinado por la siguiente tabla de valores y se aplicará a los departamentos de Fibra y Aire

Tipo de trabajo	Puntuación	Tipo de trabajo	Puntuación
Instalación Interior Individual Fibra	0,6	Instalación Interior Pareja Fibra	0,4
Instalación Individual Fibra	1,11	Instalación Pareja Fibra	0,83
Instalación Individual Aire	1,66	Instalación Pareja Aire	1,11
		Instal. Int. Pareja Fibra Doble Hueco	0,83
		Instalación Ipareja Fibra Doble Hueco	1,66
Instalación Nueva TV sin colgar Individual	0,6	Instal. Nueva TV sin colgar Pareja	0,5
Instalación Interior dentro de Instalación	0,3		
Averías Presencial Individual Fibra	0,4	Averías Presencial Pareja Fibra	0,19
Averías Presencial Individual Aire	0,5		
Averías Telefónicas Aire Individual	0,2		
Averías Telefónica Fibra Individual	0,2		
Zapi Sencillo Individual	0,39		
Zapi Individual + Instalación	0,64		
Zapi sencillo dentro de instalación	0,12		
Zapi + Interior dentro de instalación	0,4		
Recogidas Aire Individual	0,37	Recogidas Aire Pareja	0,18
Recogidas+Corte Individual Fibra	0,3	Recogidas +Crote Pareja Fibra	0,15
Corte Solo Calle Individual	0,2	Corte Solo Calle Pareja	0,1
Portabilidades Individual Fibra	0,25	Portabilidades Pareja Fibra	0,13
Portabilidades Individual Aire	0,37		
		Reubicaciones Aire Pareja	0,5
Visita Técnica Fibra Individual	0,25	Visita Técnica Fibra Pareja	0,13
Visita Técnica Aire Individual	0,25		



Aumento Pareja Aire con Cambio Antena	0,5
Instalaciones Aire Pareja Nivel 2	1,5

RED - Caja Final	0,6
RED - Caja Distribución	1,5
RED - Empalme <48 F.O.	1,66
RED - Tramos 50 Mts. F.O. en fachada	0,5
RED - Tramos 100 Mts. F.O. en fachada	
RED - Tramos 100 Mts. F.O. en canalización	0,95
RED - Tramos 50 Mts. F.O. en canalización	0,45
RED - Trabajos en zona	1,3
RED - Empalme de 72 a 96 f.o. en segr. En cámara	1,6
RED - Empalme >96 En corte	3,32

El objetivo a cumplir será el resultado de multiplicar los días trabajados por 3 puntos/día. El objetivo conseguido será el resultado de sumar las puntuaciones de las tareas realizadas durante todo el mes. El incentivo será el resultado de multiplicar la diferencia entre el objetivo a cumplir menos el objetivo conseguido por 16,67 eur/punto

Para aquellos trabajos, especialmente de mantenimiento de la Red de fibra óptica y Dpto. de Torres, en donde no es posible una medición objetiva de los trabajos y los tiempos, se establecen unos incentivos fijos y proporcionales al tiempo empleado para dichos trabajos equivalentes a 250,00 eur mensuales, si bien para poder devengar dichos incentivos, será necesario que el trabajador/a envíe un informe de los trabajos realizados a su responsable para la pertinente comprobación

Así mismo, por la complejidad en la medición objetiva de los trabajos y tiempos dentro del departamento de Sistemas se establece un incentivo fijo y proporcional al tiempo empleado para dichos trabajos equivalentes a 200,00 eur mensuales, previo informe del trabajador/a a su responsable sobre los trabajos realizados durante el mes.

Dpto. SAT (Servicio de atención técnica telefónica)



La premisa de este plan de incentivos es aumentar la resolución de averías en remoto lo que implica una reducción en la resolución presencial de la avería, y por ende una reducción en los costes.

El sistema de objetivos para el departamento de SAT, se medirán de acuerdo al volumen de comunicaciones recibidas (llamadas telefónicas de clientes) y el volumen de incidencias resueltas en remoto. El objetivo mensual de este departamento será superar las 981 incidencias resueltas y además que el número total de incidencias resueltas supongan como mínimo el 70% del total de averías, esto es, la suma de las incidencias resueltas en SAT más las incidencias derivadas al departamento de aire y fibra.

El incentivo a aplicar será el resultado de calcular la reducción en costes que implica una mayor resolución en remoto respecto del objetivo inicial, esa diferencia en coste se multiplicará por un índice corrector igual a 10,5%. La cantidad resultante se aplicará al personal del departamento proporcionalmente a los días trabajados, en caso de vacaciones, bajas por enfermedad, etc.

Dispatchers

El incentivo a aplicar, será la media resultante de entre todos los incentivos del mes anterior del personal técnico a su cargo entre suma la suma de dicho personal, incluyendo aquellos que no hayan llegado al objetivo. Dicha cantidad se aplicará proporcionalmente a los días trabajados.

Dpto. Back-Office

El incentivo a aplicar, será la suma de las siguientes medias:

- Comisiones por facturación del departamento de Oficinas (para el cálculo de dicha media se tendrá en cuenta a aquellos/as agentes que no hayan alcanzado el objetivo)
- Comisiones por facturación del departamento de Call Center (para el cálculo de dicha media se tendrá en cuenta a aquellos/as agentes que no hayan alcanzado el objetivo)

La cantidad resultante de sumar ambas medias, se aplicará proporcionalmente a los días trabajados.



Dpto. Canal Local

Dada la complejidad en medir la productividad de dicho departamento, se establece un sistema de incentivos, basados en bonus mensuales y cuyas cantidades máximas varían en función de la responsabilidad del puesto, estas cantidades estarán comprendidas entre los 100,00 para puestos de mayor responsabilidad y 250.00 para los puestos de presentadores y cámaras.

El cálculo del incentivo se obtendrá de aplicar los siguientes factores revisados mensualmente por coordinación de Canal Local y RRHH

- Capacidad de trabajo
- Adaptabilidad
- Organización/planificación
- Orientación al cliente
- Orientación a resultados
- Proactividad
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Guardia/servicios

El peso de cada factor variará en función del nivel de responsabilidad del puesto y su ponderación dará lugar al porcentaje sobre el bonus a aplicar mensualmente como incentivos.

Anexo 3. Comisiones Dptos. Oficinas, Comercial, Call-Center y Calidad

A las cantidades resultantes de los cálculos de los puntos siguientes, se incrementarán en un 6,5% en su liquidación en nómina

- Dpto. Calidad, Retención

Las comisiones mensuales se calcularán en base a los siguientes criterios:

- a. Por incidencias resueltas, 10,00 eur
- b. Por aumentos de servicio, 5,00 eur
- c. Por fidelizaciones realizadas, 1,50 eur
- d. Por bajas de servicio contenidas (60% según tarifa)
- e. Por números donantes (60% según tarifa)
- f. Por altas contratadas (60% según tarifa)



ANEXO 4. Plus de 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 establecidos de trabajo y comprendiendo todos los días de la semana, se establece un tiempo de disponibilidad para que en todo momento quede garantizado el perfecto funcionamiento de la empresa. Dicha responsabilidad se realiza fuera del centro de trabajo, no computándose dicho período como tiempo de trabajo efectivo.

Los servicios de disponibilidad mantendrán los tiempos de descanso dispuestos por ley en caso de intervención por parte del trabajador.

La disponibilidad queda limitada por el artículo 34 del E.T.

Los devengos obtenidos por esta disponibilidad tendrán carácter mensual y se liquidarán en la nómina del mes siguiente a su realización, como concepto "Plus de Disponibilidad". A tales efectos el Dpto. de RRHH, remitirá mensualmente, a todos/as los trabajadores/as y antes de la liquidación de dichos devengos, el resumen de los mismos, indicando el concepto y su valor económico.

La disponibilidad horaria no implica trabajar por encima de la jornada laboral máxima y cualquier hora que sobrepase ese límite, se considera hora extra, por lo que debe retribuirse como tal.

Los precios establecidos para la disponibilidad en aquellos departamentos donde esté establecido se contemplan en el presente Anexo

La obligatoriedad en la realización de este servicio es intrínseco al puesto de aquellas áreas de la empresa donde estén establecidas dichas disponibilidades. Para lo cual se establecerán un sistema de rotaciones en cada departamento, de manera objetiva y de clara comprensión para el personal técnico. El sistema de rotaciones se hará mediante cuadrantes de turnos, expuestos en lugar visible y con una antelación no inferior a 2 meses, donde se indicará el nombre del trabajador/a, semana afectada y tipo de guardia a realizar.

Consiste en un servicio prestado fuera del horario laboral, en el que el trabajador tiene que estar localizado en caso de incidencias. No está obligado a permanecer en ningún centro de trabajo y la prestación se realizará dentro del tiempo razonable en base a la gravedad de la incidencia.

Los turnos de disponibilidad se realizarán como máximo 1 al mes. En el caso de que por fuerza mayor el técnico tuviera que realizar más de una disponibilidad al mes, se le compensará con un día de descanso por cada una de las semanas de disponibilidad que ha realizado, incluida la obligatoria. Esto es, si se hace la obligatoria más la forzosa se le dará dos días.

El período de disponibilidad abarca desde el lunes hasta el domingo.



Será obligatorio al menos la realización de 3 turnos de disponibilidad al año, quedando el resto de disponibilidades asignadas pudiéndose ceder a otros compañeros por causas justificadas y con preaviso por correo electrónico de al menos una semana antes a RRHH y al coordinador.

En aquellos turnos de disponibilidad en que el trabajador haya realizado más de 4 horas de salidas para atender averías a clientes bien en día festivo, bien en domingo, se verá compensado con un día de descanso, a disfrutar en los 15 días siguientes a la finalización de dicho turno.

- **Compensación económica por turno de disponibilidad.**

Sistemas 130,00 eur/semana

Torres y Red de fibra 120,00 eur/semana

Fibra y aire 100,00 eur/semana

Turnos de Disponibilidad en período vacacional y festivos.

1.- Aquellos períodos de disponibilidad no podrán realizarse durante las vacaciones del personal.

2.- Los precios de las disponibilidades que se realicen durante días festivos se incrementarán en 50.00-€/día por día festivo.

3.- Las disponibilidades se atenderán en su desarrollo al cumplimiento de los protocolos establecidos y adjuntos al final de este convenio.

El horario de disponibilidad dependerá del tipo de servicio a cubrir y sin perjuicio de lo establecido en los protocolos de los distintos servicios:

Disponibilidad de Sistemas. Será de lunes a viernes de 18.00h a 08.00 horas del día siguiente, además del sábado y domingo de 08.00-23.00 horas

Disponibilidad de Red de fibra, fibra y aire. Siendo de lunes a viernes 16:00-23:00 horas del día siguiente, además del sábado y domingo de 08:00-23:00 horas

Disponibilidad torres. Siendo de lunes a viernes de 16:00-23:00 horas del día siguiente, además del sábado y domingo de 08:00-23:00



Protocolos de Disponibilidad

TORRES

Este protocolo describe los siguientes puntos:

- 1.- Valoraciones de la intervención.
- 4.- Comprobaciones previas a la actuación.
- 5.- Quién o quiénes deben de intervenir en la actuación y cuando.

1.- VALORACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Ante una avería lo primero que debemos saber es cuál es el alcance/gravedad de la avería.

Dentro de estas valoraciones podemos determinar las siguientes.

- A.- Afecta a clientes de un sólo sector.
- B.- Afecta a una torre completa o varias sectoriales completas.
- C.- Afecta a una zona concreta.

El siguiente punto a valorar será las condiciones de seguridad de la intervención.

- Condiciones climáticas
- Condiciones lumínicas
- Condiciones de acceso o dificultad del trabajo.

. - Hay sectores que según su contenido tienen más o menos importancias que otros. Los podemos clasificar en:

- 1.- Sectores de alto tráfico industriales.
- 2.- Sectores de alto tráfico domésticos.



3.- Sectores de bajo tráfico industriales.

4.- Sectores de bajo tráfico domésticos.

En base a los puntos anteriores realizaremos las siguientes valoraciones:

. - Avería de un sector:

Si el sector es tipo 1, 2, 3 se realizará la intervención tan pronto como sea posible. Si el sector es del tipo 4, se puede realizar las consultas con el dpto de averías para ver cuál es la cantidad e insistencia de los clientes, quedando en juicio del técnico cuando realizar la intervención si las condiciones climáticas están dentro de los baremos establecidos.

. - Avería de una torre:

Tenemos cuatro tipos de torres:

- A.- Alta densidad final (Ej.: Sol)
- B.- Baja densidad final (Ej.: Salinetes)
- C.- Alta densidad y paso (Ej.: Villena)
- D.- Baja densidad y paso (Ej.: Eulalia)

- Tipo A, B, C y D: Se realizará la intervención tan pronto como sea posible dentro de los parámetros de seguridad.

. - COMPROBACIONES PREVIAS A LA INTERVENCIÓN

Podemos resumir los tipos de averías en los siguientes grupos:

- . - Averías eléctricas. (Suministro de red o solar)
- . - Averías de hardware (Además de antenas y switches, soportes, etc.)
- . - Averías de software.



. - Averías ajenas. (Problemas en cabecera o terceros)

. – Averías de radiofrecuencia

1.- Comprobar el alcance de la avería. Se puede realizar un ping desde los elementos de la avería, aguas abajo para comprobar cuál es el alcance de la misma. Una vez confirmamos este punto podemos estudiar cuál es el alcance de la misma.

2.- Para la comprobación de los problemas eléctricos en una torre, si esta es visible desde otra torre, podremos hacer una comprobación para ver si hay otros elementos radiantes operativos. En el caso de que si tengamos visual con alguno de los elementos podemos verificar la existencia del suministro eléctrico. En caso contrario la actuación se hará in situ en la propia torre.

. - QUIEN O QUIENES TIENEN QUE INTERVENIR Y CUÁNDO.

. - Quienes tienen que intervenir:

En el caso de una avería, el técnico de torres tiene que valorar cuál será el grado de intervención. En una primera instancia la intervención la realizará exclusivamente el técnico de torres. En aquellos casos en los que el técnico de torres determine la posibilidad de tener que subir a la torre o ir a una torre de acceso peligroso, será entonces cuando el técnico deberá ir acompañado de un técnico más del departamento de Aire. Si la intervención se prevé con una determinada dificultad técnica, se podrá solicitar ayuda de otro técnico del dpto. de torres, que esté disponible en caso de avería general, la empresa puede requerir la realización de horas forzosas para solucionar la situación. De no haber dicha disponibilidad tendrá que estar acompañado por el técnico de averías de clientes.

También se podrá hacer uso del apoyo del técnico de averías, para que sirva de apoyo en el suministro de equipos para la intervención, si esto acelera la resolución de la avería. Ej.: Averías en el Comptat, en ocasiones cuando el técnico está en la torre Ej. de Penella, la avería se resuelve antes si el técnico de averías puede traerle un equipo que necesite.

En ocasiones muy exclusivas, se podrá pedir la asistencia de otro compañero del mismo departamento (Torres) cuando la avería sea de



consideración, requiera una rápida solución o sea de una intervención bastante específica técnicamente.

. - Cuándo se interviene:

La premisa a este punto es la prevención de los riesgos laborales. Se da por entendido que el técnico de torres dispone de todos los EPIS

. - ¿Cuándo no se interviene en las torres?

- 1) La asistencia a las torres se realizará no antes del alba y no después del ocaso.
- 2) Los tiempos de trabajo en condiciones climáticas adversas de temperatura, frío y calor extremo, serán valoradas por el técnico, realizando las duraciones de las intervenciones el tiempo que se consideren seguros.
- 3) A fin de evitar posibles accidentes por deslizamiento, en caso de existencia de barro, se suministrará dos pares de botas de seguridad al personal de torres, las cuales, un par de botas se utilizarán para el acceso al recinto de la torre y otro par de botas para el ascenso. No se realizarán intervenciones en las torres los días de lluvia o escarcha.
- 4) No se realizarán intervenciones en las torres los días con viento superior a 12m/s en base a la recomendación del INSHT en su normativa NTP448.
- 5) No se realizarán intervenciones en caso de aparato eléctrico o tormentoso. Las instalaciones no disponen de pararrayos.

Intervenciones telemáticas.

Las intervenciones telemáticas se realizarán en base a los avisos del sistema informático o los avisos por llamadas de compañeros, con las siguientes excepciones:

Dado que el sistema informático está 24 horas operativo, pero el técnico por prevención de riesgo y salud, tiene derecho al descanso de 8 horas consecutivas, este podrá "desconectarse tecnológicamente" del sistema de avisos desde las 23h a las 7h.

Tiempo de intervenciones.



Las intervenciones telemáticas se realizarán por el tiempo estrictamente necesario

FIBRA

1. Disponibilidad

- Lunes a viernes
 - RED: 16.00h a 23.00h
 - FIBRA: 22.00h a 23.00h
- Sábado y domingo □ FIBRA y RED: 8.00h a 23.00h

La elección de quién lleva el teléfono de guardia durante el horario de DISPONIBILIDAD CONJUNTO de FIBRA y RED será elegida por los técnicos. Por norma general, se asume que lo llevará el técnico de RED, siendo FIBRA quién realice las salidas (puede ser al revés si la pareja de guardia así lo acuerda), debiendo ser notificado a su coordinador antes del comienzo de la guardia.

El teléfono de guardia, deberá estar desviado en el horario que coincida con el del propio departamento de SAT:

- Lunes a viernes 08.00 horas a 21.00 horas
- Sábado, domingo y festivos 10.00 horas a 20.00 horas

2. Salidas

- Lunes a viernes
 - RED: 16.00h a 22.00h se atenderá cualquier falta de servicio en RED; posteriormente, de 22.00h a 23.00h saldrá solo en caso de avería GENERAL
 - FIBRA: 21.00h a 22.00h dentro de su jornada laboral en servicio de averías atenderá las incidencias que entren por móvil de guardia. De 22.00h a 23.00h se atenderá el teléfono y no se realizarán salidas salvo en caso de avería GENERAL acompañando a técnico de RED.
- Sábado y domingo:
 - FIBRA: El horario será de 08.00 horas a 23.00 horas, distribuidos de la siguiente manera:
 - 8.00h a 10.00h y 22.00h a 23.00h se atenderá el teléfono y se realizarán salidas ante una falta de servicio. En horario de Call Center (10.00h a 20.00h) saldrán a las averías que



Call indique.

- RED: El horario será de 08.00 horas a 23.00 horas y solo saldrán en caso de avería general.

Durante la jornada de fin de semana en que esté activo el Call Center, serán ellos quienes citen las averías según su criterio y protocolo.

3. Atención autoridades y otros servicios

- a. Será responsabilidad del técnico de guardia la asistencia a autoridades en caso de ser necesario, con el fin de dar acceso a las ubicaciones necesarias. De igual modo, se informará a los responsables de cada edificio para que acudan como responsables de dichas zonas.

Anexo 5. Sistema de jornada en Dpto. de Call Center-SAT

El servicio de call center queda dentro del marco legal del artículo 34 del E.T, por lo que todos/as los empleados del departamento de contact center (SAC/SAT) estarán a lo dispuesto en el presente anexo 5.

Los horarios, turnos y beneficios son los que a continuación se detallan:

- Se establece un plus para tod@s los emplead@s del departamento CallCenter-SAC(Servicio de Atención Técnica) de 80,00 euros mensuales.
- Se establece un plus por fin de semana, para el/la emplead@ de **turno 2** Sábado (mañana) y Domingo de 100,00 eur
- Se establece dos turnos rotativos a cumplir por dos agentes un@ en cada día:
 - **Turno 1.** Sábado de 10.00-15.00 y de 16.00-20.00, compensándose con período de descanso, otorgándose el viernes inmediatamente anterior como libre, y el jueves inmediatamente anterior con un horario reducido de 7 horas, siendo éste de 13.00-20.00
 - **Turno 2.** Domingo 10.00-15.00 y de 16.00-20.00, compensándose con el lunes inmediatamente posterior como día libre y con el plus por fin de semana anteriormente descrito.
- Se establece un sistema rotativo de turnos de trabajo para los festivos locales, autonómicos y nacionales. Las horas trabajadas en dichos festivos se retribuirán como horas extras a razón de 15,00 eur/hora. Igualmente



para los festivos nacionales, se establece un sistema rotativo de turnos, pudiendo la persona trabajadora optar por las siguientes opciones:

- Percepción de un plus por festividad de 100,00 y compensación con un día libre.
 - Percepción de un plus extra por festividad de 180,00 y no compensación de día libre. Si bien en este caso, deberá respetarse el descanso mínimo entre jornadas y semanal.
- Los días que quedan excluidos de servicio del SAT son el 25 de Diciembre. 1 de Enero y 6 de Enero.

Los turnos se realizarán mediante cuadrante expuesto en lugar visible y con al menos 3 meses de antelación.