

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CENTRO DE TECNOLOGÍA DE LAS COMUNICACIONES, CETECOM

Capítulo I. Generalidades.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo es el resultado de la negociación desarrollada por los Representantes de los Trabajadores y la Empresa “Centro de Tecnología de las Comunicaciones Sociedad Anónima” (en adelante AT4 wireless) y el mismo constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Su objeto es regular las relaciones laborales dentro de la empresa y conseguir el equilibrio entre las mejoras de las condiciones económicas y sociales del personal y la necesaria productividad empresarial.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

2.1. Funcional.

El presente Convenio regula las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre AT4 wireless y los trabajadores que estén comprendidos dentro de sus ámbitos territorial, personal y temporal.

2.2. Territorial.

El presente Convenio afecta a los Centros de Trabajo que AT4 wireless tiene, o pueda tener, establecidos en Málaga y su provincia.

2.3. Personal.

El presente Convenio será de aplicación durante su vigencia al personal fijo, eventual e interino y afectos a los centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial. Será asimismo de aplicación para aquellos trabajadores que ingresen en el transcurso de su vigencia.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación. los Directores, los Consultores Expertos y Seniors y los Técnicos Expertos y Seniors.

2.4. Temporal.

Independientemente de que sus efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero de 2007, el presente Convenio entrará en vigor a partir del día que sea notificado a las partes interesadas y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2009.



Esta retroactividad no afectará a las dietas establecidas en el artículo 28 bis del presente convenio para el año 2007, las cuales entrarán en vigor a partir del 01 de septiembre de 2007.

Artículo 2 B. Denuncia del convenio.

El presente convenio podrá ser prorrogado a partir del 31 de diciembre 2009, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente, con un mes de antelación a la fecha de expiración de vigencia o de cualquiera de las prórrogas. En caso de prórroga, los conceptos económicos regulados en el Capítulo Sexto, que expresamente no se excluyan, serán incrementados según el Índice General de Precios de Consumo a nivel nacional real referido al año natural anterior al de su aplicación.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente convenio, por todos los conceptos, son compensables y absorbibles, a cómputo anual, con las que antes de la vigencia del Convenio rigieran, ya sean mejoras unilateralmente concedidas por la Empresa, o de cualquier otro tipo o naturaleza.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Con carácter personal la empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del total de mejoras del presente convenio manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Jurisdicción Competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara algunos de los pactos contenidos en el presente Convenio, esta parte quedará sin eficacia práctica, manteniéndose vigentes el resto de cláusulas y condiciones.

Artículo 6. Normas supletorias.

En todo aquello que no hubiese sido pactado en el presente Convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como a las económicas, se estará por ambas partes a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Organización de la empresa y clasificación profesional.

Sección A. Organización de la empresa.

Artículo 7. Organización y planificación del trabajo.

7. 1. Organización.

a) La Organización del Trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa, que será responsable de la contribución de esta al bien común.

La empresa, dentro de su ámbito de responsabilidad y potestad organizativa, mantendrá la línea jerárquica de mando, durante toda la jornada laboral, en la forma, modo, horarios y jefaturas que considere convenientes.

b) Los trabajadores desempeñarán sus funciones y cometidos según las instrucciones que reciban de la Dirección, Directores de Áreas, ante quienes responderán de la normal ejecución de su trabajo. Los citados Directores serán responsables, a su vez, ante el Director General, y este, ante los órganos colegiados de la Empresa o ante la Administración.

c) Los órganos rectores y el personal de la empresa, procurarán obtener en todo momento el mayor rendimiento en el trabajo y, en definitiva, la mejor prestación de los servicios a su cargo.

d) Los trabajadores, o sus representantes legales, estarán obligados a notificar a la dirección, ó Responsables inmediatos, las anomalías que a su juicio observen y crean causar perjuicios a los intereses de la empresa y/o trabajadores.

e) Los trabajadores podrán en todo momento aportar a la Dirección sugerencias e iniciativas tendentes a mejorar su rendimiento laboral, las condiciones de trabajo, la mejora económica y de los servicios que presta la empresa.

7.2. Organización de la empresa.

La organización de la empresa viene detallada en el Manual de Calidad vigente. La Empresa tiene plena facultad para suprimir, crear o modificar las áreas y secciones que tenga por convenientes, ya que la organización de la empresa es potestad exclusiva de la Dirección de la misma. El comité de empresa será informado de las modificaciones que se lleven a cabo.

Sección B. Clasificación profesionales.

Artículo 8. Clasificación y categorías.

8.1. Generalidades.

a) El personal afectado por este convenio se clasificará, en grupos profesionales y categorías laborales, quedando estas adscritas a aquellos, en función de las propias descripciones de los puestos de trabajo. La Empresa podrá crear, modificar o suprimir los grupos profesionales y categorías laborales, así como las funciones a cada uno correspondientes, cuando el desarrollo organizativo y necesidades de la Empresa, así lo requieran. En caso de que el cambio de

funciones modifique las condiciones de trabajo de los empleados, deberá seguir el procedimiento legalmente establecido.

b) Las tareas que se señalan a cada categoría laboral, en el artículo nueve siguiente, tienen carácter enumerativo y todo trabajador estará obligado a realizar cuantas tareas y operaciones estén dentro de los cometidos generales y básicos de su categoría laboral y de aquellas que sean similares.

c) La pertenencia a una categoría laboral no supondrá en ningún caso, que excluya la realización de aquellas tareas complementarias que serían básicas para las categorías laborales inferiores.

d) La Dirección de la Empresa, podrá destinar temporalmente a los trabajadores a realizar tareas de distinta categoría laboral, reintegrando al trabajador a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio, salvo los casos de polivalencia y multifuncionalidad previstos en este Convenio.

8.2. Clasificación y relación de categorías laborales.

a) Grupo Profesional Técnico, comprenderá las siguientes categorías:

- Oficial 3.º técnico.
- Oficial 2.º técnico.
- Oficial 1.º técnico.
- Maestro Taller / Oficial 1.º experto técnico.

b) Grupo Profesional Administrativo, comprenderá las siguientes categorías:

- Auxiliar administrativo.
- Oficial 2.º administrativo.
- Oficial 1.º administrativo.
- Oficial 1.º experto administrativo / Secretaria Dirección.

c) Grupo Profesional Universitario, comprenderá las siguientes categorías:

- Técnico No Titulado.
- Titulado Grado Medio.
- Titulado Superior.



8.3. Clasificación en orden a la permanencia.

El personal, en razón a la permanencia en la Empresa, se clasificará de acuerdo con la legislación vigente.

Sección C. Funciones y responsabilidades.

Artículo 9. Definición de categorías profesionales.

La definición de las categorías profesionales de la empresa, consensuada entre la dirección y el comité de empresa, se incluye en el Procedimiento Operativo de Calidad POQA12 vigente. Cualquier modificación en dichas definiciones deberá estar igualmente consensuada entre ambas partes.

9.1. Creación y/o modificación de categorías laborales.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa podrá crear o modificar las categorías laborales de su estructura organizativa, adecuándolas a las necesidades del servicio, y manteniendo el principio de polivalencia, que se contiene en cada una de las enumeradas en el artículo 8 anterior. La creación y modificación se efectuará con la participación de los representantes legales de los trabajadores y con el mismo consenso que el necesario para la definición de categorías.

9.2. Multifuncionalidad y/o polivalencia.

De acuerdo con las normas organizativas de trabajo, a juicio del jefe respectivo, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría laboral, desempeñarán los puestos de trabajo y funciones que correspondan a la categoría laboral en cuestión. En todo caso los trabajadores deberán cumplir con la multifuncionalidad y polivalencia que sus conocimientos y aptitudes le permitan, por lo que podrán coincidir en igual puesto de trabajo personal con categorías laborales diferentes, extremos que están contemplados en el sistema retributivo que se pacta en este convenio.

9.3. Puestos de trabajo.

La Categoría laboral determinará la adscripción a aquellos puestos de trabajo, cuyas funciones y responsabilidad se adecuen a las previstas para la categoría laboral correspondiente, teniendo presente la multifuncionalidad y/o polivalencia referida anteriormente.

9.4. Categorías laborales.

Todas las nuevas incorporaciones, en caso de nueva incorporación al mercado de trabajo y/o de no disponer de suficiente experiencia para el puesto a cubrir, a





juicio de la dirección de la empresa, se regirán por el siguiente criterio:

a) Grupo Profesional Universitario.entrarán en el nivel C de Consultor Junior, de acuerdo a las tablas salariales incluidas en el Anexo II del presente convenio, siendo el máximo de un año el que podrán permanecer en este nivel. Una vez pasado al siguiente nivel B la permanencia en cada uno de los niveles de Consultor Junior o del puesto de Consultor vendrá determinada por la Dirección de la empresa.

b) Grupo Profesional Técnico y Administrativo.entrarán en el nivel D de Oficial 3.º técnico/Auxiliar administrativo, de acuerdo a las tablas salariales incluidas en el Anexo II del presente convenio, permaneciendo un máximo de un año en dicho nivel, pasado el cual pasarán automáticamente al nivel C, en donde permanecerán igualmente un periodo máximo de un año. Una vez pasado al siguiente nivel B la permanencia en cada uno de los niveles de esa categoría o las siguientes vendrá determinada por la Dirección de la empresa.

Los estudiantes que hayan finalizado la carrera y estén pendientes exclusivamente de la finalización del proyecto fin de carrera, manteniendo su categoría y grupo de cotización, asimilarán el salario en tablas a la categoría de titulados universitarios grado medio o superiores, según corresponda, y teniéndose que analizar por parte de la empresa cada caso en concreto para situarlos en su nuevo nivel salarial/ puesto de trabajo. El criterio de adaptación que se seguirá será por nivel salarial actualizado por convenio, no en base a los puestos de trabajo anteriores.

Artículo 10. Ingresos, provisión de vacantes y ascensos, formación y perfeccionamiento profesional.

10. 1. Ingresos, provisión de vacantes y ascensos.

Los puestos de trabajo, comprendidos dentro del ámbito funcional del presente convenio, se cubrirán, intentando alcanzar la mayor difusión posible respecto a la vacante a cubrir, por el procedimiento que en cada caso determine la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes para la colocación de trabajadores. Los candidatos que resulten seleccionados tendrán que superar el reconocimiento médico preceptivo antes de la contratación o, a más tardar, antes de la finalización del período de prueba. En caso de empate entre los candidatos, tendrá preferencia el que pertenezca a la plantilla de la empresa. En la valoración del candidato se tendrá en cuenta.historial profesional debidamente justificado, la evaluación de las entrevistas y el resultado de las pruebas que en cada caso la empresa determine. La Empresa podrá, en los casos que así lo determine, efectuar un cursillo de selección final entre los candidatos que superen las pruebas y evaluación enumeradas anteriormente.

En cualquier caso, quedan exceptuados del sistema de Convocatoria, los



siguientes supuestos:

- a) Los puestos de trabajo que impliquen funciones de mando o de confianza.
- b) Los supuestos en que, por concurrir circunstancias extraordinarias y urgentes, la dirección se vea precisada a proceder de manera inmediata a la cobertura del puesto vacante.

10.2. Formación y perfeccionamiento profesional.

La empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional entre todos sus trabajadores, al objeto de adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los constantes avances tecnológicos y organizativos, mejorando así constantemente su nivel personal y profesional, así como el rendimiento en el puesto de trabajo, incluido el estudio y perfeccionamiento de idiomas. En cada caso la Empresa determinará la conveniencia de la formación y perfeccionamiento, la que deberá ser compatible con los objetivos organizativos de la Empresa. Las ayudas y financiación de la formación y perfeccionamiento se determinarán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

A lo largo del presente convenio, se adquiere el compromiso por parte de la dirección de establecer una ayuda para estudio de idiomas, económica y en tiempo, y definir los mecanismos/requisitos necesarios para la solicitud y concesión de la misma.

10.3. Período de prueba.

1. Todos los trabajadores estarán sometidos a un período de prueba, que se pactará por escrito, cuya duración será de:

Grupo profesional universitario. seis meses.

Grupo profesional técnico y administrativo. tres meses.

2. Durante el período de prueba, el trabajador, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de alegar causa justificativa, ni respetar plazo de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción y acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.



10.4. Formas del contrato.

1. Normalmente el contrato de los trabajadores será escrito, en la forma y modo prevista en la Legislación Laboral, entregándose del contrato un original al trabajador, una vez el mismo haya sido sellado por la Oficina de Empleo correspondiente.

Capítulo III. Seguridad y salud laboral de la empresa.

Artículo 11. Seguridad y salud laboral.

Las condiciones de seguridad y salud, prevención de riesgos, control, obligaciones, derechos y responsabilidades en esta materia serán de rigurosa observancia por la empresa y los trabajadores conforme a todas las normas vigentes en cada momento, a las que este artículo se remite expresamente, así como las específicas que señale la empresa con un carácter general concreto. Por ello, la seguridad en el trabajo constituye una de las mayores preocupaciones de la empresa.

En los casos y formas previstos por la normativa vigente, existirán en la empresa los delegados de prevención y/o comité de seguridad y salud, o cualesquiera otros que la legislación en cada momento modifique o cree, que de acuerdo con el número de trabajadores corresponda en cada momento, así como su composición y designación se realizara conforme a la normativa vigente.

Capítulo IV. Derechos sindicales.

Sección A. Del derecho de reunión.

Artículo 12. Asamblea de trabajadores.

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por los Representantes de los trabajadores o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La Asamblea será presidida por los Representantes de los trabajadores, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea, de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La Presidencia comunicará a la empresa, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la misma, que vayan a asistir a la Asamblea, los que deberán pertenecer a organizaciones sindicales o asesores jurídico-económicos especialmente contratados por los trabajadores. El lugar de reunión será el centro de trabajo.



La convocatoria se hará a la empresa, debiendo esta acusar recibo, con los siguientes plazos mínimos de antelación:

A) 24 horas laborables de antelación para asambleas convocadas por asuntos relacionados con convenios colectivos y durante su período de negociación.

B) 48 horas laborables para todos los demás casos.

Votaciones. Cuando se someta a la Asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores se requerirá, para la validez de aquellos, el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centros de trabajo afectados por el presente convenio.

La Dirección no se opondrá a la celebración de una reunión, cuando esta, tenga por exclusivo objeto, someter a la Asamblea:

A) La declaración o término de huelga.

B) La renovación del mandato.

La Dirección se opondrá:

A) Si hubiese transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada, excepto en los casos de negociación del Convenio.

B) Si aún no se hubiese resarcido por los daños o no se hubiese afianzado el resarcimiento producido en alteraciones de alguna anterior reunión.

Sección B. De los representantes de los trabajadores.

Artículo 13. Funciones y competencias.

Los Representantes de los trabajadores tendrán las funciones y competencias que les fijan las Leyes. Entre ellos, tendrán derecho, a la información sobre la marcha de la Empresa en los términos previstos en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Garantías sindicales.

Los Representantes de los trabajadores tienen las garantías previstas en Las Leyes y dispondrán de un crédito horario previsto por la Ley.

Sección C. De las secciones sindicales.

Artículo 15. Reconocimiento de las secciones sindicales.



En la forma y modo previsto en las Leyes, la empresa reconocerá a las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que cuenten con la afiliación mínima exigida para tal reconocimiento, de entre la totalidad de la plantilla.

Cuando en la empresa existan Secciones Sindicales reconocidas por esta, el Delegado Sindical, que será el Representante de la Sección Sindical correspondiente, ostentará las garantías que para ello le reconozca la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 16. De los afiliados a los sindicatos.

Los afiliados a cualquier sindicato tendrán derecho, a petición propia, al descuento en la nómina mensual, de la cuota sindical. Para ello, el trabajador deberá solicitarlo por escrito rubricado con su propia firma. Descontada la cuota sindical correspondiente, será remitida al sindicato beneficiario, mediante la correspondiente transferencia bancaria.

Capítulo V. Jornada de trabajo, vacaciones y licencias.

Sección A. Jornada laboral.

Artículo 17. Jornada, horarios y cuadrantes.

17. 1. La jornada de trabajo para todo el personal de la empresa, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, que se aplicará a cada trabajador de conformidad con los correspondientes horarios y cuadrantes. A cómputo anual serán consideradas 1.746 horas efectivas de trabajo para el año 2007, 1.743 horas efectivas de trabajo para el año 2008 y 1.740 horas efectivas de trabajo para el año 2009, manteniéndose 244 días laborables al año.

17.2. Cada trabajador tendrá el horario que corresponda a su grupo o sección de trabajo, de acuerdo con el anexo 1, que se adjunta al presente convenio.

17.3. De común acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, con la intervención de los Representantes de los trabajadores, podrá modificarse alguno de los cuadrantes y horarios que figura en el anexo referido, motivado por necesidades productivas y organizativas de la Empresa.

17.4. En los casos de jornada continuada, los trabajadores adscritos a la misma, contarán con 30 minutos para bocadillo, computándose dicho período como trabajo efectivo. El Jefe respectivo, determinará la forma y modo en que se llevará a cabo el referido descanso y que el mismo no interfiera en el servicio.

Sección B. Vacaciones.

Artículo 18. Días de vacaciones.



El personal de esta empresa, cualquiera que sea su categoría, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, equivalentes a 22 días laborables.

A) Retribución de las Vacaciones. La retribución de las vacaciones se efectuará, según las diferentes secciones y grupos profesionales, de la siguiente forma. 30 días de salario base, complemento de polivalencia y plus de locomoción y asistencia.

B) Programación de las Vacaciones. La programación será confeccionada siguiendo los siguientes criterios:

a) Los trabajadores disfrutarán sus vacaciones mediante la correspondiente programación, de acuerdo con la empresa, pudiendo dividirse estas en varios períodos durante el año. Existirá un periodo mínimo de dos semanas obligatorias de vacaciones que se disfrutarán en agosto las cuales se fijarán de mutuo acuerdo entre el comité y la dirección de la empresa y una semana adicional obligatoria en la jornada de verano. Las fechas exactas que comprendan estas 2 semanas se establecerán a principios de cada año en el calendario laboral. Si por necesidad de servicio algún trabajador no puede disfrutar la totalidad de sus vacaciones dentro del año natural, podrá disfrutar lo que le reste dentro del año siguiente pero, en todo caso, llegado el 1 de Mayo del año en cuestión las vacaciones pendientes del año anterior quedarán canceladas.

b) Cuando colisionen las solicitudes de fechas en dos o más trabajadores, se resolverá, teniendo en cuenta, las siguientes prioridades:

1. Las necesidades del servicio.
2. Las fechas solicitadas por los trabajadores.
3. La época de disfrute de las vacaciones en el año anterior.

c) En el caso de desacuerdos, entre empresa y trabajadores, en la fijación de la fecha de disfrute, resolverá la Comisión Paritaria, y en su defecto, la Jurisdicción Laboral.

El Personal que cese en el servicio a la Empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado. Los días de vacaciones que le correspondiera disfrutar por este concepto, serán compensados en metálico.

Sección C. Permisos y licencias.

Artículo 19. Licencias especiales.

Sin pérdida de la retribución correspondiente, los trabajadores afectados por el





presente Convenio, tendrán derecho, previo aviso y justificación, al disfrute de los siguientes permisos:

- a) Matrimonio. 15 días naturales al trabajador que contraiga matrimonio.
- b) Fallecimiento. por fallecimiento del cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, padres, hijos o cualesquiera otro pariente siempre que sea en primer grado de afinidad, 3 días cuando el fallecimiento se produzca en la localidad de residencia del trabajador; 4 días si el fallecimiento tiene lugar en cualquier otra localidad de la Provincia de Málaga y 5 días, cuando el fallecimiento ocurra en otra Provincia de España y/o localidad del extranjero. En los demás supuestos y, en caso de enfermedad grave o accidente y traslados de domicilio, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Nacimientos de Hijos. los trabajadores varones tendrán derecho a disfrutar de una licencia de 3 días laborales, ampliable hasta 5 días naturales, en caso de permanencia hospitalaria de la madre o del recién nacido.
- d) Un día con retribución en los casos de traslado de domicilio y/o otras circunstancias que exijan la presencia física del trabajador, a juicio del Responsable. En ningún caso este permiso podrá superar dos días al año.
- e) Licencia sin retribución. Todos los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar, con un preaviso de 30 días (salvo para circunstancias de fuerza mayor, en cuyo caso el preaviso podrá ser de 15 días), una licencia, sin retribución, para atender a situaciones excepcionales, de un período mínimo de 3 meses y máximo de un año. Durante esta licencia el trabajador que la solicite, en ningún caso podrá prestar servicios laborales o profesionales a ninguna empresa, salvo autorización expresa de la dirección. La Dirección de la empresa evaluará dicha solicitud, informando en todos los casos al comité de su decisión, y notificará por escrito al trabajador la aprobación o denegación de la misma.
- f) Lactancia. El horario de lactancia se amplía en 30 minutos sobre lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- g) Asistencia al médico con hijos menores de 14 años por el tiempo de la consulta, siempre y cuando se justifique adecuadamente.
- h) Asistencia a exámenes. La asistencia a exámenes, siempre que esté debidamente justificada, correspondientes a estudios oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia (Formación Profesional, ESO, Universitarios...) y relacionados con la formación para el desarrollo profesional en la empresa y/o con el puesto de trabajo, por el tiempo que dure el examen, se considerará un permiso retribuido. La lectura del proyecto fin de carrera tendrá la misma consideración que un examen.



Para el resto de las situaciones, que dan derecho al disfrute de licencias retribuidas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Excedencia.

Todos los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de una excedencia en los términos reconocidos por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Retribuciones Económicas.

Sección A. Conceptos salariales.

Artículo 21. Salario base.

Se establece para el año 2007, para las distintas categorías laborales, los salarios base que figuran en la Tabla de Salarios adjuntada como anexo II.

Artículo 22. Complemento de polivalencia.

En compensación de las diferentes funciones que corresponden a cada categoría laboral, de las sustituciones y realizaciones de trabajos de superior o inferior cualificación a que cada empleado viene obligado por el presente convenio, requiriendo todo ello la multifuncionalidad de los trabajadores de la empresa, así como la dedicación exigida, esta abonará las cantidades mínimas que, para cada categoría laboral y/o puesto de trabajo, figuran en la tabla de salarios adjuntada como anexo II.

Artículo 23. Complemento productividad.

Se consolida el complemento de productividad, quedando absorbido en el complemento de polivalencia.

Artículo 24. Complemento por consecución de objetivos económicos y personales (bonus).

El salario variable (bonus), que se reconocía en anteriores convenios se consolida y queda absorbido en el complemento de polivalencia, (desapareciendo este concepto del presente convenio), y hasta los importes mínimos del complemento de polivalencia establecidos en las tablas del año 2007. A aquellos trabajadores que el anterior bonus, establecido de común acuerdo con la empresa, les represente una cantidad superior al importe que se consolida ahora a través del complemento de polivalencia, mantendrán dicho bonus por un importe igual a la diferencia entre ambos conceptos y como concepto fuera de convenio, quedando dicho bonus regulado por lo establecido en el procedimiento de bonus PODG009 vigente.



Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, serán de una mensualidad (compuesta de salario base y complemento de polivalencia) para el personal que lleve al menos un año de servicio en la empresa.

El personal que lleve menos de un año de servicio, percibirá la parte proporcional al tiempo servido en la empresa, referida a los días transcurridos desde su ingreso. Igual tratamiento se hará con el personal que cese en la empresa, con anterioridad al devengo total de cada una de dichas gratificaciones.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias se compensará bien mediante su abono en metálico, bien por tiempos equivalentes de descansos retribuidos, estableciéndose de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador el modo de compensación, estándose en lo demás de conformidad a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de acordarse su abono en metálico se aplicará un incremento del 75% sobre la hora ordinaria, calculada en base al salario anual dividido por las horas anuales de trabajo. En cualquier caso será preceptivo, antes de realizar las horas extraordinarias, que las mismas hayan sido autorizadas por la Dirección General de la empresa.

Sección B. Conceptos extrasalariales.

Artículo 27. Plus de locomoción-asistencia.

En compensación de los gastos de desplazamiento al centro de trabajo, y como incentivación a la asistencia diaria al trabajo, el trabajador percibirá la suma de 100,16 euros mensuales para 2007, deduciéndose proporcionalmente los días que falte al trabajo, por cualquier causa, excepto las contempladas en el artículo 19 del presente convenio.

Para los años 2008 y 2009 este importe se incrementará en el porcentaje marcado por el Índice General de Precios de Consumo a nivel nacional real referido al año natural anterior al de su aplicación.

Sección C. Normas generales de retribuciones.

Artículo 28. Pago de salarios y gratificaciones extraordinarias.

1. Las retribuciones básicas se harán efectivas, a todo el personal, por mensualidades vencidas, dentro de los cinco días hábiles siguientes.
2. Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se abonarán:



- a) La correspondiente al mes de julio, junto con la nómina del mes de Junio.
- b) La gratificación de diciembre, junto con la nómina del mes de noviembre.

Artículo 28 bis. Dietas.

Para lo que resta del año 2007 la dieta nacional completa será de 30,00 euros y la internacional de 58,00 euros, siendo ambas únicamente de aplicación a partir del 1 de Septiembre de 2007.

Para los años 2008 y 2009 la dieta completa se incrementará en el porcentaje marcado por el Índice General de Precios de Consumo a nivel nacional real del año natural anterior al de su aplicación, a partir de la fecha de su publicación.

Se establece la media dieta como el 60% de las cantidades establecidas.

Se considera dieta completa cuando la hora de llegada a la ciudad de origen sea a partir de las 20:00 horas.

Artículo 29. Formas de pago.

El pago de los salarios y gratificaciones extraordinarias se efectuará mediante transferencia bancaria a la Entidad Bancaria o Caja de Ahorros que cada empleado designe por escrito.

Capítulo VII. Complementos sociales.

Sección A. Beneficios sociales.

Artículo 30. Ayuda por hijo.

1. La ayuda por hijo será de 110,00 euros brutos anuales para el año 2007, por hijo, en las edades comprendidas entre 0 y 18 años. Para los años 2008 y 2009 este importe se incrementará en el porcentaje marcado por el Índice General de Precios de Consumo a nivel nacional real del año natural anterior al de su aplicación,
2. En caso de que tanto el padre, como la madre trabajen en AT4 wireless la ayuda por hijo se incluirá en la nómina de la madre, salvo que se notifique, por escrito, que sea en la del padre, con la antelación suficiente y con el vº bº de las dos partes.
3. Se abonará de una sola vez en la nómina del mes de septiembre, previa entrega de fotocopia del libro de familia.
4. Tendrán derecho a esta ayuda los trabajadores que estén en alta, el último día laborable del mes de Julio de cada año.





Sección B. Seguridad sociales complementarios.

Artículo 31. Servicio médico.

1.a. Antes de iniciar la relación laboral, atendiéndose a las características del puesto de trabajo, al trabajador se le realizará una revisión médica por parte del servicio médico que designe la empresa, ateniéndose a las especificaciones que se estimen oportunas.

1.b. Posteriormente, de forma anual, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores el servicio médico para una revisión. Esta revisión es voluntaria y el trabajador que no quiera realizarla lo comunicará por escrito a la empresa. El reconocimiento médico será completo, tal y como se venía realizando antes del cambio de normativa.

2. En relación con los partes médicos de baja, confirmación y alta, en caso de incapacidad temporal se deberán cumplir, tanto por la Empresa como por los trabajadores, las siguientes obligaciones:

a) Parte médico de baja.

El trabajador debe presentar el parte médico de baja debidamente firmado en el departamento de personal de la empresa en el plazo de 3 días desde su expedición. La empresa cumplimenta los apartados que le conciernan, y la remite sellada y firmada, dentro del plazo de 5 días desde su recepción, a la entidad gestora o mutua, a través de cualquier medio que deje constancia del hecho de la comunicación.

b) Parte médico de confirmación de la baja.

Se expide, por el facultativo del Servicio de Salud, al 4.º día del inicio de la situación de Incapacidad Temporal, y sucesivamente cada 7 días, contados desde el primer parte de confirmación.

Los plazos de entrega del trabajador y de la empresa son los mismos que los expuestos para el parte médico de baja.

c) Parte médico de alta.

El trabajador debe presentar el parte médico de alta debidamente firmado en el departamento de personal de la empresa dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de expedición. La empresa ha de cumplimentar los apartados que le correspondan y la remite a la entidad gestora o mutua, en el plazo de 5 días desde su recepción.

En cualquier caso, estos plazos se modificarán/actualizarán en función de las



posibles modificaciones que sufra la Ley que los regula.

Artículo 32. Seguro de accidentes.

1. La empresa gestionará, a su cargo exclusivo, un seguro de accidentes para sus trabajadores, por una cuantía de 30.050,61 euros en los supuestos de invalidez absoluta y permanente o muerte, sea cual fuere la causa del accidente.
2. El seguro comprenderá los accidentes que pueda sufrir el asegurado tanto en su vida privada como en el ejercicio de la actividad profesional.

Artículo 33. Complemento por incapacidad temporal.

1. En los casos de baja por accidente laboral o maternidad, se garantiza el 100% de la retribución fija desde el primer día de la baja, hasta un máximo de 16 semanas.
2. En cualquier caso, se garantiza a todo el personal, sea cual fuere el motivo de la baja por enfermedad o accidente, el 100% de su retribución fija, durante 30 días cada año, ampliable hasta un máximo de 120 días naturales en caso de bajas no interrumpidas.
3. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un solo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja, o, en su defecto, justificante médico de asistencia a Consulta, con especificación del tiempo empleado en la misma. Si no concurren estos justificantes, la empresa quedará exenta de abonar retribución alguna por este tiempo.

Artículo 34. Fallecimiento.

En caso de fallecimiento del trabajador, cualquiera que sea la causa de su muerte, sus herederos legales percibirán en concepto de socorro por fallecimiento, con cargo a la empresa, una mensualidad, de su retribución bruta fija teórica anualizada (salario base y complemento de polivalencia).

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Sección A. Normas de disciplina.

Artículo 35. Propinas y dádivas.

Está terminantemente prohibido pedir y/o aceptar propinas o dádivas a los usuarios y/o proveedores de la Empresa; el incumplimiento de este artículo será considerado como falta muy grave.

Artículo 36. Faltas.



1. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave o muy grave.

2. Se considerarán faltas leves.

a) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, superior a cinco minutos e inferior a 30 minutos, que no causen perjuicio irreparable, fuera de la flexibilidad establecida en los horarios que así se especifican. Si no existe flexibilidad la tolerancia será de 10 minutos.

b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el trabajo, la desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra directamente al mismo, en cuyo caso sería considerado como falta grave.

c) El abuso en el plazo de tolerancia establecido.

d) Las relacionadas a la falta de pulcritud personal.

e) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.

f) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo conforme a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasionen accidentes o daños, tanto al personal como a los elementos de trabajo.

3. Se considerarán faltas graves.

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves, considerándose que la comisión de tres faltas leves en el período de un año tendrá la consideración de falta grave.

b) No acudir al trabajo un día, sin causa justificada, o ausentarse de él durante la jornada, sin el debido permiso o causa justificada, o llegar al trabajo con más de treinta minutos de retraso al horario previsto, o después de la flexibilidad acordada en los casos de que esta exista.

c) Pronunciar insultos o palabras altisonantes en actos de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente,

e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y ayuda familiar, dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, o incumplir los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios de la misma.





f) Falsar los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten, excepto los casos de declaración jurada para anticipos que serán sancionados con 3 meses de suspensión de empleo y sueldo.

g) La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

h) La falta de discreción y ética profesional, la negligencia, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como falta muy grave.

4. Se considerarán faltas muy graves.

a) La comisión de dos faltas graves en el plazo de 12 meses.

b) El abandono del puesto de trabajo.

c) Las que representen incumplimiento contractual según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Pedir o aceptar propinas o dádivas a los usuarios o proveedores de la empresa.

Sección B. Régimen sancionador.

Artículo 37. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a la gravedad de esta, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días. Cancelación a los 4 meses.

b) Por faltas graves. Amonestación por escrito con constatación en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días. Cancelación a los 9 meses.

c) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses o despido. Cancelación a los 18 meses.

2. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los 10 días, desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de la Empresa, para las faltas graves, a los 20 días, y para las muy graves, a los 60 días y, en todo caso a los 6 meses.

Artículo 38. Procedimientos.

Con independencia de lo previsto en la Legislación vigente sobre la materia, la





imposición de falta muy grave, y su correspondiente sanción, se llevará a cabo mediante el oportuno expediente contradictorio con audiencia del interesado, y de los representantes legales de los trabajadores. La facultad para nombrar instructor y secretario del expediente, corresponderá al Director General de la empresa.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Incrementos salariales.

Para los años 2008 y 2009 el salario anual será el resultado de aplicar sobre los años anteriores respectivos el porcentaje de incremento según lo marcado por el Índice General de Precios de Consumo a nivel nacional real del año natural anterior al de su aplicación, en sus conceptos salario base, complemento polivalencia, plus de locomoción y asistencia.

Para el año 2007 según lo acordado el incremento salarial será de un 3%.

Los totales salariales para el año 2007 que se recogen en el anexo II incluyen ya este incremento.

Disposición adicional segunda.

La adaptación personal del sueldo actual de cada uno de los trabajadores a los mínimos fijados en el presente convenio se efectuará absorbiendo la parte variable por objetivos (bonus) existente actualmente en el complemento de polivalencia hasta cubrir el mínimo del complemento de polivalencia detallado en dichas tablas.

Asimismo, el criterio que se seguirá para la adaptación a las nuevas tablas será por el nivel salarial actualizado por convenio, no en base a los puestos de trabajo anteriores.

Disposición adicional tercera. Comisión paritaria.

Por los trabajadores:

Don José Vicente Muñoz Pulido, doña M.^a Belén Toro Arjona, don Domingo Gálvez Dueñas

Por la empresa:

Don Luis Fernando Martínez García, doña Laura Luque Cabezas, don Francisco Forster Mansilla.

Disposición adicional cuarta. Comisión paritaria, discrepancias.





Procedimiento para solventar discrepancias en el seno de la comisión paritaria.

Promovido por medio de escrito razonado y dirigido a todos y cada uno de los miembros componentes de la comisión paritaria, por cualquiera de las partes firmantes del convenio, cualquier tipo de conflicto derivado de la interpretación a aplicación del presente convenio, la comisión paritaria deberá reunirse en un plazo no superior a quince días. Una vez reunida y, en un plazo no superior a diez días, deberá a llegar a un acuerdo escrito respecto a la cuestión suscitada. Dicho acuerdo deberá ser aprobado por, al menos, dos de los miembros de cada una de las partes, trabajadora y empresa, componentes de dicha comisión. En caso de no llegarse a dicho acuerdo en las formas aquí establecidas, se someterá a resolución por partes de la jurisdicción competente.

Disposición final.

Con la entrada en vigor de este Convenio queda derogado en su totalidad el Convenio hasta ahora vigente.

Anexo I.

Horario de trabajo, jornada y turnos.

Horario de trabajo, jornada y turnos.

A) Jornada partida, Entrada/salida flexible, 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

	GENERAL	TRABAJADORES CON HIJOS < 8 AÑOS
<div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 20px; margin-bottom: 5px;"></div> LUNES A JUEVES		
- ENTRADA	7:30 A 9:30	7:00 A 10:00
- SALIDA	17:00 A 20:00	16:30 A 20:30
	60 A 120 MINUTOS PARA COMIDA	60 A 120 MINUTOS PARA COMIDA
VIERNES		
- ENTRADA	7:30 A 9:30	7:00 A 10:00
- SALIDA	14:30 A 16:30	14:00 A 17:00
	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO

B) Turnos. No existe flexibilidad ni en la entrada, ni salida. Sólo el plazo de tolerancia en la entrada de 10 minutos. Si existe relevo el saliente no podrá marcharse hasta que se incorpore el entrante, o se le localice un sustituto.

El cambio de jornada partida a turnos o viceversa dependerá de las necesidades de la empresa. Cualquier cambio que, en este sentido, y por razones operativas



proponga la empresa será posible, informando de ello a los representantes de los trabajadores.

	1.º turno	2.º turno
Lunes a Jueves	07:00 a 15:00	14:00 a 22:00
Viernes	07:00 a 15:00	13:00 a 21:00

Cuando así lo requiera la organización de la empresa y/o la carga de trabajo, los directores de las distintas divisiones podrán optar por proponer a determinados trabajadores la realización de jornadas puntuales en régimen de turnos, siendo necesarios la previa notificación al trabajador y aceptación por parte del mismo.

Aquellos trabajadores que estén pendientes exclusivamente de la finalización del proyecto fin de carrera para la obtención del título universitario, podrán previa notificación por escrito, y durante un período máximo de 1 año desde la finalización del último curso de la carrera, acogerse al régimen de turnos para la finalización del mismo (organizándose en coordinación y planificación con su director correspondiente, según las necesidades operativas de la empresa y de la actividad que estén realizando, para la mejor planificación y organización del trabajo), por una sola vez y sin que pueda disfrutar de períodos parciales acumulables.

Aquellos para los que haya pasado 1 año desde la finalización del último curso de la carrera y pudieran estar interesados en finalizar el proyecto fin de carrera, podrán solicitar esta opción a su director correspondiente, analizándose en cada caso concreto la autorización o no de dicha solicitud.

C) Verano (sólo para el personal a jornada partida)

La jornada de verano queda establecida como sigue (ambos inclusive):

AÑO	INICIO	FIN
2007	11/06/2007	07/09/2007

Para 2008 y 2009 se determinarán al comienzo de año en el calendario laboral.

El horario laboral durante esta jornada de verano será el siguiente:

	GENERAL	TRABAJADORES CON HIJOS < 8 AÑOS
LUNES A JUEVES		
- ENTRADA	7:30 A 9:00	7:00 A 9:30
- SALIDA	14:30 A 16:00	14:00 A 16:30
	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO
VIERNES		
- ENTRADA	7:30 A 9:30	7:00 A 9:30
- SALIDA	14:30 A 16:00	14:00 A 16:30

30 MINUTOS PARA EL
DESAYUNO

30 MINUTOS PARA EL
DESAYUNO

D) Verano (sólo para el personal a turnos)

La jornada de verano queda establecida como sigue (ambos inclusive):

AÑO	FIN	INICIO
2007 10/08/2007	05/07/2007	

Para 2008 y 2009 se determinarán al comienzo de año en el calendario laboral.

El horario laboral durante esta jornada de verano será el siguiente:

	1.º turno	2.º turno
Lunes a Viernes	07:30 a 14:30	14:00 a 21:00

ANEXO II. TABLA DE SALARIOS MINIMOANUAL 2007

GRUPO UNIVERSITARIO						
EUROS	Consultor Junior			Consultor		
	1º AÑO C	B	A	C	B	A
Técnico no titulado						
Salario Base	12.685,55	12.685,55	12.685,55	12.685,55	12.685,55	12.685,55
Complemento Pdivalencia	2.616,58	5.043,60	7.570,34	9.404,11	11.481,34	13.856,51
Plus Locomoción y Asistencia	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95
TOTAL SALARIO	16.504,08	18.931,10	21.457,83	23.291,61	25.368,84	27.744,01
Titulado Grado Medio y Pendiente Proyecto Fin Carrera						
Salario Base	13.478,37	13.478,38	13.478,38	13.478,38	13.478,38	13.478,38
Complemento Pdivalencia	3.083,97	5.707,01	8.300,81	10.202,94	12.307,96	14.626,89
Plus Locomoción y Asistencia	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95
TOTAL SALARIO	17.764,29	20.387,33	22.981,14	24.883,27	26.988,28	29.307,22
Titulado Superior y Pendiente Proyecto Fin Carrera						
Salario Base	14.271,24	14.271,23	14.271,23	14.271,23	14.271,23	14.271,23
Complemento Pdivalencia	5.126,56	8.190,68	10.832,54	12.520,53	14.431,23	16.650,45
Plus Locomoción y Asistencia	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95
TOTAL SALARIO	20.599,74	23.663,86	26.305,72	27.993,71	29.904,41	32.123,63

GRUPO ADMINISTRATIVO Y TECNICO							
EUROS	Oficial 3º técnico/ Aux.Admtvo				Oficial 2º técnico/ Oficial 2º admto.		
	1º AÑO D	2º AÑO C	3º AÑO B	A	C	B	A
Salario Base	9.276,30	9.276,30	9.276,30	9.276,30	9.910,57	9.910,57	9.910,57
Complemento Polivalencia	94,31	1.732,51	3.490,32	4.322,27	4.476,78	5.293,66	6.160,52
Plus Locomoción y Asistencia	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95
TOTAL SALARIO	10.572,56	12.210,77	13.968,57	14.800,52	15.589,30	16.406,18	17.273,04

EUROS	Oficial 1º técnico/ Oficial 1º admto.			Maestro Taller/Oficial 1º Experto Técnico/ Oficial 1º Experto Admtvo./Secretaria Dir.		
	C	B	A	C	B	A
Salario Base	10.703,42	10.703,42	10.703,42	10.703,42	10.703,42	10.703,42
Complemento Polivalencia	6.293,68	7.262,44	8.387,16	9.842,22	11.215,42	12.786,92
Plus Locomoción y Asistencia	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95	1.201,95
TOTAL SALARIO	18.199,05	19.167,80	20.292,53	21.747,59	23.120,78	24.692,28

Estas tablas incluyen el 3% de incremento fijado para el año 2007.

Notas

- 1.º Cada trabajador, en función de su categoría laboral, podrá desempeñar los puestos de trabajo cuyas funciones y responsabilidades estén comprendidas dentro de los conocimientos teóricos correspondientes a su categoría laboral.
- 2.º Cada trabajador cobrará el complemento de polivalencia que se le asigne dentro de la escala correspondiente al puesto de trabajo que esté desempeñando.
- 3.º La asignación del complemento de polivalencia dentro de la escala fijada a cada puesto de trabajo, se hará por la Dirección en función de los siguientes factores:
 - a) Experiencia profesional adquirida en la empresa, dentro del puesto de trabajo.
 - b) A una categoría laboral con mayor conocimiento y responsabilidades, corresponderá un mayor complemento de polivalencia dentro de la escala adscrita al puesto de trabajo en cuestión. Es decir dos empleados que desempeñen igual puesto de trabajo (o similar), corresponderá mayor complemento de polivalencia a quién tenga categoría laboral superior.
 - c) El tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.