



## **CONVENIO COLECTIVO AXIÓN - RED BANDA ANCHA DE ANDALUCÍA.**

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Axion-Red de Banda Ancha de Andalucía (Código de Convenio n.º 9015962), que fue suscrito con fecha 15 de marzo de 2010 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de mayo de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

## **CONVENIO COLECTIVO AXIÓN - RED BANDA ANCHA DE ANDALUCÍA.**

### **Capítulo I.**

#### **Preámbulo.**

El presente acuerdo ha sido negociado entre la Dirección de la Empresa Axión y la Representación de los Trabajadores, ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimidad para la negociación y firma del mismo por lo que, han aprobado el texto que se desarrolla a continuación.

La finalidad del presente acuerdo es establecer un marco regulador de las condiciones laborales y sociales dentro del respeto a la legislación vigente y a los principios básicos de la Constitución Española, para lo cual las partes valoran positivamente la necesidad de fomentar, entre otros, los valores de la calidad, la orientación al cliente, la innovación, el trabajo en equipo, la profesionalidad, la no discriminación y el fomento de un buen clima de trabajo.

### **Capítulo II. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbitos.**

1. Ámbito Personal. El ámbito personal del presente acuerdo engloba a la totalidad de los/las trabajadores/as de Axión que estén vinculados/as a ésta,



mediante todo tipo de contratos laborales legalmente establecidos. Quedan expresamente excluidos de este convenio

1.1 Los comprendidos en el art.1.3, c) del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Las ocupaciones no recogidas en el anexo de ocupaciones así como aquellos trabajadores/as que por sus especiales características deban quedar excluidos, para lo cual, habrán de expresar su consentimiento con carácter previo. La Representación de los/las Trabajadores/as será informada de estos acuerdos.

2. **Ámbito territorial.** El presente convenio afecta a todos los centros de trabajo de la empresa Axión legalmente constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante su vigencia.

3. **Ámbito funcional.** El ámbito funcional se circunscribe a las actividades desarrolladas por Axión, en todos sus centros y lugares de trabajo.

4. **Ámbito temporal.** La entrada en vigor del presente convenio será el día uno de enero de dos mil diez, con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial. Su duración será hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil doce. La denuncia del mismo podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación escrita a la otra parte y a la Autoridad Laboral, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. Si no existiera denuncia se procederá a prorrogar el convenio de año en año.

## **Artículo 2. Absorción y compensación.**

1. Todas las mejoras e incrementos salariales contenidos en estas cláusulas, serán absorbidas o compensadas, en cómputo global, de manera individual, con cuantos aumentos puedan establecerse después de su aprobación, por Disposiciones Legales posteriores, con independencia de su rango y ámbito de aplicación.

2. El máximo de compensación o absorción por cambio de nivel y/o categoría será del 85% para el año 2010, 75% para el 2011 y 65% para el 2012.

## **Artículo 3. Vinculación a la totalidad.**

1. El contenido de este documento forma un todo indivisible. Si en el ejercicio de las facultades conferidas por la Legislación vigente, la Autoridad Competente declarara nulas o inaplicables algunas de sus cláusulas, el acuerdo en su totalidad quedará sin eficacia y deberá reconsiderarse la totalidad de su contenido.

## **Artículo 4. Comisión Paritaria.**

1. Funciones:



1.1 Interpretación, aplicación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

1.2 Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos derivados de la aplicación del presente convenio.

1.3 Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales que en la aplicación del presente Convenio puedan interponerse por cualquier trabajador/a.

1.4 El análisis y estudio del funcionamiento del sistema de guardias y retenes, así como la aplicación de la regulación de las horas extras. Queda facultada la comisión paritaria para realizar las modificaciones que resulten necesarias, sin que las mismas puedan implicar un cambio de lo estipulado en el presente convenio colectivo.

1.5 Todas aquellas funciones que expresamente se le atribuyan en el presente Convenio.

2. Composición:

2.1 La Comisión Paritaria estará formada por dos vocales en representación de cada una de las partes negociadoras. Cada parte, tras la entrada en vigor, procederá a designar los vocales correspondientes, que preferiblemente serán elegidos de entre los participantes en la Comisión Negociadora.

3. Funcionamiento:

3.1 La actividad de la Comisión se iniciará mediante la solicitud por escrito donde, de manera sucinta, se indique la persona que solicita su actuación, el asunto objeto de debate y la petición material que se espera de la misma. Asimismo, se aportarán todos aquellos documentos y elementos necesarios para resolver sobre el fondo del asunto.

3.2 La solicitud podrá ser realizada a cualquiera de los miembros de la Comisión, el cual deberá ponerla en conocimiento de los restantes miembros de manera inmediata.

3.3 Recibida la solicitud, la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de cinco días.

3.4 Los acuerdos de la Comisión serán por mayoría simple.

3.5 La Comisión deberá pronunciarse sobre el fondo del asunto (con acuerdo o desacuerdo) en el plazo de quince días desde la notificación de la solicitud. Transcurrido dicho plazo el solicitante podrá acudir a los organismos competentes en defensa de sus intereses.

### **Capítulo III. Organización del trabajo.**





## **Artículo 5. Organización del Trabajo.**

1. La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio y en la Legislación vigente.

## **Artículo 6. Contratación, Provisión de vacantes y Promoción profesional.**

1. La contratación de trabajadores/as se realizará utilizando la modalidad contractual que de conformidad con la legislación vigente resulte de aplicación, informando a la representación de los/as trabajadores/as mediante la copia básica del contrato de trabajo, conforme al art.8.3, a) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Todos/as los/as trabajadores/as de nueva incorporación recibirán de forma obligatoria la información y formación sobre prevención de riesgos laborales generales de la Empresa y la específica de su ocupación.

3. La Dirección de Axión decidirá en cada momento, la ocupación de vacantes o su amortización, así como los nuevos puestos de trabajo de acuerdo con criterios de eficacia empresarial. Con carácter general se facilitará la movilidad tanto geográfica como funcional de aquellos exedentes de plantilla que puedan originarse. Se informará a los/as Representantes de los/as Trabajadores/as sobre estas decisiones.

4. Promoción interna.

4.1 La cobertura de ocupaciones vacantes de las incluidas en el presente Convenio se realizará de conformidad con el siguiente procedimiento:

4.2 Comunicación a todos/as los/as trabajadores/as indicando: ocupación, número de puestos libres, requisitos que deben cumplir los/as solicitantes, centro de trabajo, lugar y fecha de presentación de candidaturas, plazo previsto de incorporación.

4.3 Una vez llevadas a cabo las pruebas que se consideren pertinentes se procederá a comunicar el resultado a todos/as los/as participantes en el proceso.

4.4 La Representación de los/as Trabajadores deberá ser informada con carácter previo al proceso así del resultado final del mismo.

5. Periodo de prueba.

5.1 Durante su transcurso cualquiera de las partes contratantes podrá dar por extinguida la relación laboral, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización. El período de prueba se interrumpirá en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores.





5.2 La duración estará en función de la ocupación y será la siguiente:

5.2.1 A: quince días.

5.2.2 B y C: dos meses.

5.2.3 D, E y F: seis meses.

5.3 En los supuestos de promoción interna el periodo de prueba no podrá superar los límites marcados en el párrafo anterior para cada una de las ocupaciones. Durante el periodo de prueba tanto el/la trabajador/a como la Dirección de la Empresa podrán anular la decisión, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización. El/la trabajador/a tendrá reserva absoluta de su ocupación de origen y de las demás condiciones laborales que tuviese antes del cambio de ocupación.

6. Extinción del contrato.

6.1 La extinción del contrato laboral se producirá por cualquiera de las causas previstas en la legislación vigente y, previo cumplimiento de las formalidades aplicables a las diferentes causas.

6.2 En el caso de que el/la trabajador/a decida extinguir de forma voluntaria la prestación de servicios, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa por escrito con una antelación de quince días para las ocupaciones A, B y C y con una antelación de un mes para el resto de ocupaciones.

7. Contrato en prácticas.

7.1 El periodo de prueba será el establecido en la legislación vigente.

7.2 La retribución será la equivalente al 65 y al 75 por ciento durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario establecido para su ocupación.

8. Contrato para la formación.

8.1 El periodo de prueba será el establecido en la legislación vigente.

8.2 La retribución será la equivalente al 60 por ciento del salario establecido para su ocupación.

9. Fomento de la contratación indefinida.

9.1 Las partes acuerdan promover y fomentar la contratación indefinida siempre que las circunstancias así lo permitan.





## **Artículo 7. Clasificación profesional.**

1. El sistema de clasificación viene descrito en el Anexo Clasificación, donde se recoge la misión y las funciones básicas de cada una de las ocupaciones.

2. Es deber básico del trabajador/a:

2.1 Cumplimiento de las obligaciones completas de su trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

2.2 Contribución a la mejora de la productividad.

2.3 Cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales.

2.4 Cumplimiento de los procedimientos de calidad que se adopten.

2.5 Queda facultada la Comisión Paritaria para analizar y acordar las posibles soluciones de reubicación de aquellos/as trabajadores/as que por deficiencias físicas o psíquicas derivadas de accidente o enfermedad de las que no den lugar a reconocimiento de invalidez en cualquier de sus grados y que según los informes médicos, no se hallen en situación de alcanzar el rendimiento normal correspondiente a su ocupación.

## **Artículo 8. Movilidad funcional.**

1. Los supuestos de movilidad funcional se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Artículo 9. Movilidad geográfica.**

1. De los traslados

1.1 Se considera traslado el desplazamiento permanente del trabajador/a a un centro de trabajo de la Empresa diferente al que está adscrito y siempre que implique el cambio de residencia. Se considerará necesario el cambio de residencia cuando la distancia entre centros de trabajo supere los 100 km de distancia.

1.2 Tipos de traslados:

1.2.1 Voluntario. Es el que se produce de común acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a y se registrará por el pacto entre ambas partes.

1.2.2 Forzoso. Es el que se produce por decisión motivada de la Dirección de la Empresa.

1.3 Procedimiento para la gestión de los traslados:





1.3.1 Por la Dirección de la Empresa se comunicará a la Representación de los/las trabajadores/as la necesidad de cubrir una ocupación que requiera un cambio de residencia. Asimismo se procederá a consultar a los/las trabajadores/as indicando ocupación que se pretende cubrir, los requisitos necesarios para la misma, plazo previsto de incorporación y localización geográfica del centro de trabajo.

1.3.2 Transcurridos diez días desde el lanzamiento de la consulta sin que existan voluntarios, la Dirección de la Empresa adoptará la decisión de traslado forzoso de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

1.3.3 La decisión de traslado forzoso será comunicada al trabajador/a y a la Representación Legal de los/las trabajadores/as, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad.

1.3.4 Notificada la decisión del traslado forzoso, el/la trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado con las compensaciones reguladas en el presente Convenio o a la extinción del contrato en las condiciones que hubieren sido acordadas o, en su caso, con la percepción de la indemnización prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. El/la trabajador/a objeto de traslado forzoso tendrá prioridad de retorno a su centro o lugar de origen.

## 2. Indemnizaciones por traslado.

2.1 Gastos de locomoción (billetes de ida por una sola vez) del trabajador/a y familiares que con él convivan, en transporte público (clase turista) mediante la aportación de las facturas correspondientes. Asimismo, se abonará un desplazamiento (ida y vuelta) en transporte público (clase turista) del trabajador/a y su cónyuge para la búsqueda de vivienda, mediante la aportación de las facturas correspondientes.

2.2 Gastos de transporte, mobiliario y enseres, se abonará el 100% del coste de la mudanza así como un seguro por robo, pérdida o desperfectos de hasta 12.000,00€ de capital garantizado. Con carácter previo se presentarán tres presupuestos para su autorización. Deberán justificarse posteriormente con la factura correspondiente.

2.3 Gastos sin necesidad de justificación. Se abonará el 15% del salario ocupación más el complemento personal, durante dos años a contar desde la fecha de efectividad del traslado. Dicho importe se abonará en nómina, prorrateado en doce mensualidades. Si durante el transcurso de los dos años tuviera lugar un nuevo traslado, se generará un nuevo derecho a gastos sin necesidad de justificación, manteniendo su vigencia el anterior derecho. En el supuesto de traslado voluntario el porcentaje será del 10%, en los mismos términos regulados en el párrafo anterior.

## 3. De los desplazamientos temporales.



- 3.1 Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.
- 3.2 Se entiende por gastos de viaje aquellos que se deriven de la realización por cuenta de Axión de actividades laborales fuera del centro de trabajo.
- 3.3 Los/las trabajadores/as que para el desempeño de su trabajo realicen con habitualidad viajes podrán solicitar un anticipo a cuenta. Dicho anticipo será reembolsado bien a petición del trabajador/a o bien a petición de la Empresa. El límite máximo de dicho anticipo estará en función de los gastos que habitualmente tenga el/la trabajador/a estableciéndose como criterio general la cantidad de 300,00 €.
- 3.4 La compensación se efectuará según los parámetros fijados en el Anexo Gastos de viaje.
- 3.5 Todas las cantidades fijadas en el Anexo Gastos de Viaje son de naturaleza compensatoria y, en consecuencia, no tendrán la consideración legal de salario, salvo lo dispuesto por la ley. En lo no previsto en este artículo se estará a la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Capítulo IV. Tiempo de trabajo.**

##### **Artículo 10. Jornada laboral.**

1. La jornada de trabajo anual será de 1766 horas de trabajo efectivo.
2. Los horarios aplicables en la Empresa son los que se recogen en Cuadro Horario anual aprobado por la Dirección de la Empresa, previo consenso con la Representación de los/las trabajadores/as, adaptándose, en todo caso a las exigencias de las funciones propias de la ocupación para la que es contratado, a las necesidades de la propia Empresa y a las exigencias públicas del servicio. Si por razones técnicas, económicas, de organización o de producción fuese necesario desarrollar el trabajo en régimen de turnos rotatorios o fijos, los/las trabajadores/as prestarán sus servicios en aquel turno que la Empresa considere necesario establecer, previo consenso con la representación legal de los/las trabajadores/as.
3. En la aplicación de los horarios deben tenerse en cuenta dos conceptos básicos: la confianza y la flexibilidad.
4. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo, después del descanso intermedio para comida y final de horario, el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo. En las situaciones de guardias y retenes el tiempo de trabajo se computará desde el momento de recibir el aviso de intervención, siempre que la misma se produzca fuera de la jornada diaria pactada y hasta el regreso al domicilio habitual. El tiempo destinado a descanso







se considerará como no efectivo de trabajo.

5. Descanso entre jornadas. Como norma general entre el final de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente se establecerá un descanso mínimo de doce horas. Cuando el tiempo de descanso mínimo coincida con parte de la jornada siguiente, éste se computará como horas de jornada ordinaria realizada.

### **Artículo 11. Horas extraordinarias.**

1. Son horas extras por causa de fuerza mayor las realizadas para:

1.1 Eliminación de riesgos de pérdida de elementos y equipos materiales.

1.2 Prevención de daños extraordinarios o urgentes, entendiéndose por éstos los que puedan afectar a la producción normal o los que supongan un coste importante en maquinarias o instalaciones.

2. Son horas extraordinarias de carácter estructural, el exceso de las trabajadas para:

2.1 Atención a periodos punta de producción.

2.2 Cubrir ausencias imprevistas que resulten fundamentales.

2.3 Las necesarias para acortar períodos de la parada de producción.

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la jornada diaria establecida en el Cuadro Horario, así como las realizadas en sábado, domingo y festivos, fuera de la jornada laboral. La realización de horas extras, salvo las de fuerza mayor, deberá ser previamente autorizada por la empresa.

4. Las horas extras se compensarán de la siguiente forma:

4.1 Compensación sin recargo: todas aquellas horas extras desarrolladas en las áreas donde se realiza horario flexible y en particular las realizadas entre las 7:30 y las 20:30. Su abono será siempre en descanso compensatorio.

4.2 Compensación con recargo del 75%: las desarrolladas de lunes a viernes en las áreas donde no existe horario flexible, así como las del resto de áreas que superen los límites anteriores. Dicho recargo será del 150% para las desarrolladas en sábado, domingo o festivo.

4.3 El recargo se podrá abonar en metálico o en descanso compensatorio. El abono en metálico queda limitado al número de horas establecido por la legislación vigente (actualmente fijada en 80).

4.4 Las horas de descanso serán acumulables y se podrán disfrutar en los mismos



márgenes que las vacaciones anuales.

4.5 Dada la naturaleza de servicio público todas las horas extras, derivadas de incidencias en el servicio, tendrán carácter obligatorio.

### **Artículo 12. Guardias localizables.**

1. La guardia implica la disponibilidad del trabajador/a fuera de la jornada de trabajo para atender imprevistos y otras situaciones que resulten inaplazables.

2. La organización de las guardias se efectuará con los siguientes criterios:

2.1 Unidades organizativas: operaciones, producción, así como en todas aquellas áreas que por sus especiales características determinen la procedencia de las mismas.

2.2 Ocupaciones: C y D.

2.3 Planificación: las guardias se planificarán por semanas completas, debiendo elaborarse y publicarse en los tablones de anuncio el cuadrante, siempre que sea posible con un mes de antelación a su puesta en funcionamiento.

2.4 Las guardias serán compensadas con el complemento de guardia recogido en el Anexo Compensación, sobre la base de una cantidad fija por semana efectiva de guardia, más un importe por intervención que requiera desplazamiento.

2.5 Se entiende por guardia telefónica la que realizan los/las técnicos/as del área de operaciones y por guardia de sistemas la que desarrollan los/las técnicos/as de sistemas. El importe de cada una de ellas se recoge en el Anexo Compensación.

2.6 La atención de incidencias durante la guardia y fuera de la jornada laboral establecida se compensará como horas extras, según lo establecido en el presente Convenio.

2.7 Por cada dos semanas de guardia en producción y operaciones al mes, el/la trabajador/a dispondrá de un día de descanso, no pudiéndose disfrutar más de tres días consecutivos.

### **Artículo 13. Disponibilidad por trabajos programados.**

1. La realización de trabajos programados en sábado, domingo, festivo o en horario nocturno, implicará el cambio de horario habitual. Dichos cambios serán comunicados, al menos, con 48 horas de antelación a los/las trabajadores/as afectados/as.

2. Como norma general se adelantará la jornada inmediatamente posterior a la realización de los trabajos programados.





3. La jornada mínima computable en los trabajos programados será de ocho horas.
4. Las horas invertidas en el desplazamiento y atención del trabajo tendrán la consideración de jornada diaria.
5. El abono de este sistema se realizará con el complemento disponibilidad establecido en el Anexo Compensación.

#### **Artículo 14. Retenes.**

1. Se establecerá un sistema de retenes para evitar el desbordamiento del sistema. La llamada se realizará a cualquier trabajador/a que acudirá con carácter voluntario/a. De no existir voluntarios/as se llamará al trabajador/a incluido/a en la lista que previamente se haya fijado en cada centro o base, en cuyo caso deberá acudir.
2. El sistema de retenes no tiene el mismo funcionamiento que el sistema de guardias.
3. Cuando un/a trabajador/a acuda como retén se le abonarán las horas de trabajo según lo establecido en el presente acuerdo para las horas extras, junto con el complemento retén establecido en el Anexo Compensación.

#### **Artículo 15. Trabajo a turnos.**

1. El trabajo a turnos se regirá por lo establecido en la legislación vigente y en el presente acuerdo.
2. Los turnos serán publicados con, al menos, quince días de antelación en el tablón de anuncios. Los cuadrantes recogerán, al menos, los turnos correspondientes a un mes.

#### **Artículo 16. Vacaciones.**

1. Las vacaciones para todos/as los/as trabajadores/as serán de veintitrés días laborables. Dadas las especiales características de la Empresa, las vacaciones se repartirán a lo largo del año de acuerdo a un plan anual. Dicha planificación, que atenderá primordialmente al criterio de rotación, deberá estar elaborada y publicada en el primer trimestre de cada año.
2. El devengo de las vacaciones es anual, prorrateándose por meses los periodos de trabajo inferiores al año. Las vacaciones no pueden ser compensadas en metálico y deberán disfrutarse durante el año natural o, en casos excepcionales, durante el primer trimestre del año siguiente.
3. La retribución durante las vacaciones se realizará a razón de salario ocupación más el complemento personal día.





### **Artículo 17. Festivos.**

1. Tendrán la consideración de días festivos los establecidos en cada uno de los centros de trabajo a los que está adscrito el/la trabajador/a o en su defecto los determinados en el lugar habitual de trabajo. Además todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán como festivo el día diecisiete de mayo «Día Internacional de las Telecomunicaciones». Si bien, dicho día se podrá disfrutar en otro momento siempre que haya un acuerdo entre la unidad organizativa y el/la trabajador/a.

### **Artículo 18. Permisos Retribuidos.**

1. Los/as trabajadores/as, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se recoge en el Anexo Permisos retribuidos. Todos los días se consideran naturales a todos los efectos.

2. El abono de los días de permiso retribuido será del salario ocupación más el complemento personal día.

## **Capítulo V. Formación profesional.**

### **Artículo 19. Plan de formación.**

1. La Dirección elaborará un Plan de Formación que responderá a las necesidades de adaptación al puesto de trabajo, adecuación a las innovaciones tecnológicas y potenciación de la calificación profesional del trabajador/a, posibilitando la ampliación de sus conocimientos técnicos, habilidades y destreza, todo ello encaminado a la mejora de los niveles de productividad y desempeño, tanto del trabajador/a como de la Empresa.

2. Los objetivos del plan de formación son:

2.1 Mejora de la rentabilidad.

2.2 Mejora de la productividad.

2.3 Reducción del tiempo de respuesta en averías.

2.4 Reducción de los tiempos de ejecución de las tareas administrativas.

2.5 Potenciación del uso de las tecnologías de la información.

2.6 Mejora en la calidad en todas las actuaciones de la empresa.

2.7 Implementación de la política de prevención de riesgos laborales.





### 3. Líneas básicas de la formación.

3.1 La formación debe estar integrada en la estrategia global de la empresa.

3.2 La formación constituye un proceso permanente y adaptado a las necesidades cambiantes de la empresa.

3.3 La formación debe contribuir eficazmente al desarrollo profesional de las personas, al aumento la rentabilidad de la Empresa y a mantener un alto nivel de conocimientos.

3.4 La formación es un medio para conseguir los objetivos de la Empresa, nunca un fin en sí mismo.

4. El Plan de Formación será presentado a los/las Representantes de los/las trabajadores/as y analizados con éstos, con indicación de las fechas y horarios de comienzo y terminación, dando cuenta de las modificaciones que pudieran afectar al Plan presentado.

5. Las acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral. Todas las acciones formativas desarrolladas durante la jornada de trabajo serán obligatorias. Siempre que las circunstancias lo permitan, se admitirá la participación en las acciones formativas de aquellos/as otros/as trabajadores/as interesados/as y que no estén entre los/las destinatarios/as de la acción formativa.

6. Compromiso de permanencia. Si la acción formativa, para un/a solo/a trabajador/a, supera de coste los 800,00 €, el/la trabajador/a deberá firmar un compromiso de permanencia durante un año. Si la acción formativa supera de coste los 2.000,00 €, el/la trabajador/a deberá firmar un compromiso de permanencia durante dos años. El incumplimiento del pacto de permanencia dará lugar a la devolución del coste de matrícula incrementado en un 15% en concepto de daños y perjuicios. El compromiso de permanencia no será aplicable cuando la formación tenga carácter obligatorio.

## **Capítulo VI. Sistema de compensación.**

### **Artículo 20. Aplicación del sistema.**

1. La aplicación del sistema se realizará tratando de adaptarse de manera individual a cada trabajador/a.

1.1 Flexibilidad en el abono de la retribución fija. De esta manera se podrá optar entre percibir la retribución fija en doce o en catorce mensualidades.





1.2 Flexibilidad en el abono de la retribución en especie. A opción de cada trabajador/a se podrá determinar el mantenimiento de la percepción de las retribuciones en especie o la inclusión del coste empresa en la nómina.

2. Todos los importes se encuentran recogidos en el Anexo Compensación.

3. La cantidad que la Empresa, en su caso, abone libre y voluntariamente por encima de lo establecido en norma aplicable, tendrá a todos los efectos la consideración de complemento personal voluntario. Dicho complemento personal voluntario compensará y absorberá en conjunto y cómputo anual todo tipo de aumentos o mejoras que, cualquiera que sea su origen o naturaleza, puedan establecerse en el futuro por disposición legal o convencional de general o particular aplicación.

El máximo de compensación o absorción por cambio de nivel y/o categoría será del 85% para el año 2010, 75% para el 2011 y 65% para el 2012.

4. Todas las retribuciones serán satisfechas en el plazo establecido. La forma de pago del salario será mediante transferencia bancaria, sin tiempo libre o abono del mismo para el cobro. El modelo de recibo de salarios figura como Anexo Modelo de Recibo de Salarios. Pudiéndose emitir el mismo en papel o en formato electrónico.

5. Todos los impuestos que graven los rendimientos de trabajo, así como la cotización obrera a la Seguridad Social serán de cargo del trabajador/a y le serán retenidas y descontadas en su recibo de salarios, en la forma establecida por la legislación vigente.

## **Capítulo VII.**

### **Sección 1.ª Retribución fija.**

#### **Artículo 21. Conceptos retributivos.**

1. Salario ocupación.

1.1 Mediante el salario ocupación se retribuye la forma de desarrollar el trabajo y la persona que lo realiza, así como la ocupación efectivamente desarrollada por el/la trabajador/a.

1.2 Grados profesionales. Para cada ocupación se establece una banda retributiva, distinguiéndose dentro de ella grados en función del desempeño y desarrollo profesional.

1.3 Nivel «01» a «02» de la banda retributiva. Se aplicará como norma general a los/las trabajadores/as de nuevo ingreso.



1.3.1 Evolución del nivel «01» al «02»: transcurridos dos años de permanencia en la Empresa.

1.3.2 Evolución del nivel «02» al «03»: transcurridos dos años de permanencia en el nivel «02».

1.4 Nivel «03» de la banda de retribución. Se aplicará a los/las trabajadores/as con un desempeño normal de las funciones y experiencia en la ocupación.

1.5 Niveles de evolución: Corresponde a los niveles desde el «04» al «09», es el nivel al que podrá acceder el/la trabajador/a a través de acciones de desarrollo profesional.

1.6 Determinación del nivel:

1.6.1 El nivel salarial se determina según diversos criterios:

1.6.2 El acuerdo con el/la trabajador/a en el momento de su contratación.

1.6.3 El planteado como objetivo dentro de los planes de evolución y desarrollo fijados individualmente con el/la trabajador/a, donde se determinarán los resultados que deberá alcanzar o la formación y capacitación para desempeñar nuevas tareas o proyectos que deberá superar con éxito.

1.6.4 A petición del responsable de la unidad organizativa para la persona que durante cuatro años consecutivos o seis alternos haya obtenido una puntuación promedio de 9 o superior en la gestión del desempeño.

1.6.5 Todos los cambios de nivel del «03» en adelante deberán ser aprobados con carácter previo por la Dirección de la Empresa.

2. Complemento personal.

2.1 Compensará y absorberá en conjunto y cómputo anual todo tipo de aumentos o mejoras que cualquiera que sea su origen o naturaleza puedan establecerse en el futuro por norma legal o pacto general o particular aplicación.

El máximo de compensación o absorción por cambio de nivel y/o categoría será del 85% para el año 2010, 75% para el 2011 y 65% para el 2012.

2.2 El importe es fijado individualmente para cada trabajador.

3. Complementos no consolidables:

3.1 Guardias.

3.1.1 Por cada semana de guardia los/las trabajadores/as designados percibirán la



cantidad base del anexo más una cantidad por cada intervención en el importe fijado en el Anexo Compensación.

### 3.2 Turnos.

3.2.1 Los/las trabajadores/as que desarrollen su trabajo según el sistema de turnos previsto en el presente Convenio, percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad establecida en el Anexo compensación.

### 3.3 Disponibilidad.

3.3.1 Los/las trabajadores/as que desarrollen su trabajo según el sistema de disponibilidad previsto en el presente Convenio, percibirán las cantidades previstas en el Anexo Compensación por cada día efectivamente trabajado.

### 3.4 Retén.

3.4.1 Los/las trabajadores/as que desarrollen su trabajo según el sistema de retenes previsto en el presente Convenio, percibirán las cantidades previstas en el Anexo Compensación.

### 3.5 Complemento noche fuera.

3.5.1 Se percibirá dicho complemento cuando la jornada se realice en un centro de trabajo o zona geográfica distinto al que el/la trabajador/a esté adscrito y se pernocte fuera del domicilio habitual durante 4 o más noches consecutivas. Este complemento no es consolidable y se abonará a partir de la quinta noche y sucesivas, en la cantidad fijada por noche en el Anexo Compensación.

## **Artículo 22. Forma de abono.**

1. La retribución fija se abonará dentro del mes en curso, preferentemente los días veintisiete de cada mes o día hábil inmediatamente siguiente, de manera que se tomarán en cuenta todas las circunstancias relativas a la misma hasta el día 20 del mes. Cualquier incidencia desde dicha fecha hasta el final de mes se regularizará en la nómina del siguiente mes.

2. La retribución fija se podrá abonar, a opción del trabajador/a, en doce (sin pagas extras) o catorce pagos (con objeto de incluir dos pagas extras). La opción se realizará antes del mes de diciembre del año inmediatamente anterior, mediante comunicación a la Dirección de la empresa. La opción por catorce pagos determina la existencia de dos pagas extras de importe equivalente a una mensualidad y que son las siguientes:

2.1 Paga de Junio: se devenga desde el uno de enero al treinta de junio, abonándose junto con la nómina del mes de junio.



2.2 Paga de Navidad: se devenga desde el uno de julio al treinta y uno de diciembre, abonándose junto con la nómina del mes de noviembre.

## **Capítulo VIII.**

### **Sección 2.ª Retribución variable.**

#### **Artículo 23. Complemento variable individual.**

1. El complemento variable se calcula atendiendo al nivel de desempeño y cumplimiento de las funciones profesionales de cada trabajador/a, en el año inmediatamente anterior, teniendo en cuenta elementos tales como cumplimiento de objetivos, rendimiento, productividad, iniciativa, sugerencias sobre mejora de procedimientos, actitud ante el trabajo y los/las compañeros/as, disposición con respecto de las necesidades de la empresa, conducta, nivel de absentismo, etc. Este complemento no es consolidable.

2. Corresponde a la Dirección la determinación y valoración de estos criterios, así como la cuantificación de este incentivo que oscilará entre el 0% y el porcentaje que se establece en el Anexo Compensación para cada ocupación de la retribución fija anual bruta del año inmediatamente anterior, cantidad que será proporcional al tiempo trabajado en el año.

3. Determinación y cálculo se regirá por lo establecido en el procedimiento aprobado al efecto.

#### **Artículo 24. Complemento variable colectivo.**

1. El complemento variable colectivo se calcula mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

1.1 El resultado de  $(A+B) / 2$ , donde:

«A» =  $(\text{ingresos del año } n / \text{ingresos del año } n-1) \times 100$ .

«B» =  $(\text{porcentaje de EBITDA del año } n / \text{porcentaje de EBITDA del año } n-1) \times 100$ .

«n» es el año sobre el que se calcula la retribución variable.

«n-1» es el año inmediatamente anterior.

1.2 Los valores «A» y «B» tendrán una ponderación de «A» igual al 40% y «B» al 60%.

1.3 Los resultados serán redondeados a dos decimales.

1.4 El resultado de la operación se traslada a la tabla de variable colectivo del



Anexo Compensación.

### **Artículo 25. Abono de la retribución variable.**

1. La retribución variable se abonará en un único pago junto con la nómina del mes de marzo, prorrateándose por meses el tiempo de permanencia inferior al año. Para la percepción de la retribución variable el/la trabajador/a tiene que estar en activo a fecha treinta y uno de diciembre del año inmediatamente anterior a la mes de abono. No se devengarán cantidades por este concepto proporcionales a los meses de permanencia en la Empresa para aquellos/as trabajadores/as que causen baja en la Empresa antes de dicha fecha.

## **Capítulo VIII.**

### **Sección 3.ª Retribución en especie.**

#### **Artículo 26. Seguro de vida y accidente.**

1. La póliza de seguro cubrirá los capitales y riesgos siguientes:

1.1 Riesgos: Fallecimiento, invalidez absoluta y muerte por accidente.

1.2 Capital: El importe se encuentra establecido en el Anexo Compensación.

1.3 Beneficiarios/as: Los designados por el trabajador/a, previa notificación expresa a la Compañía de Seguros a través de la Empresa, en su defecto el cónyuge viudo/a, en su defecto los/las hijos/as a partes iguales, en su defecto los padres del asegurado y en su defecto los/las herederos/as legales.

1.4 El seguro entrará en vigor a los seis meses desde la incorporación a la Empresa. La actualización se realizará a los quince días de la aprobación de cualquier modificación (bien por aumento de capitales o bien por modificación de la ocupación).

#### **Artículo 27. Vale de comida.**

1. Los/las trabajadores/as que desarrollen su trabajo en jornada partida, tendrán derecho a un vale de comida por cuyo importe se regula en el Anexo Compensación. El devengo se realizará a los seis meses de la incorporación a la Empresa.

#### **Artículo 28. Seguro Médico.**

1. La empresa concertará con una compañía de seguros la asistencia médica privada, siendo beneficiarios el/la trabajador/a y sus familiares directos (cónyuge



e hijos/as menores de veintiún años).

2. El seguro será de aplicación a los/las trabajadores/as con más de un año de permanencia continuada en la Empresa.

### **Artículo 29. Forma abono.**

1. Cada trabajador/a podrá optar por recibir la retribución en especie tal y como se encuentra definida en esta sección o podrá optar por su compensación en metálico. La opción por la percepción en metálico deberá realizarse antes del mes de noviembre del año inmediatamente anterior y tendrá una vigencia de un año, pudiéndose modificar esta opción de año en año.

2. El importe de la percepción en metálico será el Coste Empresa que Axión deba abonar en cada momento al proveedor de servicios, incluidos todos los gastos, cotizaciones a la seguridad social, los impuestos y demás tributos que deban repercutirse.

3. Estas cantidades tendrán las retenciones que corresponda según la legislación vigente. Asimismo, estas cantidades no se consolidarán y tampoco serán tenidas en cuenta para el cálculo del incremento salarial o de la retribución variable, ni formarán parte de la retribución fija.

## **Capítulo IX.**

### **Sección 4.ª Retribución indirecta.**

#### **Artículo 30. Complemento Incapacidad Temporal por accidente.**

1. Cuando se produzca la incapacidad temporal de un/a trabajador/a derivada de accidente laboral se complementará hasta el 100% del salario ocupación y complemento personal.

#### **Artículo 31. Complemento Incapacidad Temporal por enfermedad.**

1. Se complementará la cantidad que abona la Seguridad Social en los porcentajes y supuestos establecidos en la tabla siguiente del salario ocupación y complemento personal.

N.º de bajas	Duración (en días) de la baja		
	<30	>31	>180
1.ª	100%	95%	90%
2.ª	95%	90%	85%
3.ª o más	Sin complemento		



2. El/la trabajador/a deberá someterse a los controles médicos que la empresa estime oportunos. El rechazo a pasar dichos controles dará lugar a la desaparición del complemento fijado en este artículo.

3. Queda facultada la Comisión Paritaria para analizar aquellos supuestos en los que por aplicación de la presente norma, el porcentaje de complemento resulte inferior al 100%, adoptando los acuerdos que estime pertinente.

## **Capítulo XI. Seguridad y salud.**

### **Artículo 32. Principios Generales.**

1. La seguridad laboral es cosa de todos/as. Todos/as debemos velar por el cumplimiento de las normas en esta materia.

2. Los/as trabajadores/as son los verdaderos actores en prevención.

3. Todos los accidentes pueden y deben evitarse.

4. Todo accidente e incidente ha de ser investigado. Toda acción peligrosa o práctica insegura ha de ser inspeccionada y corregida.

5. Axión promoverá la formación, información, participación y consulta de los/las trabajadores/as.

6. La seguridad se integrará en las fases de concepción, construcción y producción.

7. La prevención debe evolucionar al mismo nivel que nuestro conocimiento en las tecnologías existentes.

8. Todo/a trabajador/a con independencia de su ocupación, está obligado al más estricto cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral y en concreto a lo siguiente:

8.1 Empleo correcto y permanentemente durante su actividad laboral de las medidas relacionadas con las protecciones colectivas y los equipos de protección individual previstos, para la eliminación de un riesgo o para su minimización.

8.2 Cumplimiento en todo momento los criterios preventivos recomendados en cuanto a la utilización y manipulación de maquinarias, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, según la información y formación facilitada por la Empresa.

### **Artículo 33. Órganos en materia de prevención.**





1. Los órganos en materia de prevención en Axión son los siguientes:

1.1 Delegados de prevención. Sus funciones y competencias vienen descritas en la legislación vigente.

1.2 Comité de Seguridad y Salud laboral. Sus funciones y competencias vienen descritas en la legislación vigente.

1.3 Servicio de prevención. Sus funciones y competencias vienen descritas en la legislación vigente. El Comité de Seguridad y Salud emitirá informe con carácter previo sobre cualquier modificación que afecte a dicho servicio o el cambio de servicio de prevención.

#### **Artículo 34. 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 los/las trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

### **Capítulo XII. Derechos de representación colectiva.**

#### **Artículo 35. Derechos.**

1. En materia de representación y reunión se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

2. Para la comunicación con sus representados/as (en sustitución del tradicional sistema de tablones de anuncio) los/as representantes de los/las trabajadores/as dispondrán de una cuenta de correo electrónico con 50MB de capacidad, así como un espacio en la red informática con acceso de lectura para los/las trabajadores/as y de escritura y lectura para los representantes de 50MB de capacidad donde publicar aquellos documentos que consideren oportuno. La seguridad informática (de estos medios) será previamente acordada con la representación de los/as trabajadores/as.

3. Los medios puestos a disposición sólo podrán ser utilizados para el fin previsto, es decir, para la información y comunicación interna con los/las trabajadores/as y para la comunicación externa con las centrales sindicales u organismos públicos. Queda expresamente excluida la posibilidad de enviar correos masivos externos, así como la difusión de cualquier fichero superior a los 4 MB (en este supuesto se colocará el fichero en la red y se enviará el enlace directo al mismo).

### **Capítulo XIII. Sistema disciplinario.**

#### **Artículo 36. De las faltas y sanciones.**





1. La facultad disciplinaria se ejercerá por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido por la Legislación vigente y por lo dispuesto en el presente Convenio.

2. Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 37. Falta leve.**

1. Faltar al trabajo un día en el periodo de treinta días sin causa justificada.

2. No notificar en las veinticuatro horas primeras, la baja correspondiente, cuando la falta al trabajo sea por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberse hecho.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo; si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los/las compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender a clientes, proveedores o compañeros/as con la corrección y diligencia debidas.

7. Discusión con los/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 38. Falta grave.**

1. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando a consecuencia de la misma causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

2. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

3. La desobediencia en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañero/a de trabajo, se considerará falta muy grave.

4. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

5. La imprudencia durante el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para él/ella





o para sus compañeros/as o peligros de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Realización sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o bienes de la Empresa, sin la previa autorización.

7. La reiteración o reincidencia en falta leve dentro del período de seis meses, que haya sido sancionada.

### **Artículo 39. Falta muy grave.**

1. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de treinta días.

2. 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 persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la Empresa.

4. Los delitos de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delitos que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor/a.

5. La simulación de enfermedad o accidente; se entenderá siempre que existe esta falta cuando un/una trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas hechas para prolongar la baja por accidente.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo.

8. El incumplimiento del deber de sigilo profesional en el desempeño de su trabajo, que impide revelar a persona ajena de la empresa dato o información alguna relativa a su prestación de servicios sin la previa autorización de la Dirección de la Empresa.

9. Violar el secreto de la correspondencia o el de documentación de la Empresa, incluyéndose en este apartado el uso de datos de carácter personal sin





autorización expresa o el incumplimiento de las normas de seguridad en materia de datos personales o documentación etiquetada de confidencial.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

12. Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

13. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

14. La reiteración y la reincidencia en faltas graves, siempre que se cometan dentro del último año y hayan sido sancionadas.

15. El acoso sexual y moral, que revestirá especial gravedad cuando medie diferencia jerárquica y se sirviera de ella el/la acosador/a.

16. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

#### **Artículo 40. Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.1 Por faltas leves:

1.1.1 Amonestación por escrito.

1.1.2 Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

1.2 Por faltas graves:

1.2.1 Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

1.3 Por faltas muy graves:

1.3.1 Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

1.3.2 Despido.

2. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

3. Procedimiento para la imposición de sanciones.

3.1 Corresponde a la Dirección de la Empresa imponer las sanciones en los





términos estipulados en la legislación y en el presente Convenio.

3.2 Las faltas y sanciones una vez firmes serán anotadas en el expediente del trabajador/a, produciéndose su cancelación transcurridos seis meses para las leves, un año para las graves y dieciocho meses para las muy graves, desde su total cumplimiento o prescripción.

4. Prescripción.

4.1 Las faltas prescribirán, en los plazos que se recogen a continuación, contados a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses desde su comisión:

4.1.1 Leves: diez días.

4.1.2 Graves: veinte días.

4.1.3 Muy graves: sesenta días.

4.2 Las sanciones prescribirán a los diez días las impuestas por faltas leves, veinte días las impuestas por faltas graves y sesenta días las impuestas por faltas muy graves.

## **Capítulo XIV.**

### **Disposición adicional primera. Publicidad del convenio.**

Tras la firma y publicación, en el boletín oficial correspondiente, se entregará una copia del presente acuerdo a todos/as los/as trabajadores/as.

### **Disposición adicional segunda.**

A los efectos del presente convenio las parejas de hecho tendrán la misma consideración que las uniones matrimoniales.

## **Capítulo XV.**

### **Disposición transitoria primera.**

Queda facultada la Comisión Paritaria para llevar a cabo un estudio y aprobación de un nuevo sistema de promoción y clasificación profesional que sustituya al establecido en el presente convenio. Sistema de clasificación y promoción que será bien tramitado como modificación del vigente convenio por las partes legalmente habilitadas para ello o bien mediante su integración en el próximo convenio colectivo.

Ambas partes acuerdan que dicha Comisión se reunirá en el plazo máximo de 3



meses desde la firma del convenio, y que deberán estudiar y concluir en el plazo de seis meses más.

### **Disposición transitoria segunda.**

Con efectos a 1 de enero de 2011 y 1 de enero de 2012 los conceptos expresados en euros del anexo compensación se incrementarán en el IPC real del año inmediatamente anterior.

### **Disposición transitoria tercera. Incremento salarial.**

Año 2010: Con efectos 1 de enero de 2010 se incrementará un 1,5% sobre salario bruto fijo de cada trabajador a fecha 31 de diciembre de 2009, más un incremento en función del salario bruto anual de cada trabajador atendiendo a los siguientes tramos:

Salario que no supere el 12% del salario fijado para el nivel tres, un 0,6%.

Salario que no supere el 17% del salario fijado para el nivel tres, un 0,4%.

Salario que no supere el 22% del salario fijado para el nivel tres, un 0,3%.

Año 2011 y 2012: IPC real del año anterior, más un incremento en función del salario bruto anual de cada trabajador atendiendo a los siguientes tramos:

Salario que no supere el 12% del salario fijado para el nivel tres, un 0,6%.

Salario que no supere el 17% del salario fijado para el nivel tres, un 0,4%.

Salario que no supere el 22% del salario fijado para el nivel tres, un 0,3%.

### **Disposición transitoria cuarta.**

Durante la vigencia del Convenio se respetarán todas las condiciones laborales y sociales que, antes de su entrada en vigor, resultasen más beneficiosas para los/as trabajadores/as, tales como jornada laboral, vale de comida, retribución fija, complementos o cualquier otra. Estas condiciones se mantendrán a título individual y podrá ser modificada de existir acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a.

## **Capítulo XVI.**

### **Disposición derogatoria.**

El presente acuerdo deroga cuantas normas, pactos y comunicaciones se opongan al mismo.





## **Capítulo XVII.**

### **Anexo Clasificación.**



## **Capítulo XVIII.**

### **Anexo compensación. (Vigente el uno de Enero de 2010).**



## **Capítulo XIX.**

### **Anexo permisos retribuidos.**



## **Capítulo XX.**

### **Anexo Gastos de viaje.**



## **Capítulo XXI.**

### **Anexo Modelo de Recibo de Salarios.**



## **Capítulo XXII.**

### **Anexo al convenio colectivo de la empresa Axión-Red de banda ancha de Andalucía, Sociedad Anónima.**

Por medio del presente escrito y al amparo de lo establecido en el art. 10 del Convenio Colectivo de Empresa, en virtud de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores se conviene complementar el sistema de trabajo en el Área de Operaciones atendiendo a las exigencias públicas del servicio que presta esta empresa, a las necesidades de la propia empresa y específicamente de organización interna de las funciones desarrolladas por el Departamento de Operaciones.

Organización de personal: Se establecen las siguientes necesidades de técnicos de Operaciones en función del tipo de jornada:

Día laborable: 3+3+1. En tres turnos de 8 horas.



Día festivo local/autonómico: 2+2+1. En tres turnos de 8 horas.

Día festivo nacional o fin de semana: 1+1. Turnos de 12 horas (este sistema arrancaría en pruebas y trascurridos cuatro meses se procedería a evaluar la calidad de servicio ofrecido así como la calidad de vida del personal).

Todo ello en circunstancias de trabajo normales, pudiendo permitir alteraciones justificadas por el mantenimiento del servicio en las mismas condiciones de calidad en casos de bajas, vacaciones o cualquier otra eventualidad que pudiera darse.

Compensación:

Trabajo a turnos rotatorios de mañana y tarde. Aquel trabajador que realice su trabajo en turno rotatorio de mañana y tarde percibirá el complemento de turnos establecidos en convenio. T1

Trabajo a turnos de 24 horas. Aquel trabajador que además de realizar turno de mañana y tarde atienda el tercer turno establecido para garantizar el servicio de 24 horas percibirá además del complemento de turnos T1 establecido en convenio un complemento T2, los días efectivamente trabajados en dicho tercer turno.

T1: Ver Anexo Compensación.

T12 horas: Ver Anexo compensación.

T2: Ver Anexo Compensación.

Los trabajadores podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo con el visto bueno del responsable inmediato y dejando constancia en la tabla de planificación de turnos correspondiente. Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la legalidad vigente en materia de descanso.

La vigencia temporal del presente anexo queda vinculada a la vigencia del propio convenio.

En Valencina de la Concepción, a 15 de marzo de 2010.

Por la Empresa Por la Representación

Fdo.:

Fdo.:

