

I CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO ONO.

Visto el texto del I Convenio colectivo de las empresas Cableuropa, S.A.U. y Tenaria, S.A. (Grupo ONO) (Código de Convenio n.º 9016753), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 2009, de una parte por los designados por las Direcciones de las empresas en su representación, y de otra por las Secciones sindicales de CC.OO, UGT y STC 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, 10 de marzo de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

I CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO ONO.

Introducción.

La Comisión negociadora integrada, por un lado, por las representaciones legales de las empresas Cableuropa, S.A.U. y Tenaria S.A. (en adelante Grupo ONO) y, de otra parte, las representaciones legales de los Sindicatos firmantes que en su conjunto suman la mayoría de los miembros de los Comités de ambas empresas y a nivel individual más del 10 por 100 de los miembros de ambos comités, suscriben el presente convenio colectivo estatutario de grupo de empresas, que representa el primer convenio colectivo en dicho ámbito, al amparo de lo previsto en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante la concertación del presente convenio colectivo se procede a unificar, homogeneizar y mejorar las diferentes condiciones económicas, laborales y de beneficios sociales de los diferentes colectivos de empleados que integran ambas empresas después de los diversos procesos de fusión habidos con otras empresas del sector. Asimismo, han sido incorporados a dicho convenio colectivo distintos acuerdos y pactos de empresa suscritos con anterioridad sobre diferentes



materias que afectan al ámbito de las relaciones laborales, sociales y sindicales de las dos empresas referenciadas, procediendo a su integración y recopilación en el presente convenio colectivo.

Es intención de las partes el mantenimiento del nivel de empleo durante la vigencia del convenio colectivo, fomentando la contratación interna.

Los objetivos de política laboral en las empresas del Grupo ONO tenderán a conseguir realizaciones prácticas, entre otras:

- a) Mejorar las comunicaciones internas, creando un clima de solidaridad entre cuantos participan en las tareas de las empresas.
- b) Impulsar la formación del personal.
- c) Revisar las retribuciones y actualizar su valor, de conformidad con las posibilidades presupuestarias.
- d) Fomentar la participación del personal en las tareas de organización de su propio trabajo en las empresas.

El logro de tales objetivos será tarea común de la Dirección y del personal de las empresas del Grupo ONO, mediante la elaboración de los adecuados programas, con la colaboración de todos los empleados, tanto directamente como a través de sus representantes.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación personal.

1. El presente convenio resulta de aplicación a las empresas Cableuropa, SAU y Tenaria, S.A. (en adelante Grupo ONO o la empresa), y a sus empleados, con las excepciones que se recogen en el apartado siguiente.

2. Están excluidos del presente convenio:

2.1 Las personas que desempeñen cargos de directores y gerentes mientras ocupen dichos cargos, por tratarse de puestos de especial responsabilidad en la empresa.

2.2 El personal que preste servicios como secretarios/as de presidencia y chóferes de dirección, por tratarse de puestos de trabajo de especial confianza en el ámbito de la empresa.

Artículo 2. Ámbito de aplicación geográfico.

El contenido del presente convenio será de aplicación en todo el territorio



nacional, para la totalidad de los empleados incluidos en su ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito de aplicación temporal.

1. El presente convenio entrará en vigor desde el momento de su firma y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, sin perjuicio de todas aquéllas materias que expresamente retrotraigan sus efectos a 1 de enero de 2009.
2. Con independencia de dicha vigencia, las partes signatarias podrán pactar una prórroga de dos años previo acuerdo de las mismas.

Artículo 4. Denuncia del convenio.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes signatarias, debiendo formularse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito y se presentará ante el organismo administrativo que en cada momento resulte competente a efectos de registro.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos en ella, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, a partir del 1 de enero de 2012 en sus propios términos. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio a partir de su denuncia.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

1. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, invalide alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.
2. En caso de producirse esta situación, las partes se comprometen a renegociar de modo inmediato la parte anulada con el fin de subsanar la causa de la anulación.
3. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados, sólo tendrán eficacia y se aplicarán si, consideradas en forma conjunta y en cómputo global, superan las condiciones de este convenio, también valoradas en conjunto y en cómputo global.

Artículo 6. Organización y dirección del trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, pero debe ejercerse con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en la normativa laboral vigente de



general aplicación.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficacia y calidad y de condiciones de trabajo en la empresa.

La consecución de estos fines se instrumentaliza sobre la base de una actitud activa y responsable de la dirección de la empresa y sus trabajadores/as.

El trabajador/a está obligado a realizar el trabajo convenido bajo las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le encomienden dentro del general cometido de su puesto de trabajo, con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales así como el presente convenio colectivo.

El empresario, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal del trabajador/a, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, observando las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y cumpliendo las medidas de prevención de riesgos laborales.

En cualquier caso, los trabajadores/as y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe y fomentarán que sus relaciones laborales se sustenten sobre un clima adecuado, canalizando preferentemente sus comunicaciones e iniciativas a través de los representantes legales de los trabajadores/as en los términos previstos en la ley.

Artículo 7. Principio de igualdad.

La empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología y afiliación sindical.

Artículo 8. Compensación y absorción.

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, se consideran básicas y, en consecuencia, podrán absorber y compensar hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias o convenidas viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas como inabsorbibles y no compensables, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas.



2. Las condiciones resultantes de este convenio podrán absorber y compensar, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro.

Artículo 9. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio.

1. Se constituye una Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión paritaria estará compuesta por seis miembros que serán designados por mitad por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de este convenio, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican.

2. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones sindical y empresarial.

3. La Comisión paritaria habrá de reunirse, al menos, una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuando alguna de las partes la convoque y su funcionamiento se articulará en la forma que la misma acuerde. A las reuniones de la Comisión paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

4. La Comisión paritaria tendrá su domicilio en la sede social de la empresa pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello el acuerdo de ambas representaciones.

5. Los miembros de la Comisión paritaria ejercerán sus funciones durante el período de vigencia del convenio, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

6. La Comisión paritaria se dotará de un presidente, designado de entre los representantes de la empresa y un Secretario elegido de entre los miembros de la representación sindical. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.

7. La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de

carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo, tanto de carácter individual como colectivo.

8. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de diez días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado y que de ningún modo podrán verse afectadas por este trámite previo.

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

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

La Comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno



dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional que proceda.

Artículo 10. Comisión de empleo.

A la firma del presente convenio, se establece en el Grupo ONO la constitución de una Comisión de empleo, con las características, competencias y circunstancias siguientes:

a) Se constituye la Comisión de empleo como una Comisión aplicadora del convenio. Esta Comisión tendrá una composición mixta y paritaria. Estará compuesta por dos miembros por cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio y el mismo número en representación de la empresa, pudiendo asistir otros tantos asesores por ambas partes con voz, pero sin voto.

b) La Comisión de empleo tendrá un carácter consultivo, de deliberación y de búsqueda de acuerdos para las materias reguladas en el presente convenio colectivo. El intento de búsqueda de acuerdos será especialmente obligada en materia de traslados colectivos regulados en el presente convenio colectivo, en la que, además, elaborará siempre informe preceptivo.

c) La Comisión de empleo se dotará de un presidente, designado de entre los representantes de la empresa y un secretario elegido de entre los miembros de la representación sindical. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.

d) La Comisión de empleo se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

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

La Comisión de empleo tendrá entre otras las siguientes actividades y competencias:

a) Recibir información sobre lo concerniente al empleo en las empresas del Grupo ONO, incluyendo las contrataciones y extinciones contractuales que se produzcan por cualquier causa.

b) Vigilancia en materia de cumplimiento de procesos de promoción y reconversión profesional.

c) Participación y/o recepción de información en materia de traslados, comisiones de servicio y permutas, movilidad funcional y procesos cobertura de vacantes.

d) Recibir información en materia de cambios estructurales en la organización interna de la empresa que impliquen alguna alteración en el volumen o





distribución del empleo en las empresas del Grupo ONO, además de la información derivada de la aplicación del Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Recibir información en relación con los trabajos que se realicen fuera de la jornada ordinaria, trabajos planificados, atención de otros centros de trabajo y desplazamientos.

f) Recibir información sobre la descripción de funciones de los diferentes puestos de trabajo encuadrados en los distintos grupos profesionales.

g) Otras que la propia comisión establezca por acuerdo entre las partes. Esta Comisión no tiene competencias para negociar o modificar el contenido del presente convenio.

La Comisión de empleo vendrá obligada a levantar acta de cualquiera de sus reuniones.

La Comisión de empleo tiene competencias específicas en lo que respecta a la contratación y subcontratación de actividades. Concretamente:

a) Será informada específicamente de los procesos de subcontratación, según lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, lo que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

b) Se le facilitará información sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

c) Cuando las empresas, principal, contratista y subcontratista, compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro de registro, a disposición de la comisión de empleo en el que se refleje la información mencionada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores respecto de todas las empresas citadas.

Artículo 11. Comisión de fondo social.

Se constituirá una Comisión paritaria de fondo social que desarrolle y aplique el convenio en materia de gestión del presupuesto asignado a tal fin y que establecerá los criterios de medidas que se acuerden.

Esta Comisión estará compuesta por:

Un presidente, designado por la Dirección del Grupo ONO, con voz pero sin voto.

Seis miembros en representación de los trabajadores/as de las empresas del Grupo ONO designados por los sindicatos firmantes por el presente convenio.





Seis miembros en representación de la dirección.

Un Secretario, con voz, pero sin voto designado asimismo por la Dirección.

La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno que incluirá la distribución presupuestaria para las distintas atenciones que determine la propia comisión.

La Comisión de fondo social se reunirá al menos una vez cada tres meses. Con carácter extraordinario podrá reunirse a convocatoria de cualquiera de las partes.

Artículo 12. Comisión de plan de pensiones.

Se constituirá, en los términos establecidos en el reglamento regulador del plan de pensiones, una Comisión paritaria de interpretación y aplicación de dicho plan.

Artículo 13. Comisión de comerciales.

Se constituirá una Comisión paritaria de comercial como comisión que desarrolle y aplique el convenio en materia de condiciones para este colectivo y que establezca los criterios generales a seguir.

Esta Comisión estará compuesta por:

Un presidente, designado por la Dirección del Grupo ONO con voz pero sin voto.

Seis miembros en representación de los trabajadores/as de las empresas del Grupo ONO designados por los sindicatos firmantes por el presente convenio.

Seis miembros en representación de la Dirección.

Un secretario, con voz, pero sin voto designado asimismo por la Dirección.

La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

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

Artículo 14. Comisión de igualdad.

Se constituirá una Comisión paritaria de igualdad que desarrolle y aplique el convenio en materia de igualdad, que elabore el preceptivo plan de igualdad, y que establezca los criterios generales a seguir.

Esta Comisión estará compuesta por:

Un presidente, designado por la Dirección del Grupo ONO, con voz pero sin voto.





Seis miembros en representación de los trabajadores/as de las empresas del Grupo ONO designados por los sindicatos firmantes por el presente convenio.

Seis miembros en representación de la Dirección.

Un secretario, con voz, pero sin voto designado asimismo por la Dirección.

La Comisión se dotará de un Reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión de igualdad se reunirá al menos una vez cada tres meses. Con carácter extraordinario podrá reunirse a convocatoria de cualquiera de las partes.

Artículo 15. Comisión de negociación permanente.

Se constituirá una Comisión de negociación permanente donde se debatirán, negociarán y, en su caso, se acordarán, todas las materias y temas que pudieran surgir durante la vigencia del convenio colectivo, o sus prórrogas y que requieran de su desarrollo, o cualquier otra cuestión que las partes firmantes consideren oportuna.

Los acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión de negociación permanente tendrán el mismo valor y pasarán a formar parte del convenio colectivo, siguiendo los requisitos de registro y publicación legalmente establecidos.

La Comisión de negociación permanente tendrá la misma composición que la mesa de negociación del convenio colectivo vigente en cada momento.

La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno y se reunirá a instancia de cualquiera de las partes.

Capítulo II. Ingreso en el trabajo, período de prueba y contratación

Artículo 16. Ingreso en el trabajo.

1. El ingreso del trabajador/a en la empresa deberá producirse por cualquiera de los procedimientos contemplados en la normativa laboral vigente, debiendo, en todo caso, respetarse las previsiones especiales que, en lo referente a la inscripción del trabajador/a como demandante de empleo, recogen las disposiciones legales.

2. La empresa está obligada a comunicar a la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos.

3. El ingreso de los trabajador/a en la empresa se realizará mediante contrato escrito, debiendo formalizarse el mismo antes del inicio de la prestación de servicios. Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general





de las condiciones que se pacten.

Artículo 17. Período de prueba.

1. Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un período de prueba, cuya duración máxima para cada grupo profesional será la siguiente:

Grupo profesional I: 6 meses.

Grupo profesional II: 4 meses.

Grupos profesionales III y IV: 2 meses.

2. Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de empleados, excepto los legalmente establecidos para la extinción del contrato.

3. Los períodos de tiempo dedicados a formación o capacitación para la cobertura del puesto de trabajo no serán considerados computables a los efectos del transcurso del período de prueba.

4. Igualmente será de aplicación la duración del período de prueba antedicho para aquellos trabajadores/as que por ascenso u otras circunstancias pasen a desempeñar sus funciones en otro puesto de trabajo. En el supuesto de que no superasen el período de prueba volverán a su anterior puesto de trabajo.

5. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose la fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación como aquella en la que dio comienzo el período de prueba.

6. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 18. Contratos de duración determinada.

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será de seis meses dentro de un período de doce meses.

2. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo antes indicado, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.



3. El procedimiento de selección estará basado en criterios objetivos y se tendrán en cuenta los requisitos de formación, meritos, experiencia así como las facultades organizativas de la empresa.

4. La Comisión de empleo será informada puntualmente de los contratos temporales, de su celebración, de su final y de los eventuales cambios en su devenir, dado que entre sus competencias está el velar por el estricto cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y sus sucesivas modificaciones y acuerdos complementarios en este sentido entre los agentes sociales.

Artículo 19. Contratos formativos.

1. Al objeto de fomentar el ingreso de los jóvenes en el mercado de trabajo, la empresa podrá celebrar contratos en prácticas o para la formación de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento.

2. La retribución de dichos trabajadores/as no podrá ser inferior al 75% del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante el primer año ni al 85 % el segundo año.

3. La duración de los contratos en prácticas y para la formación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a veinticuatro meses. En el supuesto de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, y por períodos no inferiores a seis meses.

4. El período de prueba para los contratos regulados en el presente artículo será de un mes como máximo.

Artículo 20. Contrato a tiempo parcial.

1. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos, e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa informará a sus trabajadores/as sobre la existencia de ocupaciones vacantes, de acuerdo con los sistemas de comunicación interna establecidos en cada una de ellas. Los criterios determinantes de este tipo de movilidad serán el mérito, la capacidad para el desempeño de la ocupación y la conciliación de la vida laboral y familiar.

3. Se favorecerá el acceso de los trabajadores/as a tiempo parcial a la formación continua.



4. Requisitos para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial:

4.1 Existencia de ocupación a tiempo parcial.

4.2 Capacidad y preparación adecuada.

4.3 Solicitud presentada con una antelación mínima de tres meses en relación con el momento para el que lo solicite el trabajador/a.

4.4 La distribución horaria de la jornada a tiempo parcial, se hará de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo en la empresa, siempre respetando el marco legal vigente en cada momento.

5. Horas complementarias.

5.1 Numero: No podrá exceder del 55 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

5.2 Distribución: El total de las horas complementarias anuales se distribuirá en función de las necesidades organizativas.

5.3 Procedimiento: El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días. Excepcionalmente por razones que afecten al proceso organizativo de la empresa este preaviso podrá reducirse a 48 horas informando a los representantes de los trabajadores/as.

6. Se establecerá la preferencia de acceso a las personas trabajadoras a tiempo parcial a puestos a tiempo completo y el deber de la empresa de información de las vacantes a tiempo completo.

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo 21. Clasificación profesional.

1. Principios generales y criterios para su desarrollo.-Se implantará en todas las empresas del Grupo ONO un sistema de clasificación profesional que permita la unificación de criterios en materia de clasificación aunando los diversos colectivos existentes en el Grupo ONO sobre la base de un nuevo catálogo de puestos de trabajo con los siguientes principios:

Responderá a un criterio de equidad interna y competitividad externa, en función de la calificación requerida y la responsabilidad asumida en cada caso.

Permitirá e incentivará la promoción profesional y la progresión económica a través de escalas accesibles mediante la formación, la capacitación y la experiencia.





Las exigencias del desempeño de los puestos que defina esta clasificación serán compatibles con el desarrollo personal de los trabajadores/as que los ocupen.

El nuevo sistema de clasificación permitirá el establecimiento de una nueva estructura salarial.

El encuadramiento de los trabajadores/as incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: conocimiento y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. Grupos profesionales. Criterios.

a) La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

b) Factores de encuadramiento: El encuadramiento de los trabajadores/as incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: Conocimiento y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

c) En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y

ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

3. Definición de los grupos profesionales:

3.1 Grupo profesional I:

3.1.1 Criterios generales: Engloba funciones de especialistas que supongan la realización de tareas técnicas de alta cualificación, complejas y heterogéneas, con objetivos globales y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, pudiendo realizar labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados. Organizan y gestionan actividades/procesos con un elevado componente técnico, siendo éstos complejos y específicos en objetivo y contenido. Se enfrentan a variados problemas y de complejidad tal que requieren profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados, así como el uso de habilidades interpersonales. Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad. Deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras. Los procedimientos y normas a aplicar no están siempre definidos, debiendo de ser capaces de encontrar soluciones en base a la aplicación de sus conocimientos teóricos y experiencia adquirida.

3.2 Formación: Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

4. Grupo profesional II:

Criterios generales: Funciones que suponen tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia y autonomía y contenido intelectual. Funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo éstas complejas y específicas en objetivo y contenido.

Se enfrentan a variados problemas y de gran complejidad que exigen profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados. Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad. Deben tener habilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras. Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la

resolución de problemas, pero aquellos no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

5. Grupo profesional III:

Criterios generales: Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones específicas de carácter técnico que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as. Engloba actividades de supervisión de equipos de trabajo sujetos a instrucciones y procedimientos concretos, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesitan de formación específica diferente de la específica del puesto. Requieren conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica. Deben tener suficiencia en la actividad especializada, adquirida a través de una sólida formación y cierta experiencia. Disponen de procedimientos para solventar los distintos problemas que se les presentan, debiendo ellos aplicar la solución más adecuada para cada posibilidad. Se enfrentan a problemas de cierta complejidad aunque en su mayor parte definidos y situaciones con aspectos novedosos, siendo necesario escoger la solución más adecuada.

Formación: Titulación formación profesional de grado superior, complementada con una formación específica del grupo profesional a desempeñar.

6. Grupo profesional IV:

Criterios generales: Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de actividades específicas técnicas y/o administrativas muy procedimentadas. Realizan actividades de contenido muy similar, con capacidad para decidir el orden de ejecución y el modo de actuación en la resolución de problemas. Se requieren competencias de interrelación y trato con otras personas. Deben ser capaces de solventar los problemas que les plantea la función, eligiendo la opción más adecuada, a partir de procedimientos y precedentes similares. Se enfrentan a problemas en situaciones semejantes que, para su resolución, requieren de un análisis y elección entre un conjunto de cosas aprendidas.

Formación: Titulación formación profesional de grado medio /educación secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

7. En la comisión de empleo se procederá al estudio del encuadramiento o adscripción definitiva de los diferentes puestos de trabajo a los cuatro grupos profesionales recogidos en el presente capítulo, lo cual se efectuará en el plazo

máximo de seis meses a contar desde la firma del presente convenio.

Con carácter provisional el encuadramiento de puestos de trabajo se consigna en el Anexo IV.

Capítulo IV. Desarrollo de la carrera profesional

Artículo 22. Provisión de puestos de trabajo.

1. Constituye objetivo primordial tanto de las empresas del Grupo ONO como de la representación de los trabajadores/as firmantes del presente convenio, promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.

2. La provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, que determinará la empresa según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo con el procedimiento siguiente:

a) Se publicarán internamente con un intervalo previo de al menos 7 días laborables las vacantes a cubrir especificando condiciones generales del puesto. El personal interesado dirigirá sus solicitudes a la dirección de recursos humanos, en el plazo que se especifique para cada caso. Se informará de todas las vacantes publicadas en el seno de la comisión de empleo en el momento de su publicación.

b) Entre las solicitudes recibidas, la dirección de la empresa determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto a cubrir. Se informará de la cobertura de dichas vacantes en el seno de la comisión de empleo.

Asimismo los criterios a seguir para la provisión de puestos serán los siguientes:

En primer lugar se atenderán las solicitudes voluntarias.

En segundo lugar se atenderá la promoción interna, atendiendo preferentemente las solicitudes de los trabajadores/as contratados a tiempo parcial.

En tercer lugar se atenderá a la contratación de trabajadores/as que han salido de las empresas del Grupo ONO, debido a los distintos expedientes de regulación de empleo.

En cuarto lugar se acudirá a la contratación externa.

La Dirección podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se haya considerado idónea y en casos de urgencia o de necesidades de producción.

Artículo 23. Promoción y ascensos.



1. La promoción y los ascensos del personal tendrá como finalidades:
 - a) Optimizar la estructura mediante la adecuación de la capacidad personal con la función del puesto.
 - b) Satisfacer las experiencias individuales en el aspecto profesional y económico.
 - c) Complementar la política de selección y formación del personal.
 - d) Premiar el esfuerzo y la dedicación continuada.
2. Dado que el presente convenio tiene como objetivo fundamental un proceso de unificación de las condiciones laborales y retributivas del personal procedente de las distintas empresas que en su día se integraron en las empresas del Grupo ONO, las partes firmantes reconocen la necesidad de profundizar en el desarrollo del mecanismo de la promoción como instrumento válido para alcanzar unos niveles retributivos adecuados para cada puesto de trabajo que, permitiendo el establecimiento de carreras profesionales, garanticen la competitividad de la compañía en el sector de las telecomunicaciones.

Con este objetivo, la promoción profesional, una vez determinadas las escalas salariales reflejadas en el presente convenio colectivo, tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas de acuerdo con factores que reflejen cuantitativamente los aspectos técnicos, el nivel de formación, así como la experiencia y la evaluación del desempeño y consecución de objetivos con informes favorables consecutivos durante un cierto número de años.

3. El ascenso constituye el reconocimiento del desempeño de funciones de superior responsabilidad dentro del catálogo de puestos. El ascenso requerirá en todo caso la existencia de vacante y podrá producirse dentro de la misma área o en otra distinta. Para el ascenso, la Dirección de la empresa tendrá en cuenta los mismos criterios objetivos que los relacionados en el apartado anterior.

La Comisión de empleo, en el plazo máximo de 6 meses, estudiará el desarrollo pormenorizado del contenido del presente artículo, elaborando un plan de promoción que profundice más en alcanzar un equilibrio salarial ante el desarrollo de trabajos similares. El desarrollo de ese plan de promoción debe mantenerse como un objetivo ineludible del presente convenio.

4. Dentro de ese plan de promoción, las partes firmantes de este convenio se comprometen a buscar a lo largo de la vigencia del mismo, un marco de progresión profesional tendente a valorar, con los parámetros que se acuerden, elementos como antigüedad en el puesto, eficacia del desempeño y cumplimiento continuado de objetivos, etc.

Capítulo V. Formación profesional.





Artículo 24. Objetivos de la formación.

La formación profesional en las empresas del Grupo ONO se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo profesional y en el puesto de trabajo.
- b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as que les permitan aspirar a promociones profesionales y acceso a los correspondientes puestos de trabajo.

El desarrollo de la formación en el Grupo ONO estará supervisada por la comisión de empleo creada a tal efecto.

Artículo 25. Desarrollo de la formación.

1. La Dirección de las empresas del Grupo ONO, con la participación de la representación legal de los trabajadores/as, establecerá anualmente el plan general de formación que será elaborado atendiendo a los objetivos señalados en este artículo. A través de la Comisión de empleo se informará a toda la plantilla del citado plan de formación.
2. La formación del personal se efectuará en los propios centros de las empresas del Grupo ONO o mediante conciertos con otras entidades.
3. La formación se impartirá preferentemente en tiempo de trabajo. En todo caso, el tiempo dedicado a la formación se computará obligatoriamente como tiempo de trabajo efectivo.
4. El personal viene obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.
5. Cualquier trabajador/a podrá cursar a la representación de los trabajadores/as o directamente a la dirección de la empresa sugerencias relativas a mejorar aspectos de actividades concretas del plan de formación.
6. Las empresas del Grupo ONO, gestionarán y publicarán las convocatorias de los cursos impartidos por entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, designando al personal que asista a éstos con criterios de racionalidad. Igualmente, se tendrán en consideración las solicitudes cursadas por los delegados sindicales que estén en situación de liberados.





7. El material docente y la documentación recibida quedará en los centros de trabajo a disposición del personal de las empresas del Grupo ONO.
8. La Dirección consignará anualmente una dotación suficiente dentro de las posibilidades presupuestarias para el desarrollo de la formación profesional.
9. Los períodos de formación no perjudicarán el porcentaje de consecución de la retribución por objetivos, adaptándose los mismos al tiempo efectivo de trabajo.
10. A la hora de planificar la formación, las personas que se encuentren en situación de excedencia, estarán a lo que determina el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Movilidad funcional

Artículo 26. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará de conformidad con el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al grupo profesional y la idoneidad del trabajador/a para el desarrollo de las nuevas funciones, previa realización, si ello fuera necesario, de los correspondientes procesos de formación y adaptación.
2. Los cambios de funciones distintas de las establecidas en los apartados anteriores requerirán del correspondiente acuerdo de las partes contratantes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Capítulo VII. Movilidad geográfica.

Artículo 27. Principios generales y criterios.

1. Supone toda modificación de centro de trabajo que exija cambio del lugar de residencia. La empresa podrá exigir la acreditación del cambio de residencia a los trabajadores/as afectados.
2. La Comisión de empleo tendrá cumplida información del traslado del personal, así como de los que se vayan produciendo de acuerdo con los criterios establecidos anteriormente.
3. Las personas víctimas de violencia doméstica que necesiten cambiar de residencia tendrán un derecho preferente para ocupar puestos de igual categoría profesional en otros centros de trabajo. Todos los casos acreditados serán tratados de forma individual, confidencial y pactada con la persona interesada.





Artículo 28. Traslado voluntario.

Se entenderá como traslado voluntario, el solicitado por el trabajador/a como consecuencia de la cobertura de una vacante interna, siempre que implique cambio del lugar de residencia.

En la selección del personal objeto de este tipo de traslados se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias y criterios:

- a) Idoneidad para el puesto de trabajo.
- b) Experiencia profesional específica.
- c) Haber sido trasladado con anterioridad a otro punto geográfico con carácter forzoso, por exigencias del servicio.
- d) Circunstancias familiares y personales.

Artículo 29. Traslado forzoso.

1. Se entenderá como traslado forzoso aquel que viene impuesto por la Dirección de la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se acuerda por las partes signatarias del presente convenio tratar de limitar, en la medida de lo posible, este tipo de traslados durante la vigencia del mismo.

2. Las ayudas económicas para el traslado forzoso serán las siguientes:

- a) Gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan, que deberán ser justificados.
- b) Gastos de transporte, mobiliario y enseres, previa aprobación por parte de la empresa de uno de los tres presupuestos que tiene derecho a presentar el trabajador/a y posterior justificación mediante presentación de la factura correspondiente.
- c) Indemnización por traslado del 10% del salario fijo anual con un límite de 9.600 € sujeto a una permanencia mínima de un año.

Si el empleado volviese a su localidad de origen antes del período indicado o causara baja voluntaria en la empresa, se le descontará la parte de indemnización por traslado que le quedara pendiente de devengar.

d) Ayuda para vivienda: Se establece una ayuda económica por tres años, cuyo importe estará en función del número de miembros de la unidad familiar debidamente acreditada, siempre y cuando se trasladen con el trabajador/a. Esta ayuda será del 100 % de la cantidad que corresponda, según el baremo que sigue,





durante el primer año y del 75 % durante el segundo y el tercero. Este baremo se establece en:

800 € al mes en el caso de que el trabajador/a se traslade solo.

960 € al mes para la unidad familiar de dos personas.

1.125 € al mes para la unidad familiar de más de dos personas.

Estas cantidades serán objeto de revalorización de acuerdo al mismo porcentaje de incremento acordado en el capítulo relativo a revisión salarial.

Si el empleado volviese a petición propia, a su localidad de origen antes de finalizar el plazo de tres años, dejará de percibir la ayuda de vivienda.

e) Se abonará un desplazamiento (ida y vuelta) como máximo al trabajador/a y cónyuge o conviviente reconocido para búsqueda de piso (gastos de traslado aeropuerto y locomoción) en los términos establecidos en la política de viajes y desplazamientos de la compañía.

Las ayudas económicas previstas en el presente apartado serán de aplicación a aquellos traslados que se produzcan a partir de la firma del presente convenio colectivo. Los traslados anteriores, aun cuando extiendan parte de sus efectos con posterioridad a la firma del convenio, se registrarán por las condiciones previstas en los mismos.

3. La opción de extinción del contrato a instancia del trabajador/a, prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser ejercida dentro del plazo máximo de un año a contar desde la efectividad del traslado, correspondiendo en tal caso una indemnización bruta equivalente a 40 días de salario por año de servicio, prorrateándose los períodos inferiores, con un máximo de 42 mensualidades.

4. Los cambios de centro de trabajo, dentro o fuera de la misma población, que no exijan cambio de residencia, no se engloban en el concepto de movilidad geográfica.

5. Los traslados podrán ser calificados como:

a) Individuales: En este caso la compañía notificará la decisión al afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

b) Colectivos: Son aquellos que afectan a la totalidad de empleados de un centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco empleados, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, comprenda a un número de





empleados superior a 30 (por tener la empresa más de 300 empleados). En estos casos, la decisión vendrá precedida del preceptivo período de consultas con los representantes legales de los trabajadores/as.

6. Previamente a la comunicación de un traslado, la compañía valorará la posibilidad de aplicar medidas de movilidad funcional que no exijan cambio de residencia, siempre y cuando exista vacante y el trabajador/a cumpla el perfil requerido.

Artículo 30. Desplazamientos temporales y viajes.

A) Desplazamientos temporales.

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

2. La orden de desplazamiento temporal será de obligado cumplimiento y se comunicará con una antelación mínima de 72 horas, pudiendo solicitar el trabajador/a por adelantado el anticipo correspondiente a dietas o el régimen normativo establecido por la empresa.

3. Desplazamientos nacionales:

a) El desplazamiento temporal no durará más de 45 días ininterrumpidos en territorio nacional.

No obstante si el plazo resultara insuficiente y así lo exigieran las razones de servicio, podrá prolongarse hasta otros 30 días.

b) La cuantía de las dietas a percibir en desplazamientos temporales a instalaciones situadas a más de 60 kms será única para todo el personal de las empresas del Grupo ONO y ascenderá a 96 euros diarios, revisándose este importe de conformidad con lo establecido en el capítulo retributivo.

La distribución de la cuantía correspondiente a la dieta nacional se hará del siguiente modo:

Alojamiento 40%.

Almuerzo 30%.

Cena 20%.

Gastos 10%.

c) En los desplazamientos en los que la Dirección de la empresa proporcione





alojamiento concertado no se percibirá la parte correspondiente a alojamiento y desayuno. Asimismo, no se percibirán dietas en los supuestos en los que el trabajador/a vaya a gastos pagados.

4. Desplazamientos internacionales:

a) El desplazamiento temporal internacional no durará más de tres meses, dando carácter prioritario a aquellos trabajadores/as que lo soliciten.

No obstante si el plazo resultara insuficiente y así lo exigieran las razones de servicio, podrá prolongarse hasta otros 30 días.

b) La cuantía de las dietas a percibir en desplazamientos temporales internacionales ascenderá a las siguientes cantidades:

84 € diarios en concepto de manutención (comida y cena), lavandería, transporte desde y hasta el lugar de alojamiento, gastos de teléfono al país de origen y cualquier otro derivado del hecho de encontrarse desplazado fuera del país de origen.

En concepto de transporte, se abonará, alternativamente y en función de las condiciones de seguridad del país de destino, una de las dos cantidades siguientes:

Una cantidad adicional de 25 € diarios cuando las condiciones de seguridad del país de destino sean adecuadas.

En aquellos países en los que las condiciones de seguridad no sean óptimas, se abonará una cantidad de 15 € diarios y se gestionará por parte de la empresa un servicio diario de transporte privado.

Los desplazamientos al país de destino y el regreso así como el desayuno y el alojamiento, correrán por cuenta de la Empresa.

5. El importe de la dieta es incompatible con cualquier tipo de compensación de gastos, así como con los vales de comida.

Al trabajador/a le corresponde el derecho a optar entre el sistema de dietas o de compensación de gastos.

6. Alternativamente a las dietas, se podrá compensar los gastos mediante la justificación de todos los soportados por el trabajador/a por los conceptos mencionados anteriormente y con los mismos límites indicados para cada uno de ellos.

B) Viajes.





1. Tendrán la consideración de viajes:

a) Desplazamientos a distinta población del centro habitual para la realización de una gestión laboral por orden de la empresa, por un período inferior a 30 días.

b) Desplazamientos por orden de la empresa a distinta población del centro de trabajo habitual, para asistir a un proceso de formación por un período de tiempo determinado.

2. Los viajes se registrarán por las condiciones contenidas actualmente respecto a este concepto en el acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as de 23 de febrero de 2005, que se hará público por parte de la empresa a todos los empleados de la misma.

Artículo 31. Permutas.

1. Los trabajadores/as podrán enviar a las empresas del Grupo ONO, a instancia propia y en solicitud conjunta, petición de permuta para prestar servicio en centros de trabajo distintos y en puestos similares a los que estuvieran desempeñando en el momento de realizar la solicitud.

2. La Dirección valorará las circunstancias organizativas y permanentes de las solicitudes a la hora de resolver la petición.

3. En todo caso, las permutas se aplicarán sin perjuicio de las prioridades establecidas para el caso de traslado voluntario.

4. Las solicitudes se remitirán a la Dirección de la empresa, la cual resolverá la concesión o rechazo de las mismas, informando de ello a los trabajadores/as afectados así como a la Comisión de empleo.

Capítulo VIII. Suspensión del contrato de trabajo. Excedencias, permisos y reducciones de jornada.

Artículo 32. Suspensión del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

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

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en tres semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el

padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta ocho años, mayores de ochos años discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en tres semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Los períodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a en los términos legalmente establecidos. El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, salvo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador/a de los derechos previstos en el artículo 37, apartados cuatro y cuatro bis, del Estatuto de los Trabajadores y artículo 36 del presente convenio, con la reducción de jornada por guarda legal y con la excedencia por cuidado de familiares regulada en el apartado tres del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La paternidad de los trabajadores dará derecho, de acuerdo a la legislación vigente, a un período de trece días ininterrumpidos de suspensión del contrato de trabajo. En todo caso, se estará en lo que a esta materia se refiere a la regulación de la normativa vigente en cada momento.

Artículo 33. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.
2. La forzosa dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo como antigüedad del período de su vigencia, concediéndose por la designación o

elección de un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán derecho a excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos se reservará el puesto de trabajo por un máximo de dos años en esta situación. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El período en que el trabajador/a permanezca en esta situación de excedencia conforme a lo establecido en el presente apartado, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El período de excedencia regulado en el presente apartado, podrá disfrutarse de manera fraccionada.

4. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a tres meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador/a en excedencia voluntaria conservará el derecho de reingreso a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el supuesto de existencia de vacante.

Artículo 34. Licencias sin sueldo.

Sin derecho al abono de retribución alguna y por una sola vez al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el trabajador/a podrá solicitar por un plazo no superior a un mes este tipo de licencia.

Artículo 35. Licencias con sueldo - Permisos retribuidos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del trabajador/a, dieciséis días naturales, igualmente aplicable para el caso de establecimiento legal de situación de pareja de hecho. Este permiso podrá iniciarse desde el día anterior al hecho causante.

A estos efectos, se considerará pareja de hecho aquella que esté inscrita en el registro oficial correspondiente.

Constituida la pareja de hecho y disfrutado el presente permiso, no podrá disfrutarse nuevamente por contraer matrimonio con la misma pareja.

b) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente reconocido de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, ampliable hasta cinco si tuviera que desplazarse fuera de su residencia.

c) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o conviviente reconocido de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por igual duración del apartado b) anterior.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, cinco días naturales.

e) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.

f) Por cambio de domicilio habitual (mudanza), dos días naturales. En los supuestos de traslado el permiso será de tres días naturales.

g) Consultas de especialidades médicas (incluidas pruebas analíticas y acompañamiento de hijos menores y familiares discapacitados a cargo del trabajador/a) por el tiempo estrictamente necesario. En los supuestos de medicina general se concederá el permiso siempre que se acredite que coincide con el turno de trabajo.

h) Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario, garantizándose como mínimo la jornada laboral correspondiente al día del examen, para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



j) Por pre-maternidad, se disfrutará de un permiso retribuido de hasta ocho días naturales elegidos por la trabajadora.

k) Por paternidad se disfrutará de un permiso retribuido de seis días naturales.

Artículo 36. Lactancia.

1. Los empleados, por lactancia de un menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

2. El disfrute de este derecho se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. El derecho mencionado podrá acumularse en jornadas completas que necesariamente deberán disfrutarse a la finalización del permiso por maternidad.

En caso de elegir la opción de acumulación se deberá comunicar, siempre que sea posible, con una antelación de 15 días naturales a la fecha del disfrute. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de acumulación de dicha ausencia al trabajo, el mismo tendrá la siguiente duración:

2009: Nueve días laborables.

2010: Diez días laborables.

2011: Doce días laborables.

Artículo 37. Prestación complementaria en situaciones de baja por maternidad o paternidad.

La empresa complementará la prestación abonada por la Seguridad Social por dicha contingencia hasta el 100 por 100 del salario fijo mensual de los empleados en situación de baja de maternidad o paternidad. En todo caso, la empresa abonará como máximo la diferencia entre el importe teórico que le pudiera corresponder por la prestación de maternidad o paternidad, independientemente de que tenga derecho o no a percibirlo, y el 100 por 100 de la retribución correspondiente a la base de cotización a la Seguridad Social vigente en el momento de la baja o, si es superior, la retribución bruta fija en cómputo anual.

Artículo 38. Reducción de jornada.

1. La concesión de la jornada reducida (entre un octavo y la mitad de su duración, con la disminución proporcional de la retribución correspondiente) se regirá por las normas siguientes:

1.1 Tendrán derecho a reducción de jornada los trabajadores/as fijos que se encuentren en las situaciones siguientes:

a) Los trabajadores/as que tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un discapacitado físico o psíquico o sensorial legalmente reconocido que no desempeñe actividad retribuida.

b) En el supuesto de incapacidad permanente del cónyuge o conviviente reconocido del trabajador/a, o de algún familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad. Asimismo, en el supuesto de que el trabajador/a se encargue del cuidado directo de un familiar enfermo crónico o discapacitado, que sean familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

c) Los trabajadores/as víctimas de violencia de género declarada en virtud de sentencia firme.

1.2 Podrá concederse igualmente reducción de jornada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, en los supuestos siguientes:

a) Trabajador/a con algún tipo de enfermedad crónica no susceptible de incapacidad temporal o permanente, de conformidad con el informe que al respecto emita el correspondiente Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Los trabajadores/as que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a más de dos menores de entre ocho y doce años.

En estos supuestos de reducción de jornada y en sus posibles prórrogas no se permitirá su finalización anticipada respecto del período para el que se hubiera concedido, salvo cuando el trabajador/a inicie el disfrute de una licencia retribuida por maternidad o sea declarado en otra situación administrativa distinta a la del servicio activo, o cuando existiese pacto específico en contrario entre las partes contratantes.

2. La concreción horaria y la determinación del horario de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a dentro del marco horario de su jornada habitual. Se podrán solicitar cambios de horario con una antelación mínima de dos meses a la fecha efectiva del cambio, comprometiéndose la empresa a contestar en el plazo de las 48 horas siguientes.

3. Un mes antes de la finalización del período concedido de jornada reducida podrá solicitarse su prórroga siempre que persistan las circunstancias que motivaron inicialmente su concesión.

Capítulo IX. Extinción del contrato y jubilación.



Artículo 39. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

2. Cuando el contrato de trabajo se extinguiese por voluntad del trabajador/a, éste deberá ponerlo por escrito en conocimiento de la empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo Profesional I: 2 meses.

Grupo Profesional II: 1 mes.

Grupos Profesionales III y IV: 15 días.

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa podrá deducir del importe de la liquidación que correspondiera a la fecha del cese los salarios relativos al período de preaviso omitido.

Artículo 40. Jubilación.

1. Con el fin de promover una adecuada política de empleo en la empresa, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad será obligatoria la jubilación del trabajador/a, siempre que reúna todos los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. En tal caso, la empresa deberá ofrecer la vacante a otro trabajador/a de la plantilla, siempre que el mismo reúna las condiciones profesionales y de capacitación requeridas para la cobertura del puesto de trabajo vacante, sin que ello implique amortización del puesto de trabajo.

Artículo 41. Contrato de relevo.

Es el que se concierta con un trabajador/a en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador/a de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

1. Duración.

a) La duración del contrato será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falta al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador/a jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos





anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado.

b) En el caso del trabajador/a jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada anteriormente.

2. Jornada.

a) Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador/a sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100 cuando el contrato de relevo se celebre a jornada completa y duración indefinida, de lo contrario deberá estar comprendida la jornada entre un 25 y un 75 por 100. El horario de trabajo del trabajador/a relevista podrá completar el del trabajador/a sustituido o simultanearse con él.

3. Puesto de trabajo.

a) El puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Cuando debido a los requerimientos específicos del trabajo la anterior previsión no sea posible deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos.

4. Obligaciones de la empresa.

a) Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador/a contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo de quince días por otro trabajador/a desempleado o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Si el trabajador/a jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá ofrecer al trabajador/a relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por éste deberá contratar a otro trabajador/a.

c) En caso de incumplimiento, la empresa deberá abonar a la Entidad Gestora el importe devengado de la prestación de la jubilación parcial devengado desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.





5. Formalización del contrato.

a) Por escrito en modelo oficial.

b) Comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido del contrato en el plazo de diez días hábiles siguientes a su concertación, adjuntándose una copia básica del mismo firmada por los representantes legales de los trabajadores/as si los hubiere.

c) Entrega a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia básica del contrato, en el plazo de diez días.

6. Indemnización.

A la finalización del contrato, si se hubiera formalizado a partir del 4 de marzo de 2001, el trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

7. Jubilación parcial del trabajador/a sustituido.

a) Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años y, como máximo, hasta el momento de la jubilación total, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada, en su caso, a un contrato de relevo concertado con un trabajador/a en situación de desempleo o que tuviere concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Para la determinación de la edad se tienen en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que correspondan.

Los trabajadores/as que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.

b) La pensión de jubilación anticipada y parcial del trabajador/a sustituido será compatible con la realización del contrato a tiempo parcial y se reconocerá en las condiciones, cuantía y formas establecidas legalmente:

8. Deber de información.

El empresario informará a los trabajadores/as sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores/as. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo.





Capítulo X. Jornada de trabajo

Artículo 42. Jornada.

1. La jornada de trabajo en cómputo anual durante toda la vigencia del convenio será de 1751 horas de trabajo efectivo. No obstante lo anterior, se respetarán las jornadas de trabajo inferiores que mantengan como condición más beneficiosa a título individual aquellos trabajadores/as sometidos al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

2. Los trabajadores/as adscritos a jornadas especiales o que trabajen en turnos rotativos deben ser preavisados por escrito con al menos una semana de antelación de los cambios de horario, siempre y cuando haya una causa justificada que será notificada con antelación a la representación legal de los trabajadores/as. Dicho régimen no será de aplicación en el supuesto de cobertura de los cambios con trabajadores/as voluntarios.

3. El trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que tampoco desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a realizar toda la jornada anual con un modelo de jornada intensiva, previo acuerdo individual suscrito con la empresa. Podrán acogerse igualmente a este modelo y en las mismas condiciones antedichas aquellos trabajadores/as con algún tipo de enfermedad crónica que requiera atención continua, rehabilitación, etc. no susceptible de incapacidad temporal o permanente de conformidad con el informe que al respecto emita el correspondiente servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Los trabajadores/as víctimas de violencia de género, en virtud de sentencia firme, podrán acogerse al derecho previsto en el apartado anterior.

6. En jornada ordinaria operará una flexibilidad de media hora de adelanto y una hora de retraso en la entrada y salida al trabajo respecto al horario establecido en los calendarios oficiales, adelantándose o retrasándose en igual período de tiempo la hora de finalización de la jornada.

7. El personal sujeto a jornada ordinaria disfrutará de jornada intensiva todos los



viernes del año. Igualmente se establece jornada intensiva desde el 1 de julio al 31 de agosto, así como el período comprendido entre el 22 de diciembre y el 7 de enero, ambos incluidos.

Artículo 43. Exceso de jornada.

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio colectivo, evitar las prolongaciones de jornada. No obstante cuando por necesidades organizativas y productivas se produzcan excesos de jornada en cómputo anual, se compensarán preferentemente con jornadas equivalentes de descanso o en su defecto mediante compensación económica que tendrá la consideración de hora y media por hora trabajada.

Artículo 44. Días festivos en la empresa.

1. Se declaran festivos no recuperables a efectos laborales los días 24 y 31 de diciembre. Si los referidos días coincidieran con sábados o días festivos serán sustituidos en el calendario laboral por los días hábiles inmediatamente posteriores o anteriores a éstos, a elección del trabajador/a, salvo razones productivas acreditadas fehacientemente.

2. Aquellos colectivos, cuya jornada laboral se realice habitualmente en días festivos y que por necesidades del servicio trabajen los días 24 y 31 de diciembre, se les compensará con las jornadas completas equivalentes de descanso que ellos elijan.

3. Tratamiento de los días 24 y 31 de diciembre. De acuerdo con lo anterior se distinguirán los siguientes supuestos:

a) Aquellos colectivos que por necesidades del servicio, deban trabajar esos días y que su jornada ordinaria se realice habitualmente de lunes a domingo se procederá a su compensación con días de descanso completos, a elección del trabajador/a, salvo razones productivas acreditadas fehacientemente.

b) Aquellos colectivos que, por necesidades del servicio, deban trabajar esos días y su jornada ordinaria sea de lunes a viernes se les aplicará el sistema de disponibilidades establecido en el presente convenio.

c) Los empleados que trabajen los días 24 y 31 de diciembre, percibirán una gratificación adicional de 125 € si trabajan en cualquier turno que finalice más allá de las 22.00 hrs.

4. Tratamiento de los días 25 de diciembre y 1 de enero. Se abonará adicionalmente una gratificación de 125 € a los empleados que presten sus servicios los días indicados.





Artículo 45. Calendarios laborales.

La aplicación de la jornada laboral se efectuará mediante calendarios definidos para todas las jornadas y cada uno de los centros de trabajo y departamentos en función de las fiestas locales y necesidades del servicio, con conocimiento previo a su publicación, de al menos una semana, por parte de la representación legal de los trabajadores/as, que podrán emitir informe no vinculante al respecto, estableciéndose en los mismos los criterios de flexibilidad en la hora de entrada y salida del trabajo.

La publicación de estos calendarios se realizará no mas tarde del día 15 de diciembre del año anterior de aplicación de los mismos, siempre y cuando se hayan publicado antes de dicha fecha los calendarios de festividades autonómicas y locales. En caso contrario, la empresa elaborará el calendario laboral en un plazo máximo de 30 días posteriores a la fecha de dichas publicaciones.

Artículo 46. Descanso entre jornadas.

Las horas ordinarias de trabajo, se distribuirán de modo que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente el trabajador/a disponga, al menos, de un descanso de doce horas.

A tal efecto, con carácter general se retrasará la entrada al trabajo el día siguiente laborable para quienes no hayan observado tal descanso, manteniéndose el de salida.

Artículo 47. Vacaciones.

El período vacacional se publicara con al menos dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

El personal del Grupo ONO disfrutará por año natural de unas vacaciones anuales retribuidas de 25 días laborables para el personal con jornada ordinaria y de 26 días laborables para el personal a turnos rotativos y personal cuyo horario de trabajo oficial y habitual incluya los viernes por la tarde. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, respectivamente.

Las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente desde el día 1 de julio al 15 de septiembre. El trabajador/a podrá fraccionar el disfrute de sus vacaciones, de modo que al menos 14 días naturales ininterrumpidos lo sean durante el período estival mencionado, excepto que las necesidades de producción permitan su disfrute fuera de dicho período, previa solicitud individual del interesado y acuerdo con la empresa.

Las fechas de disfrute de vacaciones serán confeccionadas en base a las





propuestas de los trabajadores/as afectados y a las necesidades de producción de la empresa.

Las vacaciones se computaran por años naturales. En caso de que a 31 de diciembre el trabajador/a no haya podido disfrutar de todas ellas por motivos ajenos al mismo, el tiempo de disfrute del período vacacional restante podrá ampliarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

Artículo 48. Descanso semanal.

Los períodos mínimos de descanso semanal serán de dos días continuados, que comprenderán preferiblemente el sábado y el domingo.

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

El descanso semanal de dos días podrá acumularse en períodos de dos semanas.

Capítulo XI. Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.

Artículo 49. Salud Laboral. Fundamentos Legales.

1. Tanto la empresa como los trabajadores/as del Grupo ONO vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre Seguridad y Salud Laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa en cuestión.

2. A los efectos de lo antedicho, y como complementarias a las normas citadas en el punto 1, se entiende como normativa específica para el sector dentro del que se encuadra la actividad específica de las empresas del Grupo ONO, entre otros:

R.D. 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

R.D. 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

R.D. 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.



R.D. 481/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso-lumbares, para los trabajadores/as.

R.D. 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas a la utilización por los trabajadores/as de equipos de protección individual.

R.D. 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores/as de los equipos de trabajo.

R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

R.D. 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

R.D. 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores/as frente al riesgo eléctrico.

R.D. 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

R.D. 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

3. En cumplimiento de la normativa señalada, se fomentará la adecuada formación de aquellos representantes de los trabajadores/as que, tanto a nivel sindical como los designados de entre los delegados de personal, estén interesados en estas materias y que actúen como delegados de prevención.

En los mismos términos, se constituirán los pertinentes Órganos mixtos y paritarios de Seguridad y Salud, con una vocación que habrá de ser eminentemente funcional y práctica.

De la misma forma, por parte de la empresa se realizarán, como acción continuada y respondiendo a las necesidades preventivas concretas en cada momento, las evaluaciones de riesgos y las correspondientes planificaciones preventivas, conforme a las pautas que se indican en el presente capítulo.

Artículo 50. Prevención de riesgos laborales. Principios Básicos.

1. La política del Grupo ONO en materia de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos Laborales tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones



laborales, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo.

2. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y psíquica y a una adecuada política de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no-discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

La empresa, en base al párrafo anterior del presente apartado, no consentirá ningún tipo de acoso moral, sexual o malos tratos, siendo la responsable de la protección eficaz frente a estas actuaciones.

3. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes potenciarán una adecuada Política de prevención de riesgos laborales en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa.

Como medida preventiva de protección de la salud para todos los trabajadores/as en los centros de trabajo de la empresa no estará permitido el consumo ni la venta de ningún tipo de alcohol o de tabaco.

La empresa fomentará y apoyará los programas de reeducación en la salud para dejar de fumar, beber alcohol o el consumo de cualquier sustancia que genere adicción.

4. Con el fin de tener un óptimo control y asesoramiento necesario para la realización de las actividades preventivas, el Grupo ONO contará con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (Mancomunado), adecuadamente dimensionado a las labores de prevención de riesgos laborales y mejora de la Salud Laboral de aplicación en todos y cada uno de los centros con que cuente la empresa.

5. Se establece la figura del coordinador sindical nacional para la prevención de riesgos laborales en el Grupo ONO, que habrá de contar con la formación adecuada y necesaria y que actuará como interlocutor sindical a nivel nacional con la empresa, y será designado por cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo.

6. Con el fin de aumentar la eficiencia en la resolución de las incidencias del día a día en cuanto a seguridad, salud y prevención de riesgos laborales, se establece un sistema informatizado de gestión de incidencias, denominado Portal de prevención, a través del cual cualquier trabajador/a de la empresa tendrá opción



de remitir quejas, solicitudes o incidencias concretas, relativas a la prevención de riesgos laborales o la salud laboral.

Artículo 51. Servicios de prevención.

1. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de los Servicios de Prevención, la organización de la empresa recurrirá a un Servicio de Prevención propio, ajeno o mancomunado, en función de sus necesidades y requerimientos concretos. Las funciones que desarrollen los Servicios de Prevención se han de corresponder a las disciplinas de:

Medicina del trabajo.

Seguridad en el trabajo.

Higiene Industrial.

Ergonomía y psicología aplicada.

Con el objeto de asegurar que todos los trabajadores/as de la empresa cuenten con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con las actividades a desarrollar, los citados Servicios de Prevención, en coordinación con el área de formación de la empresa desarrollarán e impartirán anualmente la formación necesaria en orden a prevenir y limitar la accidentalidad laboral.

2. En aplicación del artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención de las empresas dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios, asumiendo de forma propia aquellas disciplinas de las citadas en el punto anterior que estime tengan cabida dentro de su organización, por contar con recursos y medios propios, y recurriendo en su caso a uno o más servicios de prevención ajenos debidamente acreditados para el resto de las disciplinas, como podría ser el caso de la disciplina de medicina del trabajo, para llevar a cabo una adecuada y específica vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

3. La Dirección del Grupo ONO se compromete a ajustar, ampliándolo, en su caso, a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo, el dimensionamiento del Servicio de Prevención, de modo que se vaya adecuando el número de miembros (técnicos superiores, pertinentemente cualificados, de prevención de riesgos laborales) a la organización nacional, la diversa estructura funcional y la lógica dispersión geográfica de la plantilla de la empresa, sin perjuicio de la necesaria designación de todos aquellos recursos preventivos adicionales necesarios, como, por ejemplo, trabajadores/as designados para tareas de prevención de riesgos laborales en los diferentes centros de trabajo.



Artículo 52. Participación de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales.

1. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones adicionales específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los miembros de comités de empresa o delegados de personal según proceda en cada caso, en número y con las competencias previstas en los artículos 35 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención, con el objetivo de que desarrollen de forma adecuada, efectiva y colaboradora con la empresa, las competencias y facultades respecto de la acción preventiva atribuidas según la legislación vigente, dispondrán de un crédito horario adicional retribuido igual al número de horas asignadas como crédito horario de que en ese momento dispongan por su condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.

La empresa proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones. La fórmula concreta de reserva de horas e impartición de la formación, en cada caso, será desarrollada en los pertinentes Reglamentos de funcionamiento de los comités de seguridad y salud.

2. Representantes sindicales designados por centros de trabajo.

No obstante lo anterior, cada sindicato firmante del presente convenio colectivo podrá contar, con las mismas competencias, obligaciones y derechos que los delegados de prevención, en su ámbito de responsabilidad, con un delegado sindical designado, especializado en la prevención de riesgos laborales, que coordine desde su formación sindical las labores relativas a la promoción de la salud laboral dentro de cada centro de trabajo.

3. Comités regionales de seguridad y salud.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y subsiguiente normativa de aplicación, en concreto, lo referido a la consulta y participación de los trabajadores/as, y como instrumento



práctico de funcionamiento para el adecuado desarrollo de la política, a nivel nacional, de la prevención de riesgos laborales de la empresa, se constituirán, los correspondientes Comités regionales de seguridad y salud, extrapolando y acordando la composición y competencias genéricas que dictan los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Cada uno de estos Comités regionales de seguridad y salud adecuará, ampliándolas según criterios consensuados, esas guías genéricas de actuación a su actuación concreta, de cara a un más óptimo funcionamiento y control de toda la actividad preventiva que caiga dentro de su ámbito de aplicación, a través de la adopción de reglamentos internos de funcionamiento para cada uno de esos Comités regionales de seguridad y salud, acordados por las partes componentes y aprobados en pleno del propio Comité.

Se establece un plazo máximo de seis meses a partir de la firma de este convenio para tener formalmente constituidos cada uno de los Comités regionales de seguridad y salud, con el compromiso de que el plazo de regulación de los mismos a través de esos respectivos reglamentos de funcionamiento interno no superará el período de nueve meses contados a partir de la firma de este mismo convenio. Se establece una periodicidad trimestral para las reuniones ordinarias de cada uno de estos Comités regionales de seguridad y salud, y de modo extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en los mismos.

Asimismo, estos Comités regionales de seguridad y salud, de composición mixta y paritaria, estarán formados por dos miembros por cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio y hasta el mismo número de miembros en representación de la empresa, estableciéndose a través de los respectivos reglamentos internos de funcionamiento los pertinentes procedimientos de suplencias. Los Comités regionales de seguridad y salud estarán presididos por un representante de la Dirección, quien podrá designar un Secretario, con voz pero sin voto. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.

En las reuniones de estos Comités regionales de seguridad y salud, y en relación con los temas a tratar, podrán participar, con voz pero sin voto, representantes de los trabajadores/as y representantes de la Dirección que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en estos órganos.

4. Comisión nacional de seguridad y salud.

a) Constitución. Al amparo de lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención



de Riesgos Laborales, se acuerda por medio del presente convenio, la constitución, funcionamiento y competencias genéricas de la Comisión nacional de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales, para aquellas empresas afectadas por el ámbito de este convenio que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de seguridad y salud.

La Comisión nacional de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la empresa en materia de prevención de riesgos. Será en el seno de esta Comisión donde la Dirección de la empresa concreta ejerza su obligación de consultar la adopción de decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Composición. La Comisión nacional de seguridad y salud, de composición mixta y paritaria, estará formada por un miembro por cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio, estando designados para ello los ya citados coordinadores sindicales nacionales, y el mismo número de miembros en representación de la empresa, estableciéndose a través del respectivo reglamento interno de funcionamiento los pertinentes procedimientos de suplencias. La Comisión nacional de seguridad y salud estará presidida por un representante de la Dirección, quien podrá designar un Secretario, con voz pero sin voto. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.

En las reuniones de esta Comisión nacional de seguridad y salud, y en relación con los temas a tratar, podrán participar, con voz pero sin voto, representantes de los trabajadores/as y representantes de la Dirección que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en estos órganos.

c) Reuniones. La Comisión nacional de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en la misma. Este punto será desarrollado en el pertinente reglamento interno de funcionamiento de la Comisión nacional de seguridad y salud.

d) Competencias y facultades. El ámbito territorial de las competencias y facultades de la Comisión nacional de seguridad y salud, en adelante CNSyS será el estatal y el que supere al correspondiente a las de cada uno de los delegados de prevención, incluyendo los Comités regionales de seguridad y salud.

La CNSyS, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de salud y seguridad laboral y prevención de riesgos laborales, entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la



aplicación de la política preventiva de la empresa en su ámbito de competencia, correspondiéndole las competencias generales atribuidas en el artículo. 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en detalle vendrán desarrolladas en el pertinente reglamento de funcionamiento de la Comisión nacional de seguridad y salud.

e) La CNSyS adecuará, ampliándolas según criterios consensuados, esas guías genéricas de actuación a su actuación concreta, de cara a un más óptimo funcionamiento y control de toda la actividad preventiva que caiga dentro de su ámbito de aplicación, a través de la adopción del pertinente reglamento interno de funcionamiento de la Comisión nacional de seguridad y salud, acordado por las partes componentes y aprobado en pleno de la propia Comisión. Se establece un plazo máximo de tres meses a partir de la firma de este convenio para tener formalmente constituida esta Comisión nacional de seguridad y salud, con el compromiso de que el plazo de regulación de la misma a través del reglamento de funcionamiento interno no superará el período de seis meses contados a partir de la firma de este mismo convenio.

Artículo 53. Vigilancia específica 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 trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Se ofrecerán los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

Reconocimiento médico inicial después de la incorporación al puesto.

Reconocimiento médico tras ausencia prolongada por motivos de salud.

Reconocimiento médico a trabajadores/as sensibles, incluida la maternidad, si aplica.

Reconocimientos médicos periódicos anuales.

A todos los trabajadores/as de la empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, se les proporcionará un reconocimiento médico anual. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La obligatoriedad y periodicidad de los reconocimientos médicos específicos a los trabajadores/as de la empresa, se ha de focalizar, de modo prioritario, en los posibles colectivos de riesgo que se puedan detectar en el Grupo ONO, analizando las mismas en el seno de la Comisión nacional de seguridad y salud.



El reconocimiento médico periódico se realizará mediante un diseño basado en el análisis de riesgos del puesto de trabajo, bien sean éstos laborales o genéricos, tales como edad, sexo, antecedentes, herencia genética, para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad de todos los trabajadores/as y en atención a una vigilancia de salud personalizada y adecuada a cada trabajador/a. El citado diseño será analizado en el seno de la Comisión nacional de seguridad y salud.

2. Campañas de medicina preventiva.

La Dirección de las empresas promoverá campañas de medicina preventiva tales como campañas de deshabituación al tabaco, y antigripal.

Artículo 54. Evaluaciones de riesgos.

A los efectos de realizar las preceptivas evaluaciones de riesgos y las consiguientes planificaciones preventivas, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dichas evaluaciones:

a) Factores físicos, químicos y biológicos, tales como temperatura, humedad, corrientes de aire, aireación/ventilación, instalación de equipos de aire acondicionado; iluminación, reflejos molestos; niveles de ruido; presencia de radiaciones; niveles de polvo nocivo o molesto en el ambiente; contactos con productos químicos; infecciones por uso común de auriculares, tubos de voz, micros y teléfonos convencionales...

b) Factores de seguridad, tales como caídas al mismo o a distinto nivel; desprendimiento o caída de objetos; contactos eléctricos; incendios o explosiones, evacuación en caso de emergencia, señalización de emergencia, medidas contra incendios, señalización de medidas contra incendios...

c) Factores ergonómicos, en aplicación de la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para la evaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización; orden y limpieza; esfuerzos físicos que conllevan fatiga.

d) Factores psicosociales y de organización, tales como pausas en el trabajo, fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión, conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por los clientes externos o internos, horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar.

Artículo 55. Formación e información sobre la prevención de riesgos laborales.

La Prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todos los implicados

en tal actividad preventiva.

a) Formación a los delegados de prevención y representantes designados. En función de la conveniente uniformidad en la formación a impartir en materia preventiva en el sector, referida a los delegados de prevención, la empresa asegurará, con independencia de las distintas personas o entidades que las impartan, equiparables programas formativos adecuados al desarrollo de sus labores preventivas de seguimiento de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, colaboración con los Servicios de Prevención y control de las medidas preventivas tomadas, y que les faculten como técnicos de prevención de riesgos laborales, en su nivel básico.

b) Formación a los trabajadores/as. Además de los folletos prácticos informativos entregados a todos los trabajadores/as en el momento de su contratación, el Grupo ONO velará por una adecuada formación de cada trabajador/a, complementando necesariamente aquellas notas iniciales con los puntos específicos de cada empresa en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos, haciendo hincapié en los aspectos preventivos de los riesgos en la empresa, haciéndose referencia al centro de trabajo concreto donde presta sus servicios el trabajador/a y en todo lo relativo a las instrucciones de actuación en caso de evacuación, así como conforme a lo que establezca el Plan de Emergencia y Evacuación en cada caso.

c) Información a trabajadores/as y delegados de prevención. Tal y como indica la normativa, todos los trabajadores/as habrán de tener a su alcance información puntual, precisa y adecuada, referente a los riesgos inherentes a sus puestos de trabajo, detectados a partir de la realización y el análisis de las pertinentes evaluaciones de riesgos. Asimismo, los delegados de prevención habrán de disponer de la información sumaria de los riesgos detectados por puestos de trabajo, con especial hincapié en aquellos puestos en que se hayan detectado riesgos calificados como de especial peligrosidad.

Artículo 56. Ropa y equipos de protección individual.

1. Criterios generales.

Teniendo siempre presente que, tal cual indica el apartado h), punto 1, del Artículo 15 («Principios de la Acción Preventiva») de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, que el Grupo ONO adoptará siempre que sea posible aquellas medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, la Dirección de la empresa, informando a la representación de los trabajadores/as, determinará los puestos de trabajo en los que inevitablemente deba recurrirse a la protección individual, y precisará para cada uno de estos puestos el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo que deberá proporcionarse

gratuitamente a los trabajadores/as.

Como punto de partida se estará en todo caso a lo legislado en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores/as de los equipos de trabajo, con las modificaciones que, en materia de trabajos temporales en altura, se recogen en el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, así como lo regulado sobre las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual en el Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre y sus sucesivas modificaciones.

Los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Dirección, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por ésta.

2. Reposición de equipos.

Con carácter general, se estudiará el procedimiento de revisión y frecuencia en la reposición de los equipos de protección en el seno de la Comisión nacional de seguridad y salud.

Por otro lado, los equipos de protección individual tales como casco, gafas, pantalla facial, guantes dieléctricos, protectores auditivos, ente otros, tendrán establecido un período de reposición en base a las especificaciones del proveedor y al uso dado en cada caso.

Se podrá efectuar reposición extraordinaria en caso de deterioro anticipado de los equipos, en las siguientes condiciones:

- a) El deterioro no ha de ser causado por negligencia o uso indebido de los equipos.
- b) El incidente que altere la calidad de los equipos haciéndolos inservibles ha de ocurrir dentro de la jornada laboral y ejerciendo el trabajo que se tiene encomendado.
- c) En todos los casos de reposición extemporánea de los equipos, será necesaria la entrega del equipo deteriorado en el momento de la recepción del nuevo equipo.

Artículo 57. Prevención de la violencia psicológica en el trabajo.

El denominado acoso moral es un fenómeno que cada vez cobra más trascendencia por el número de afectados y por los efectos sobre la dignidad y la salud de los trabajadores/as. Por ello, se debe considerar el acoso moral y psicológico como falta muy grave.



La Dirección de la empresa establecerá, junto con la representación de los trabajadores/as, cauces de información, prevención, valoración, protección y sanción en su caso, frente a posibles situaciones de maltrato, tanto físico como psicológico, estableciendo para ello el pertinente protocolo de actuación para la prevención de estos riesgos, otorgando la máxima importancia y gravedad debida, así como garantizando, en su caso la confidencialidad de víctima y testigos.

La Dirección del Grupo ONO adquiere, con ello, el compromiso de mejora de las relaciones sociales y laborales para prevenir estos hechos. Concretamente, se comprometen a desarrollar y difundir la información y formación de trabajadores/as, mandos intermedios, directivos e interlocutores sociales en este campo.

La Comisión nacional de seguridad y salud, teniendo facultades para el análisis y la emisión del correspondiente informe en los posibles casos de acoso moral, psicológico y sexual, y conjuntamente con los Servicios de Prevención, desarrollará el citado protocolo de actuación para la prevención y solución de quejas en materia de acoso laboral, con el compromiso de su entrada en vigor durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Capítulo XII. Acuerdo sobre el teletrabajo.

Artículo 58. Introducción.

Se acuerda entre la empresa y la representación de los trabajadores/as el desarrollo de un acuerdo de teletrabajo, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002.

Las características principales para su realización han sido: la voluntariedad, reversibilidad, mínimos dos días en semana o tiempo equivalente, que su actividad fuera susceptible de teletrabajo, consentimiento de su jefe inmediato y mantenimiento de las condiciones de empleo y de los derechos colectivos o de representación sindical.

Ambas representaciones acuerdan establecer un marco estable que abarque la vigencia del convenio, en el que se desarrolle la implantación del teletrabajo en el Grupo ONO, y puedan evaluarse los resultados de su aplicación. Dicho marco se desarrollará con arreglo a los siguientes términos y condiciones.

Artículo 59. Ámbito de aplicación.

En principio vamos a definir el teletrabajo, en el ámbito del Grupo ONO como una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por el tele trabajador/a utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización.



Artículo 60. Ámbito objetivo: Perfil de las actividades.

Se implantará con carácter general en aquellas actividades que son susceptibles de esta modalidad.

Para ello, en el seno de la Comisión de empleo, se efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de los empleados a los que afecta la realización del teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

Artículo 61. Ámbito personal: Perfil del teletrabajador/a.

Este aspecto deberá considerarse por los responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.

Ambas partes se comprometen a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo. Las reclamaciones que pudieran surgir se analizarán en el seno de la Comisión de empleo.

Artículo 62. Condiciones de implantación del teletrabajo.

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16 de julio de 2002, sin que desde esa fecha, se haya producido ninguna novedad en esta materia, ni se haya elaborado el informe que sobre la evolución en su aplicación prevea el propio acuerdo. La modalidad de teletrabajo no puede generar situaciones de discriminación y a tal efecto, se considera:

1. Efectividad.

A partir de la publicación oficial del presente convenio, la extensión paulatina de la modalidad de teletrabajo a los empleados en aquellas actividades, áreas y categorías que se puedan ir incorporando a esta modalidad, potenciando su desarrollo y teniendo en cuenta las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.

2. Carácter: Voluntario.

Tendrá siempre carácter voluntario para el empleado, formalizándose mediante un Acuerdo individual de teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendría una duración de un año.



Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga tácita salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de 1 mes de antelación, a través del jefe inmediato y comunicación a la Dirección de recursos humanos.

3. Carácter reversible.

Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los dos primeros meses, transcurrido el cual el trabajador/a quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del acuerdo individual. Cumplido ese primer año, surtirá efecto su prórroga en los términos del apartado anterior. En el momento de cada prórroga se recuperará la reversibilidad para el empleado y la posibilidad del retorno físico al puesto de trabajo durante los dos meses siguientes, de no ejercitar ese derecho de reversión se prorrogará el acuerdo por un nuevo año, con un nuevo período de reversibilidad de dos meses.

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa del trabajador/a como de la empresa:

a) A iniciativa de la empresa y siguiendo los trámites que se fijen en el seno de la Comisión de empleo, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad del teletrabajador/a, cambio de puesto de trabajo y cuando no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

b) A instancia del empleado podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por la Dirección de recursos humanos en coordinación con su área de pertenencia.

En ambos casos el plazo de preaviso será de 15 días.

De estas situaciones de reversibilidad se informará a la representación de los trabajadores/as conforme a lo previsto en el apartado de seguimiento del presente convenio.

4. Vigencia.

Como regla general la condición de teletrabajador/a se mantendrá en tanto no varíen las circunstancias que dieron lugar a la firma del acuerdo individual, cumpliendo en todo caso los principios de voluntariedad y reversibilidad.

5. Tiempo de teletrabajo.

El tiempo mínimo de teletrabajo acordado dentro de convenio será con carácter



general de dos días, pudiendo ser ampliable de común acuerdo por ambas partes, teletrabajador/a y responsable inmediato, cuando la actividad desarrollada lo permita y con la conformidad de la Dirección de recursos humanos y dando posterior conocimiento a la Comisión de empleo. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre los empleados que realicen teletrabajo, de estas excepciones se informará a la representación de los trabajadores/as de acuerdo con lo previsto para el seguimiento de esta modalidad.

En el contrato será suficiente con la determinación inicial del número de días/horas de teletrabajo semanales. Salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo.

Por último, para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

6. Formación.

Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

7. Protección y confidencialidad de datos.

Los teletrabajadores/as seguirán vinculados a los derechos y obligaciones establecidos por el Grupo ONO en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador/a para fines profesionales.

Artículo 63. Medios y facilidades a proporcionar por la empresa.

En el Acuerdo Marco Europeo suscrito el 16 de julio de 2002 entre las organizaciones empresariales y la representación de los trabajadores/as, se contempla la responsabilidad de la empresa en el suministro de medios y facilidades. En este convenio colectivo, se compromete a fijar los términos en que se facilitarían los medios de comunicación con la participación de dicha representación social. Este aspecto tiene un carácter prioritario para la representación de los trabajadores/as.



1. Equipos.

La empresa, en base al citado Acuerdo Marco, asume el compromiso de establecer un programa de dotación progresiva de los medios necesarios a los teletrabajadores/as, estableciéndose y adecuándose las prioridades que permitan lograr un mayor desarrollo del teletrabajo y continuidad en su implantación. El suministro de equipos para teletrabajo se articulará de manera que no exista duplicidad de equipos propiedad de la empresa. A estos efectos se realizará dicho programa, y se efectuará su seguimiento en la Comisión de empleo, que valorará el cumplimiento de la provisión de dichos equipos.

Software: Los ordenadores incorporarán el sistema operativo Windows 2000 (los portátiles Windows XP profesional) y el software necesario para la conexión a Sistemas Corporativos (VPN), que además incorporarán, entre otros, los siguientes programas.

Microsoft Office.

Acrobat Reader.

Internet Explorer.

Winzip.

Fireworld y antivirus actualizado.

Software que permita el acceso a todas las aplicaciones corporativas.

2. Comunicaciones.

El criterio para determinar esta facilidad vendrá determinado bajo la premisa de que la modalidad de teletrabajo no pueda suponer para el trabajador/a un mayor coste en sus comunicaciones. Dichas facilidades no podrán ser utilizadas para fines particulares.

Internet de banda ancha.

Voz sobre IP. Se analizará la posibilidad de dotar a los teletrabajadores/as de una línea de voz sobre IP.

Móvil para los colectivos por la especialidad de la actividad que desarrollan.

Para los empleados que lo soliciten podría facilitárseles una Webcam para su uso exclusivo en multiconferencias, siempre con el visto bueno de la Dirección de su área.

Al objeto de desarrollar este aspecto en línea con el Acuerdo Marco Europeo de





Teletrabajo, ambas partes asumen el compromiso de desarrollar las fórmulas que permitan que durante el contrato de teletrabajo no suponga para el teletrabajador/a coste en sus comunicaciones.

3. Otros gastos.

Mantenimiento informático - Soporte OSI. Se asumiría por la empresa, la atención sería preferente y con un equipo de atención específico.

Dotación de papelería. Sería facilitada por el Grupo ONO al igual que si estuviera en el centro de trabajo.

Agua, luz, calefacción, etc. Los gastos serán por cuenta del teletrabajador/a.

Herramientas: Se trata de que el teletrabajo pueda realizarse desde el domicilio en idénticas condiciones que en la oficina, por lo que la empresa pondrá los medios para que el trabajo pueda desarrollarse a distancia en las mejores condiciones posibles.

En este sentido, las facilidades y la progresiva dotación de medios se efectuarán en el marco del Acuerdo Europeo de Teletrabajo de 2002.

Artículo 64. Condiciones laborales de los teletrabajadores/as.

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores/as, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores/as. El trabajo sigue igual, la única diferencia es que se desarrolla desde otro lugar las actividades laborales que permiten este desplazamiento. En este sentido, del acuerdo individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes.

1. Jornada y horarios.

La jornada es la establecida en la normativa. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su área de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario del teletrabajador/a en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad- por ejemplo por colaboración en proyectos.), partiendo del principio de que el trabajo



debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina.

Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el acuerdo individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que cómo regla general, se teletrabajará.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

2. Teletrabajo fuera del horario habitual.

Será siempre a instancia del teletrabajador/a, y podrá admitirlo su Dirección de área con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera al empleado por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

3. Trabajo a turnos.

Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

4. Condiciones económicas.

La retribución del empleado no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirá modificación el salario bruto fijo. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial y las circunstancias que generan el derecho a su percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse.

Los cambios horarios que tengan lugar a instancia del teletrabajador/a no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos al trabajador/a por razón del horario.

5. Recomendaciones en materia de prevención y salud laboral.-En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

a) El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

b) El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

c) Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cms. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

d) La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador.

e) Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un porta copias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

f) Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

g) El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.

h) Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

i) La empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a

intervalos periódicos para estos trabajadores/as.

j) A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: No sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas, del orden de 30.000 voltios.

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizado el Grupo ONO para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al interesado con 48 horas de antelación al menos y autorización del teletrabajador/a, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la representación de los trabajadores/as de su evolución.

Además se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del Teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Derechos sindicales.

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del teletrabajador/a, rigiéndose las comunicaciones con sus representantes conforme a lo pactado en el convenio colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores/as. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador/a, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los teletrabajadores/as, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

La concreción y aplicación de este derecho, deberá ser objeto de análisis y desarrollo en la Comisión de empleo, para garantizar su efectiva aplicación.

7. Formación.

El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe



potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para los teletrabajadores/as, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

El objetivo de este Plan formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite al empleado para el uso de las herramientas básicas del teletrabajador/a haciendo especial énfasis en el correo electrónico, en los entornos de trabajo corporativos y en las cuestiones psico-sociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

Un primer módulo básico y obligatorio (modalidad de tele formación a título orientativo) estaría integrado por:

Teletrabajo. Componentes y Herramientas, que tiene como contenido:

Teletrabajador/a Tipo.

Requisitos o

Herramientas del teletrabajador/a: Hardware / Software o

Entorno de trabajo.

Habilidades:

Optimización de los recursos.

Gestión del tiempo y control del estrés.

Tiempo de trabajo.

Organización.

Técnicas antiestrés.

Artículo 65. Procedimiento.

Para la implantación del teletrabajo con carácter general, se articularán los pertinentes desarrollos informáticos que permitan recoger de manera automática un procedimiento de tramitación, autorización y formalización del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores/as con vinculación a su acoplamiento. Para la tramitación de las solicitudes y autorización de la Dirección de recursos humanos será preciso la conformidad de los responsables inmediato y del Área correspondiente.

Se establecería un tutor en cada Dirección de área, institucionalizando esta figura como apoyo, de manera que establezca contactos periódicos con los





teletrabajadores/as y sus responsables, sirviendo como termómetro para la organización a nivel de valoración y seguimiento del desarrollo del teletrabajo en su área respectiva, así como punto de consulta y resolución de incidencias, sin perjuicio de la intervención en última instancia de la Dirección de recursos humanos, tanto a nivel central como territorial, y la participación de la representación de los trabajadores/as en los términos previstos para el seguimiento de la modalidad de teletrabajo.

Además se establecerá un canal de comunicación de teletrabajador/a, de manera similar a un «foro» con moderación por los propios tutores, al objeto de paliar la posible sensación de aislamiento o falta de arraigo que a futuro y tras un largo período en la implantación del teletrabajo podría provocar entre los teletrabajadores/as. A cuyo efecto, ambas partes orientarán sus esfuerzos en futuras alternativas con esta finalidad.

Artículo 66. Efectividad.

La efectividad del presente acuerdo en cuanto al momento de implantación y condiciones para la extensión del teletrabajo está sujeta a su ratificación por la Comisión de negociación permanente.

Artículo 67. Seguimiento del acuerdo.

En el seno de la Comisión de empleo se facilitará información sobre los teletrabajadores/as existentes en cada momento, evolución de las solicitudes, prórrogas, al objeto de que la representación de los trabajadores/as pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente convenio. Asimismo, y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente, se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

Capítulo XIII. Sistema Retributivo.

Artículo 68. Kilometraje.

1. Cuando el empleado realice desplazamientos profesionales utilizando a instancia de la empresa su vehículo particular, será compensado económicamente en la cuantía de 0,26 € brutos por kilómetro durante el año 2010 y 0,27 € brutos por kilómetro durante el año 2011. Estos importes se revalorizarán en el mismo porcentaje de incremento previsto para el capítulo relativo a retribuciones salariales.





2. Ningún empleado está obligado a usar su vehículo particular y sólo si de forma voluntaria el trabajador/a decide a instancia de la empresa usar su vehículo particular, se le compensarán todos los kilómetros realizados en las cuantías antedichas.

Artículo 69. Régimen de disponibilidad.

1. Se considerará como disponibilidad aquellos tiempos de espera o expectativa, fuera de la jornada laboral normal del trabajador/a, en los que éste habrá de estar localizable, con los medios pertinentes que la empresa pondrá a su disposición, para desarrollar labores inherentes a su actividad laboral en caso necesario.

2. Los períodos de disponibilidad no tendrán consideración de tiempo efectivo de trabajo, por ello no será de aplicación en este período ningún sistema de geolocalización personal (GPS o GPRS) o de otra índole.

3. Con carácter general, los períodos de disponibilidad tendrán un carácter voluntario y serán realizados a petición explícita por parte de la empresa.

3.1 Adscripción al régimen de disponibilidad e intervención: La adscripción al régimen de disponibilidad e intervención puede efectuarla cualquier trabajador/a de la compañía, a requerimiento de ésta, mediante la firma de la aceptación voluntaria de dicha adscripción que podrá ser temporal o indefinida.

3.2 En el documento de aceptación voluntaria se indicará la fecha de comienzo y de fin, en caso de ser temporal, del período adscrito a este régimen.

3.3 Cuando se trate de aceptaciones voluntarias indefinidas o por tiempo superior a un año, el trabajador/a tendrá la posibilidad de renunciar a la adscripción a disponibilidades e intervenciones siempre que lo notifique con tres meses de antelación y siempre que hayan transcurrido, como mínimo, nueve meses desde la fecha de comienzo de este régimen.

3.4 En el caso de ser necesario proceder a la prórroga de las disponibilidades temporales inferiores al año, se deberá respetar un plazo de preaviso al trabajador/a de tres meses. Para la acumulación de períodos de tiempo superiores a un año se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

3.5 Se acompaña como Anexo III al presente convenio colectivo el modelo de documento de adscripción al régimen de disponibilidad e intervención. En cualquier caso, para acogerse al régimen de disponibilidad, será necesaria la adscripción voluntaria, mediante la firma del citado anexo.

3.6 Las áreas afectadas, una vez conozcan las personas adscritas, publicarán el correspondiente calendario o sistema de disponibilidad.





3.7 Con carácter excepcional, en el caso de que por ausencia momentánea de disponibilidad efectiva, no se asegurase el nivel de servicio necesario, el responsable máximo del área, contando con el conocimiento de la Dirección de recursos humanos podrá requerir, de forma temporal y por el tiempo mínimo imprescindible y por un plazo máximo de cuatro meses, que las personas que conforman su equipo hagan turnos rotativos de disponibilidad.

Esta medida excepcional, deberá estar debidamente justificada y motivada en base a la existencia de necesidades de índole crítico de la más alta gravedad y realmente urgentes para el mantenimiento del servicio. A tal efecto, la Dirección de recursos humanos deberá comunicar a la representación legal de los trabajadores/as con un preaviso de quince días la adopción de esta medida excepcional. Para la elección de las personas que deban estar disponibles se respetarán los siguientes criterios por orden de prelación:

Voluntariedad.

Ausencia de cargas familiares.

Perfil profesional.

4. Período mínimo de disponibilidad:

El período mínimo de disponibilidad, a efectos del cobro de la misma se fijará en ocho horas consecutivas.

5. Preaviso:

La disponibilidad general se configurará en el correspondiente calendario o sistema elaborado por el área y será publicado con una antelación mínima de dos meses a su efectividad, excepto en aquellos casos imprevistos y urgentes en los que el plazo mínimo será de un mes.

Por otra parte, el tiempo mínimo de preaviso individual para pasar a situación de disponibilidad será de siete días, habiendo de realizarse el aviso de forma escrita, vía correo electrónico, por ejemplo, pudiendo realizarse además el preaviso de forma verbal. No obstante la compañía tenderá a realizar el preaviso con una antelación mayor.

En caso de necesidad urgente consecuencia de circunstancias imprevistas, graves y acreditando convenientemente las causas, el citado plazo será de cuarenta y ocho horas.

6. Límite máximo anual:

El límite máximo de horas de disponibilidad anual se fija en mil seiscientas horas.





Con carácter general, el límite máximo de horas al trimestre será de cuatrocientas horas., no rebasando un máximo de siete días consecutivos en este régimen. Excepcionalmente, en caso de necesidades productivas, se podrá acordar con el trabajador/a rebasar este límite, poniendo dicha excepcionalidad en conocimiento de la Comisión de empleo.

7. Asignación de disponibilidad:

No se podrá asignar disponibilidad a un trabajador/a en su tiempo de vacaciones ni en los supuestos de permisos retribuidos fijados en el convenio colectivo.

Tampoco se podrá asignar disponibilidad a un trabajador/a durante las cuarenta y ocho horas anteriores a un período de vacaciones solicitado por el mismo, si ese período de cuarenta y ocho horas coincide con fin de semana y siempre y cuando lo permita el servicio.

A tal efecto, para que se le aplique el contenido del párrafo anterior y de cara a la correcta organización del servicio, el trabajador/a deberá solicitar a su responsable el período de disfrute de vacaciones con una antelación mínima de treinta días.

8. Cómputo diario:

A efectos de cálculo, un día comienza a las 7:00 horas de dicho día natural y termina a las 7:00 horas del día natural siguiente.

9. Importes económicos compensatorios:

Laborable: 4,06 €/€.

Sábado, domingo, no laborable o festivo: 5,11 €/h.

Días especiales: 5,53 €/h.

A estos efectos, se definen como días especiales los siguientes:

El 24 de diciembre.

El 25 de diciembre.

El 31 de diciembre.

El 1 de enero.

10. Revisión de importes económicos:

El importe de estas cantidades será actualizado anualmente conforme a la subida

salarial pactada.

Artículo 70. Régimen de intervención.

1. Se considerará como intervención aquel intervalo de tiempo, en que al trabajador/a, dentro del período de disponibilidad aceptado explícitamente por el propio trabajador/a, se le requiere la realización de un trabajo inherente a su puesto de trabajo con conexión remota por teléfono, conexión remota por ordenador, o de forma presencial.

2. Carácter del período de intervención:

A todos estos efectos, los intervalos de tiempo trabajados mientras se está en situación de disponible para solucionar la problemática concreta por la que se requiera al trabajador/a, tendrán consideración de horas extras, incluyéndose como tales en el cómputo de las mismas todo el tiempo que el trabajador/a precise para desarrollar la labor solicitada a partir del momento de la comunicación de petición explícita de la empresa, así como el tiempo usado para los traslados de ida y vuelta al centro de trabajo o área de actuación habitual, debiéndose acordar por escrito con el trabajador/a realizar intervenciones fuera de dicha área.

3. Cómputo de la intervención:

a) Intervención presencial: Se computará como tiempo de intervención el tiempo de desplazamiento ida y vuelta (dos horas como máximo para la ida y dos horas para la vuelta) así como el trabajo efectivo.

b) Intervención remota (ordenador o teléfono): Se computará desde la llamada al empleado, desplazamiento, si procede, al domicilio, y hasta la finalización de la intervención.

c) El tiempo mínimo para el cómputo de la intervención, a efectos del cobro de la misma, ya presencial, ya remota, será de una hora.

4. Horario de intervención:

En lo referente al horario de intervención, debe distinguirse:

I. Grandes cuentas y tickets de red: Será de 24 horas.

II. Cliente residencial: Será de 9:00 horas a 22:00 horas.

III. Cliente empresa: Será de 9:00 horas a 24:00 horas.

5. Compensación del tiempo de intervención:



El trabajador/a, salvo necesidades del servicio debidamente acreditadas, elegirá el tipo de compensación.

a) Compensación con tiempo de descanso: Se compensa una hora intervenida con dos horas de descanso.

Será posible acumular horas de descanso hasta un máximo de dieciséis horas, para poder descansar dos jornadas completas. El trabajador/a podrá disfrutar de este descanso continuado de común acuerdo con su superior y teniendo en cuenta las necesidades del servicio debidamente acreditadas.

El trabajador/a podrá seguir acumulando más de dieciséis horas de descanso para el disfrute de jornadas completas, pero no podrá disfrutar de esas nuevas jornadas hasta no haber consumido las dos anteriores.

b) Compensación en metálico:

Laborable (lunes a viernes): 150% del valor de la hora ordinaria.

Sábado, domingo, no laborable o festivo: 175% del valor de la hora ordinaria.

Días especiales (los mismos que en la disponibilidad): 200% del valor de la hora ordinaria.

6. Tiempo y distancia de respuesta:

En el supuesto de ser requerido por parte de la compañía para realizar una intervención presencial, el empleado deberá personarse en un plazo no superior a dos horas en el centro de trabajo o área de actuación habituales.

La empresa reembolsará al empleado el kilometraje, peaje, gastos de aparcamiento o cualquier otro gasto derivado del propio desplazamiento, según política definida y pública de la compañía, o el uso de medio de transporte público, incluido taxi; siempre en ambos casos previo justificante del gasto y recorrido. Este desplazamiento en ningún caso podrá ser superior a 150 Kms.

7. Pago de disponibilidad durante el tiempo de intervención:

Durante el tiempo que dure una intervención, el trabajador/a que estaba disponible, conservará el derecho a percibir el importe correspondiente a la citada disponibilidad.

8. Descanso entre jornadas:

En lo referente a descansos entre jornadas, con carácter general, de conformidad con lo regulado en la normativa laboral de aplicación, se deberá respetar la obligación del descanso mínimo de doce horas desde la última intervención hasta





el comienzo de la jornada siguiente, respetando los descansos legales de quince minutos cuando la intervención se alargue más de seis horas.

El trabajador/a quedará eximido de realizar, respetando las doce horas de descanso entre jornadas, la parte de la jornada restante de trabajo de ese día sin menoscabo de las retribuciones económicas que le correspondieran. Si el servicio lo permitiera, esa parte restante de la jornada la podrá realizar el trabajador/a desde su domicilio en conexión remota.

Artículo 71. Trabajos planificados.

1. En el supuesto de trabajos planificados, salvo urgencias de servicio, se respetará un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas.
2. Con carácter general, ningún trabajador/a realizará más de dos noches consecutivas o tres días de trabajos planificados por semana. En caso de necesidades productivas, el trabajador/a realizará un número mayor de días de trabajo planificado, en cuyo caso quedará exonerado de prestar actividad laboral en su jornada ordinaria en cada uno de los días hábiles siguientes, poniendo dicha excepcionalidad en conocimiento de la Comisión de empleo.

No podrán ejecutarse trabajos planificados nocturnos en noches previas a días festivos o no laborables. Quedan exceptuados aquellos trabajos que por su posible impacto en el servicio, deban ejecutarse en ese horario.

En cuanto a su compensación económica se estará a lo establecido para el supuesto de Intervención.

Artículo 72. Régimen de objetivos.

1. Para todos aquellos trabajadores/as que vinieran percibiendo un sistema de retribución variable, denominado bonus, se establecerán y publicarán los parámetros generales de consecución de los citados objetivos corporativos que, en cualquier caso, comprenderán una adecuada cuantificación y medición.

Los objetivos colectivos serán cuantificables y medibles, para los que se establecerán y publicarán los parámetros generales de consecución, en función de las distintas áreas de la compañía.

Respecto a los objetivos individuales, siempre y cuando los hubiera, se establecerán por acuerdo entre los trabajadores/as y los responsables inmediatos.

2. Se fijará y publicará el calendario anual de seguimiento y aplicación de objetivos, según política pública establecida por la Dirección, informando de ello a la representación legal de los trabajadores/as y que contendrá, como mínimo, las siguientes condiciones:



a) Período de fijación anual de objetivos, lo que se producirá dentro del primer trimestre del año en curso.

El incumplimiento del término temporal establecido en el párrafo anterior en la fijación de los objetivos, supondrá la consideración para el trabajador/a de la consecución del 100 por 100 de dichos objetivos durante el plazo temporal en el que no se hubieran fijado.

A partir del día 30 de septiembre del año en curso, si no hubiesen sido fijados los objetivos, el trabajador/a percibirá el 100 por 100 de los objetivos anuales.

b) Seguimiento y actualización de objetivos, lo cual deberá efectuarse antes de la finalización del tercer trimestre de cada año.

c) Valoración de objetivos conseguidos, lo que deberá efectuarse dentro del primer trimestre del año siguiente.

d) Comunicación definitiva de los objetivos alcanzados, lo que se efectuará antes del final del primer trimestre del año siguiente.

e) Se exceptúan de los plazos referidos en este artículo, las nuevas incorporaciones, una vez publicados los objetivos anuales y los casos de movilidad funcional.

3. El personal sujeto a este sistema de retribución variable percibirá, adicionalmente a su salario y complementos de otra índole, por cumplimiento de objetivos, un mínimo del 7 por 100 de su salario fijo bruto anual, para una consecución del 100 por 100 de los objetivos, respetándose en todo caso, los porcentajes superiores que se vinieran percibiendo en virtud de contrato o pacto individual.

4. El importe resultante se liquidará en el mes de marzo del ejercicio siguiente al de su devengo.

5. Las discrepancias en la aplicación de las normas establecidas serán resueltas en la Comisión de empleo.

Artículo 73. Complemento de nocturnidad.

1. Se considera jornada nocturna la realizada entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2. En caso de trabajadores/as con jornada ordinaria y/o habitual que, por necesidades de producción debidamente justificadas, requeridas por la empresa, deban realizar parte de su jornada en horario nocturno, tendrán derecho a que las horas efectivamente trabajadas durante el horario nocturno se incrementen en un





25 por 100 respecto del valor de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 74. Trabajo a turnos.

1. Los trabajadores/as adscritos a turnos rotatorios, percibirán un complemento salarial por importe anual de 90 € que se abonará con carácter mensual.

Los trabajadores/as que, a la fecha de la entrada en vigor del presente convenio estén percibiendo un complemento salarial de turnicidad, lo mantendrán en el importe citado de 90 € anuales, pasando la cantidad de exceso percibida a salario consolidado.

2. Como norma general, la publicación de los calendarios de turnos en cualquier departamento adscrito a este régimen, se efectuará con un mes de antelación mínima a la fecha en que hayan de entrar en vigor. Las situaciones excepcionales que impidan a la empresa respetar este plazo mínimo de antelación serán previamente comunicadas a la representación legal de los trabajadores/as.

Los turnos deberán ser rotativos y equitativos.

3. La modificación de los turnos será, preferentemente, comunicada a los afectados con quince días de antelación, siempre y cuando haya una causa justificada, que será notificada con antelación a la representación legal de los trabajadores/as.

La modificación de los turnos que sea necesario realizar, por causas imprevistas, será comunicada a los afectados con cuarenta y ocho horas de antelación.

En caso de cubrirse las modificaciones con personal voluntario, no será requerido preaviso alguno.

4. El trabajador/a podrá solicitar cambios de turnos, con al menos un plazo de siete días de antelación a la fecha de inicio de la jornada. Estos cambios de turno se efectuarán necesariamente con trabajadores/as que realicen la misma tarea y jornada. La empresa deberá contestar por escrito dicha solicitud en un plazo nunca superior a cuarenta y ocho horas.

5. Los trabajos en turnos y en solitario se organizarán de tal modo que se salvaguarde la salud e integridad física del trabajador/a por un lado y la eficiencia del trabajo por otro.

A tales efectos deberán tenerse en cuenta las situaciones críticas de riesgo previsible y las recomendaciones contenidas en las normas de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Los trabajadores/as adscritos al régimen de turnos rotatorios tendrán derecho a





los siguientes beneficios laborales:

Vacaciones: 26 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Tickets restaurante: 17 tickets restaurante mensuales, según lo establecido en el capítulo relativo a beneficios sociales.

Doble reconocimiento médico anual.

Selección del turno por estudios oficiales acreditados, siempre que la ordenación del trabajo y el servicio lo permitan.

Calendario de turno pactado con la representación legal de los trabajadores/as.

Flexibilidad en el cambio de turno.

7. El horario de comida o cena en régimen de turnos a jornada partida no podrá ser superior a una hora y treinta minutos de duración.

El descanso compensatorio por exceso de jornada por encima de lo establecido en cómputo anual podrá ser disfrutado por el trabajador/a a su elección, salvo que las necesidades del servicio lo impidan.

8. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a estudiar durante su vigencia y en el seno de la Comisión de empleo, la posibilidad de establecimiento de medidas para limitar la edad máxima y tiempo de adscripción a turnos rotatorios, de conformidad con las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

9. Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa procederá al estudio de las necesidades de producción que puedan propiciar en la medida de lo posible una reducción del personal adscrito al régimen de trabajo a turnos rotatorios así como la reducción de los propios turnos.

Artículo 75. Salario de convenio.

1. El salario de convenio, estará integrado por el salario mínimo garantizado y el salario personal.

2. Se establece como salario mínimo garantizado para el año 2010 para trabajadores/as a jornada completa el siguiente:

Nivel I	25.000 euros
Nivel II	19.000 euros
Nivel III	15.000 euros
Nivel IV	12.000 euros

3. Dentro del salario mínimo garantizado establecido en el apartado anterior, se integran los actuales conceptos retributivos que forman parte del salario fijo bruto anual, consignándose el exceso, cuando lo hubiere, como salario personal en el recibo oficial de salarios.

4. El salario fijado en el apartado primero tendrá la consideración de mínimo para cada uno de los niveles a que se refieren.

5. Los niveles salariales establecidos en el presente artículo serán objeto de revisión con efectos de 1 de enero de 2011 en el porcentaje de incremento del IPC correspondiente a 2010, garantizándose en todo caso un incremento retributivo del 1 por 100.

Artículo 76. Revisión salarial para los años 2010 y 2011.

1. El salario de convenio será objeto de la correspondiente revisión con efectos de 1 de enero de 2010 y 1 de enero de 2011, en el mismo porcentaje de incremento del IPC del año inmediatamente anterior, garantizándose en todo caso un incremento retributivo del 1 por 100 en cada uno de dichos años.

A los efectos de la citada revisión salarial, se procederá a incrementar la masa salarial (integrada por los conceptos retributivos salario mínimo garantizado y salario personal) en el mismo porcentaje de incremento experimentado por el IPC. de los años 2009 y 2010 o, en su caso, por el 1 por 100 en cada uno de dichos años, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

2. La distribución individual del citado incremento se efectuará mediante la aplicación del incremento retributivo porcentual, fijado de conformidad con el apartado precedente, al salario de referencia establecido para cada uno de los niveles retributivos:

Nivel I	43.000 euros
Nivel II	37.000 euros
Nivel III	29.000 euros
Nivel IV	20.500 euros

3. El importe resultante de la operación fijada en el apartado anterior, se distribuirá entre los conceptos retributivos salario mínimo garantizado y salario personal.

4. El incremento retributivo correspondiente a los años 2010 y 2011 no es compensable ni absorbible.

Artículo 77. Salario personal.

El salario personal es el equivalente a la diferencia entre el salario mínimo garantizado y la retribución percibida actualmente como salario fijo bruto anual.



El importe del salario personal no será compensable ni absorbible.

Artículo 78. Complementos salariales.

Con independencia del salario mínimo garantizado y salario personal, podrán devengarse, de conformidad con lo establecido en su regulación específica, como complementos salariales los siguientes:

- a) Complemento de nocturnidad.
- b) Complemento de turnicidad.

Artículo 79. Gratificaciones extraordinarias.

La retribución salarial se abonará en catorce pagas al año, doce ordinarias y dos extraordinarias. Estas últimas, que se devengarán semestralmente, estarán integradas por el salario mínimo garantizado y el salario personal y serán abonadas en las nóminas de junio y diciembre de cada año.

Capítulo XIV. Beneficios sociales.

Artículo 80. Ayuda a comida.

1. La ayuda a comida es una compensación para contribuir a paliar el gasto de comida en que incurren los empleados en horario de trabajo como consecuencia de la actividad laboral.

2. Son beneficiarios de esta ayuda todos los empleados del Grupo ONO con jornada de trabajo a tiempo completo, así como aquellos trabajadores/as que tienen una jornada a tiempo parcial superior a 30 horas semanales, respetándose como condición más beneficiosa la situación de aquellos trabajadores/as que con reducción de jornada por razón de guarda legal estén percibiendo a la entrada en vigor del presente convenio la ayuda de comida en otras condiciones más favorables. Se hace extensible dicho régimen más beneficioso, asimismo, a todos aquellos empleados que desde la entrada en vigor del presente convenio procedan a reducir su jornada laboral por guarda legal en las mismas condiciones antedichas para los actuales beneficiarios.

Asimismo, se hará extensible este beneficio a todos aquellos trabajadores/as que, por otras causas, vinieran realizando una jornada de trabajo de 30 horas y, a la firma del presente convenio, tuvieran expresamente reconocido este derecho.

3. Se establece la ayuda de comida a través de tickets restaurante por importe de 8,30 € brutos para el año 2010 y 8,50 € brutos para el año 2011.

El personal con jornada ordinaria percibirá 15 tickets/ mes.



El personal con jornada a turnos y personal cuyo horario de trabajo oficial incluya los viernes por la tarde percibirán 17 tickets/ mes.

4. No se devengará ayuda comida en las siguientes situaciones:

Baja laboral por enfermedad o accidente de trabajo.

Baja por maternidad o paternidad.

Permiso de lactancia acumulada.

Permisos retribuidos.

Excedencias.

Jornadas parciales iguales o inferiores a 30 horas semanales.

Cualquier causa de suspensión del contrato recogida en el Estatuto de los Trabajadores.

5. Forma de cobro. La entrega de tickets correspondientes a un mes se realizará en la primera semana de ese mes.

6. Durante la vigencia del presente convenio se estudiará por parte de la empresa la posibilidad de sustituir éste tipo de ayudas para comidas por cheques guardería.

Artículo 81. Promoción de servicios de televisión, telefonía fija, telefonía móvil, internet y otros.

1. Es un beneficio acordado con los empleados del Grupo ONO sobre el coste de los servicios ofertados al público en general.

2. A tal efecto, la empresa compromete, con carácter indefinido y a su cargo, un descuento mínimo del 50 por 100 de las cuotas fijas de los productos que el Grupo ONO comercialice como operador con licencia a sus clientes (a día de hoy telefonía, internet y TV) y ello en las condiciones (en cuanto a la concreción de uso de tales productos) en que, con carácter general en cada momento, el Grupo ONO oferte a sus empleados (condiciones que hasta hoy se han venido concretando en cada «oferta a empleados»).

3. Serán beneficiarios todos los empleados del Grupo ONO que residan en el ámbito geográfico en el que ONO preste sus servicios.

Artículo 82. Autobús de empresa.

1. Es un servicio prestado por el Grupo ONO como consecuencia de las circunstancias especiales de difícil accesibilidad a través de transporte público a



los centros de trabajo, para facilitar el transporte de los empleados que prestan sus servicios laborales en el centro de trabajo de las oficinas de Madrid, ubicadas en La Florida.

2. El citado servicio se prestará en los horarios más habituales de desplazamiento a/desde las indicadas oficinas del personal con jornada ordinaria. No obstante el detalle completo tanto de horarios como de su recorrido se encuentra consignado en el intranet del Grupo ONO.

Artículo 83. Seguro de vida.

1. El Grupo ONO se compromete a concertar en favor de todos sus empleados y desde el día de su incorporación a la empresa, una póliza de seguro de vida y accidentes que garantiza el pago de una indemnización en el caso de fallecimiento o de incapacidad permanente absoluta por cualquier causa.

2. El importe de la indemnización será de:

Dos veces el salario fijo bruto anual en caso de fallecimiento o invalidez absoluta permanente por cualquier causa.

Cuatro veces el salario fijo bruto anual en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo.

Seis veces el salario fijo bruto anual en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta por accidente de tráfico.

3. Las exclusiones, así como las condiciones de adhesión del seguro serán las fijadas en la póliza suscrita por la empresa, de la cual se facilitará información a los empleados.

Artículo 84. Seguro médico.

1. Todos los empleados del Grupo ONO que a la fecha de la firma del presente convenio estuvieran disfrutando del seguro médico continuarán su disfrute en los términos regulados en el presente convenio colectivo, como condición más beneficiosa reconocida a título individual.

2. De este seguro serán también beneficiarios el cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada e hijos del empleado de conformidad con la política de la empresa. Esta se hará cargo del 60 por 100 del valor del importe de la póliza de familiares beneficiarios y el empleado del 40 por 100 restante.

3. Se establece un sistema de copago por la asistencia a consultas médicas según los criterios siguientes:

0 € de coste para la cobertura o asistencia relativa a medicina general y pediatría



en cuadro médico e instalaciones de la compañía aseguradora.

Sistema de copago, según condiciones contractuales vigentes, para el resto de coberturas o asistencias.

4. En función de la aplicación, desarrollo y siniestralidad de las contingencias médicas podrán mejorarse las condiciones de la póliza en cada momento vigente.

Artículo 85. Plan de pensiones.

1. Serán partícipes del Plan aquellos empleados del Grupo ONO, con una antigüedad mínima de doce meses y que permanecen como partícipes del Plan de pensiones del sistema de empleo, estén en situación de suspenso de aportaciones o no.

Aquellas personas que provengan de alguna de las empresas del Grupo Auna, así como aquellos que en algún momento hayan sido subrogados de otras mercantiles, podrán hacer sus aportaciones como partícipes sin necesidad de observar la antigüedad anteriormente indicada.

El empleado podrá adherirse al Plan en cualquier momento a partir de la fecha en que reúna los requisitos exigidos.

2. Son beneficiarios del Plan las personas físicas con derecho a la percepción de las prestaciones reguladas en el apartado siguiente.

Adquirirán tal condición:

a) Los partícipes que ejerzan el derecho a cobrar la prestación que les corresponda al acaecer alguno de los hechos causantes que da lugar a contingencias cubiertas por el Plan según regula el reglamento.

b) Las personas físicas que, por muerte de un beneficiario, ejerzan el derecho a cobrar prestaciones de viudedad y orfandad cuando el beneficiario fallecido estuviera percibiendo una forma de prestación reversible a ellos.

c) Las personas físicas que ejerzan el derecho a cobrar prestaciones de viudedad, orfandad o en favor de otros herederos por fallecimiento de un partícipe, según la última designación de beneficiarios realizada por él. Si no existiera designación expresa será beneficiario su cónyuge, en su defecto los hijos del partícipe y, en defecto de uno y otro, los herederos legales del partícipe.

3. En razón de las aportaciones se establecen tres subplanes dentro del plan de pensiones:

A. Subplan A: Forman parte de este subplan aquellos empleados del Promotor, que sin solución de continuidad se incorporaron a su plantilla como consecuencia



del proceso de escisión llevado a cabo en la sociedad Retevisión 1, S.A. y aportación de rama de actividad a Auna Telecomunicaciones, SAU (en la actualidad Cableuropa, SAU.), teniendo, por tanto, derecho a los compromisos por pensiones reconocidos por la misma.

Se establecen tres niveles para las aportaciones ordinarias:

a) Nivel fijo. Será financiado en su totalidad y obligatoriamente por el Promotor, consistiendo en el 1 por 100 del salario regulador que corresponda al partícipe.

b) Primer nivel variable. Será financiado por aportaciones realizadas a partes iguales por el promotor y por partícipe.

Dichas aportaciones podrán ser, -a elección del partícipe manifestada a la Comisión de control al adherirse al Plan o, una vez adherido al Plan, durante el mes de noviembre de cada año natural-, de un 2 por 100 o de un 4 por 100 del salario regulador, pudiendo optar además aquel por no realizar aportación alguna en el primer nivel variable, en cuyo caso ni él ni el promotor realizarán aportación en dicho nivel.

De no comunicar la modificación de la opción elegida ésta se entenderá prorrogada por un año.

La distribución de las aportaciones de este nivel entre el promotor y el partícipe se realizará en porcentajes enteros de acuerdo con la siguiente tabla:

Parte de aportación que corresponde al promotor en el primer nivel variable 1%
2%.

Parte de aportación que corresponde al partícipe en el primer nivel variable 1%
2%.

Aportación total primer nivel variable 2% 4%.

La parte de aportación del promotor en este nivel quedará establecida como máximo en un 2 por 100 del salario regulador y será obligatoria para él siempre que el partícipe haga la aportación que le corresponda en dicho nivel según la opción elegida.

c) Segundo nivel variable. Será financiado en su totalidad y de forma voluntaria por el partícipe en el porcentaje, entero, sobre el salario regulador que le corresponda, que él mismo decida.

El mantenimiento de la aportación correspondiente a este segundo nivel variable y el porcentaje elegido podrán ser modificados por el partícipe con la frecuencia y plazos que se establecen para el primer nivel variable.



B. Subplan B: forman parte de este subplan aquellos empleados que, sin proceder de la empresa Retevisión 1, S.A., eran empleados de Auna Telecomunicaciones, SAU (en la actualidad Cableuropa, SAU.) con anterioridad al 1 de octubre de 2006 y se adhieran al Plan de Pensiones al cumplir lo previsto en el artículo 4.º del Reglamento.

Existen dos opciones:

El promotor aportará a dicho Plan un 1 por 100 del salario base siempre y cuando el empleado se adscriba expresamente como partícipe y aporte un 1 por 100 del mismo salario base. El partícipe podrá efectuar aportaciones por un porcentaje superior, sin que de ello se derive obligación complementaria para el Promotor.

El promotor aportará un 2 por 100 del salario base del partícipe, siempre y cuando éste se adscriba expresamente como partícipe y aporte el 2 por 100 sobre el mismo salario base. Independientemente de lo anterior, el partícipe podrá efectuar aportaciones por un porcentaje superior, sin que de ello se derive obligación complementaria para el Promotor.

C. Subplan C: Podrán formar parte de este subplan aquellos empleados del Promotor incorporados con posterioridad al 1 de octubre de 2006 (ya subrogados de la antigua Cableuropa SAU, ya de nueva incorporación) y que, por tanto no reúnen los requisitos establecidos en los subplanes A o B, que opten por adherirse al Plan de Pensiones al cumplir lo previsto en el artículo 4.º del Reglamento.

El plan se financiará íntegramente con aportaciones de los partícipes, sin que esté prevista la realización de aportaciones del promotor. No se establece límite cuantitativo alguno a la aportación de los partícipes mientras figuren adscritos al presente subplan, diferentes de los que la legislación vigente establezca en cada momento.

3. El Plan incluye las siguientes prestaciones:

A. Jubilación: Se entenderá por jubilación, la jubilación efectiva del Partícipe en el sistema público de Seguridad Social, de acuerdo con lo que establezca la legislación vigente en cada momento, y con efectos desde la fecha en que se reconozca la pensión pública correspondiente.

Igualmente, se adquirirá el derecho a obtener esta prestación con motivo del acceso a la jubilación parcial. Las personas que se encuentren en dicha situación, tendrán como condición preferente la de partícipe para la cobertura de las contingencias previstas en estas especificaciones susceptibles de acaecer, pudiendo realizar aportaciones para la jubilación total, todo ello de acuerdo con el régimen de incompatibilidades de aportaciones y prestaciones previsto en la normativa en vigor.





Podrá anticiparse la percepción de la prestación correspondiente a la jubilación en los siguientes supuestos:

a) Cuando el partícipe, cualquiera que sea su edad, extinga su relación laboral y pase a situación legal de desempleo a consecuencia de expediente de regulación de empleo aprobado por la autoridad laboral.

b) A partir de los 60 años de edad, siempre que concurran en el partícipe las siguientes circunstancias:

Que haya cesado en toda actividad determinante del alta en la Seguridad Social, sin perjuicio de que, en su caso, continúe asimilado al alta en algún régimen de la Seguridad Social.

Que en el momento de solicitar la disposición anticipada, no reúna todavía los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

No obstante lo anterior, no procederá el anticipo de la prestación en caso de no ser posible el acceso a la jubilación, siempre que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación para ningún Régimen de la Seguridad Social.

B. Invalidez: Si el partícipe antes de causar derecho a la prestación de jubilación, se invalidara de forma permanente para el desempeño de todo trabajo remunerado o para el ejercicio de su profesión habitual, siempre que en este último caso la invalidez produzca la extinción de su relación laboral con el Promotor, percibirá una prestación por invalidez equivalente a los derechos consolidados que tenga asignados en el momento de producirse la contingencia.

C. Dependencia: El presente Plan contempla la cobertura de los siguientes grados de dependencia: Gran dependencia y dependencia severa. Se adquirirá este derecho, una vez acaecido el hecho causante, desde el momento en que sea declarada o reconocida la dependencia por el Organismo correspondiente, en los grados establecidos en el Reglamento, de conformidad con la legislación vigente en ese momento. En cualquiera de estos casos, el Partícipe tendrá derecho a percibir el total íntegro de sus derechos consolidados, en la forma que desee.

D. Fallecimiento: Se causará esta prestación en favor del cónyuge e hijos del beneficiario de una prestación de jubilación o invalidez del Plan o de los beneficiarios del partícipe que falleciera con anterioridad a percibir la prestación por jubilación o invalidez; todo ello en los términos regulados en el artículo 10 b) y c) del Reglamento.

4. En el plazo de seis meses desde la firma del presente convenio, en el seno de la Comisión de plan de pensiones se determinará el salario regulador y las





equivalencias de los distintos subplanes en función de la nueva estructura salarial regulada en el presente convenio colectivo, manteniéndose como garantía las actuales aportaciones y el tope establecido en la actualidad.

Artículo 86. Fondo social ONO.

1. La Comisión de fondo social constituida a tal efecto tendrá la función de aplicar el presente convenio en esta materia.
2. En el seno de la Comisión se fijarán los criterios de reparto de las ayudas.
3. En los años 2010 y 2011 el presupuesto del fondo social estará dotado de 220.000 € cada uno de dichos años.

Artículo 87. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.

1. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario. A los efectos del presente artículo se entenderá por salario la retribución correspondiente a la base de cotización a Seguridad Social vigente en el momento de la baja o, si es superior la retribución bruta fija en cómputo anual.

2. En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en función de la duración de las bajas y del índice medio de absentismo del trabajador/a en situación de incapacidad temporal durante los seis meses anteriores a la fecha de la baja, de acuerdo con los siguientes criterios:

Durante los tres primeros días de baja al año, la empresa abonará el 100 por 100 del salario.

A partir del cuarto día de baja del año se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social en cada uno de los tramos, hasta alcanzar los porcentajes de retribución que se indican en la tabla siguiente:

Índice medio de absentismo individual por IT.: Del cuarto día en adelante.

Inferior al 2 por 100	100 por 100
Entre el 2 por 100 y el 4 por 100	95 por 100
Entre el 4 por 100 y el 6 por 100	85 por 100
Mayor del 6 por 100	Sin complemento

Para la determinación del índice de absentismo no se computarán los períodos de baja por maternidad o por accidente de trabajo, por paternidad, riesgo durante el embarazo, parto y lactancia, y bajas que impliquen hospitalización o



intervenciones quirúrgicas.

3. En ningún caso el complemento a cargo de la empresa podrá suponer para el trabajador/a percepciones que, sumadas a la prestación de Seguridad Social, sean superiores en su conjunto a las que le correspondería de estar prestando de forma efectiva sus servicios laborales.

4. Para el abono de los complementos consignados en el presente artículo será condición inexcusable la presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social, expedidos en los modelos oficiales.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico de la empresa. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social anteriormente reguladas. La aplicación por parte de la empresa de esta medida requerirá la convocatoria previa de la Comisión de absentismo, en cuyo marco se analizarán los casos en los que se pretenda la aplicación de la citada medida.

Artículo 88. Comisión paritaria sobre el absentismo.

Se creará una Comisión mixta y paritaria compuesta por dos miembros de cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio y el mismo número en representación de la empresa, que tendrá las siguientes funciones:

Analizará los casos en los que se pretenda la aplicación de la citada medida mencionada en el artículo precedente, y tutelaré que se tengan en cuenta las distintas situaciones y especificidades de cada caso concreto.

Elaborará un dictamen preceptivo sobre cada caso concreto que se traiga al estudio de la presente Comisión.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores/as, de manera trimestral el índice medio de absentismo.

Estudiará el absentismo laboral existente en el Grupo ONO, determinando cuales pueden ser las posibles causas, características y factores determinantes del mismo dentro de la empresa.

No obstante todo lo anterior, ambas partes quieren manifestar expresamente que el nacimiento de dicha Comisión y la aplicación de la regulación recogida en el artículo precedente, responde al único interés de corrección de las posibles irregularidades y/o abusos, que con carácter puntual, se pudieran producir en la aplicación del presente beneficio social, pero dejando explicitada su inequívoca voluntad de no menoscabar, en ningún caso, el respeto a las situaciones de





incapacidad por razón de enfermedad o accidente, cualquiera que sea su causa.

Artículo 89. Anticipos.

El trabajador/a tendrá derecho a solicitar de la empresa anticipos de hasta un importe máximo equivalente al 75 % de la retribución fija bruta anual devengada.

Capítulo XV. Política de uso de recursos y medios informáticos

Artículo 90. Uso de herramientas de trabajo. Internet. Correo corporativo.

1. El cumplimiento de la política de seguridad corporativa así como de las siguientes normas de la empresa es obligatorio para todos los empleados. Su incumplimiento o su no observancia será causa de la aplicación del régimen disciplinario.

2. Los sistemas de información, recursos y medios informáticos, herramientas de trabajo, elementos de red y activos de información tratados en ellos son propiedad de la empresa y deben ser utilizados para fines profesionales y relacionados con el desempeño de las funciones propias de la actividad encomendada a cada empleado y que sirve al cumplimiento de fines y objetivos corporativos.

3. Toda la actividad de los usuarios sobre los sistemas y aplicaciones corporativas son auditables por la empresa, determinando la empresa las políticas sobre el uso de recursos o medios informáticos.

4. La empresa establecerá tanto la estrategia como las normas, políticas, procedimientos y los protocolos internos para la debida protección de los activos intelectuales corporativos que resultarán de obligado cumplimiento para todos los empleados de la empresa. Mientras se encuentre en vigor la relación laboral y durante un período de cinco años desde que -por cualquier causa- está haya quedado extinguida, queda estrictamente prohibido -salvo autorización expresa- comunicar a terceros cualesquiera información relativa a la empresa a sus activos intelectuales corporativos o a cualesquiera activos de información de la misma. El incumplimiento de lo anteriormente reseñado facultará a la empresa a resarcirse de los daños y perjuicios ocasionados, sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales que pudieran corresponderle.

5. El conocimiento y cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas en su Política LOPD por la empresa, relativas a la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), será obligatorio para todos los empleados de la compañía.

6. El correo electrónico es una herramienta de trabajo facilitada por la empresa a los empleados a fin de que éstos desempeñen sus funciones laborales y desarrollen su actividad por cuenta de la empresa. No está permitido el envío de



correos electrónicos con contenido que sea contrario a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente o de carácter erótico, obsceno o que pueda suponer acoso sexual o moral.

7. El uso de Internet, como herramienta de trabajo, laboral o personal quedará limitado a los temas directamente relacionados con la actividad de la empresa y la actividad desarrollada por los empleados por cuenta de la empresa y dentro del horario laboral, quedando prohibidas –a efectos enunciativos y nunca limitativos– las descargas de software sin oportuna licencia; descargas de archivos que por su extensión puedan bloquear el sistema; descargas, utilización y conservación en unidades de red y PCS de la empresa de materiales o ficheros ajenos que se encuentren protegidos por derechos de Propiedad Intelectual o Industrial; acceso a chats; juegos de azar; acceso a páginas web de contenido violento, sexista, racista, pornográfico u obsceno; y la utilización por parte de un empleado del PC y/u otras herramientas informáticas de otro empleado para el acceso a Internet, salvo expreso consentimiento del otro empleado y de la empresa.

8. Ante la sospecha de utilización de forma ilícita de los medios y herramientas de trabajo, que pueda ocasionar un perjuicio al patrimonio de la misma y/o a los empleados, esta podrá acceder dentro del horario de trabajo a los sistemas y herramientas puestos a disposición del empleado siempre que le sean comunicadas al empleado antes de su realización, informando a este de su derecho a estar presente durante el mismo, recabando su autorización para efectuar la revisión y sean efectuadas ante la presencia de los representantes de los trabajadores/as. Si, como resultado de tal verificación que, en todo caso se hará siempre con respeto a la dignidad e intimidad del trabajador/a se acreditase el incumplimiento de la presente normativa, se aplicará el correspondiente régimen disciplinario.

9. La empresa, previa información a los trabajadores/as, controlará el uso que el trabajador/a realiza del acceso a Internet mediante la instalación de los pertinentes sistemas.

10. En caso de incumplimiento por parte del empleado de las normas anteriores, el empleado acepta liberar a la empresa de cualquier responsabilidad en caso de pérdida, litigio y/o reclamación por daños y perjuicios.

Capítulo XVI. Responsabilidad social del Grupo ONO.

Artículo 91. Principios generales.

La actividad empresarial va asociada implícitamente a los beneficios sociales que comporta, ya sea de manera expresa y voluntaria o incluso sin pretenderlo. Toda empresa sana que genera puestos de trabajos directos e indirectos es fuente de riqueza social, más allá de los beneficios que generen sus productos y servicios a sus usuarios y a la propia empresa y sus accionistas. Estos beneficios podrán ser



reinvertidos en la empresa para asegurar su crecimiento y seguir generando riqueza, y se convertirán en manos de sus receptores, junto a los salarios percibidos por sus colaboradores, en fuente de consumo, además de aportar ingresos a la Administración para contribuir al desarrollo económico del municipio, región o país. No olvidemos que una empresa existe para producir mercancías o servicios que la sociedad desea y necesita, además de beneficios, y ello en un clima de estabilidad y confianza. El cumplimiento de este objetivo es su primera y principal responsabilidad. Si fracasa en esta misión, no puede esperarse que asuma otras.

Tras lo anteriormente expuesto, la Dirección del Grupo ONO se compromete, dentro del concepto de empresa socialmente responsable, a partir de la premisa de ser una organización competitiva en términos económicos, y que intenta cumplir de manera excelente sus cometidos para continuar siéndolo y asegurar su pervivencia, a dar respuesta satisfactoria a los siguientes seis requisitos:

Ofrecer productos y servicios que respondan a necesidades de sus usuarios, contribuyendo al bienestar.

Tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que le es exigible.

La ética ha de impregnar todas las decisiones de directivos y personal con mando, y formar parte consustancial de la cultura de empresa.

Las relaciones con los trabajadores/as han de ser prioritarias, asegurando unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Ha de respetar con esmero el medio ambiente.

Ha de integrarse en la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendiéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad. La acción social de la empresa es importante, pero evidentemente no es el único capítulo de la responsabilidad social.

Este compromiso empresarial, en consonancia con lo regulado en el Libro Verde de la Comisión Europea, conlleva la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con todos sus interlocutores.

Artículo 92. Medio ambiente.

La empresa y la representación legal de los trabajadores/as, manifiestan su compromiso de actuar de manera responsable y respetuosa con el medio



ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. Para ello se comprometen a:

Conseguir un nivel óptimo del medio ambiente.

Elaborar conjuntamente los objetivos y planes de actuación ambiental, así como su seguimiento.

Cumplir la legislación medio ambiental vigente, estableciendo normas propias donde las haya, y superando las exigencias legales cuando sea posible.

Promocionar la eficiencia energética y el reciclaje, desde la fase de diseño de los productos y los procesos.

Reducir la producción de residuos generados por la actividad, cuando sea posible.

Capítulo XVII. Régimen disciplinario

Artículo 93. Régimen de las faltas.

Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general o en presente acuerdo de empresa, se calificarán como faltas muy graves, graves y leves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Artículo 94. Calificación de las faltas.

Atendiendo a las circunstancias de producción de las faltas y a la responsabilidad del autor, las faltas se clasificarán, como ya se ha indicado, en leves, graves y muy graves.

Dicha calificación que, se realiza a título enunciativo y no limitativo, así como las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción laboral.

Artículo 95. Graduación de las faltas

A. Se consideran faltas leves:

1. Cuatro faltas de puntualidad injustificada que sumen hasta un total de una hora treinta minutos dentro del período de un mes.
2. La inasistencia de un día al mes al trabajo de forma injustificada.
3. La falta de asistencia justificada y no comunicada a la empresa.
4. No comunicar a la empresa, en el plazo de cinco días, las alteraciones



familiares que puedan repercutir en Seguridad Social y Hacienda Pública.

5. No notificar a la empresa y por escrito, los cambios de domicilio, sede de residencia habitual, dentro de los quince días siguientes a haberlo efectuado.

6. No presentar los partes de baja, alta y confirmación de I.T. (Incapacidad Temporal) en los plazos legalmente establecidos, actualmente fijados en tres días, desde su emisión.

7. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as.

8. La falta de aseo que origine queja de los superiores o compañeros.

9. Las discusiones entre trabajadores/as en los lugares de trabajo.

10. La no atención a personas ajenas que concurran a los locales o instalaciones de la empresa.

11. Abandonar el puesto de trabajo o servicio injustificadamente.

12. Abandonar el puesto de trabajo a turno, sin esperar la llegada del relevo, dejando el servicio desatendido.

13. Realizar, sin autorización, durante la jornada laboral, trabajos particulares.

14. Uso inadecuado de medios y recursos de la empresa.

15. Los errores reiterados e inexcusables, así como la falta de atención y diligencia debida en las tareas relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que no cause perjuicio a los compañeros o a la empresa.

16. Prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al estrictamente necesario.

B. Se consideran faltas graves:

1. Seis faltas de puntualidad injustificadas que sumen hasta dos horas no trabajadas dentro del período de mes y medio.

2. Hasta dos faltas de asistencia injustificadas durante un período de treinta días.

3. La desobediencia o indisciplina a las órdenes, instrucciones o normas de trabajo cuando de ello se derive perjuicio para el desarrollo normal del trabajo o para la empresa.





4. La imprudencia o negligencia en el trabajo cuando de ello se derive riesgo de accidente para el empleado, sus compañeros/as o terceras personas, o peligro de avería para las instalaciones, locales o su conservación.
5. Incumplir la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as afectados, en particular todo lo relativo a acreditación de empleados para trabajar en situaciones de riesgos especiales.
6. La negativa injustificada al uso de las medidas y utillajes de prevención de riesgos proporcionados por la empresa en aplicación del Plan de prevención de riesgos.
7. No dotar, siendo responsable de ello, de las medidas y utillajes de prevención de riesgos laborales en aplicación del Plan de prevención de riesgos.
8. Consentir que un subordinado no acreditado, trabaje en entornos de riesgo especiales.
9. La reiteración o reincidencia de tres faltas leves dentro de un período de tres meses, aunque sean de distinta naturaleza.
10. La falta de respeto a los superiores, a compañeros y a subordinados.
11. La desconsideración o descortesía con personas ajenas a la empresa que concurran a los locales o instalaciones de la empresa.
12. El menoscabo de compañeros con uso de medios de la empresa.
13. La embriaguez y toxicomanía ocasional durante la jornada laboral, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
14. Retener, sin estar debidamente autorizado, documentos, cartas, datos personales o empresariales o darles uso distinto al que les corresponde siempre que no constituya falta muy grave de deslealtad o abuso de confianza.
15. El quebrantamiento del deber de confidencialidad o violación de secretos, cuando no ocasione perjuicio a la empresa,
16. Deteriorar o inutilizar maliciosamente el material de la empresa.
17. Fingir enfermedad o accidente o solicitar permiso alegando causa inexistente.
18. El encubrimiento de faltas de otros empleados, en relación con los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia en el trabajo.
19. Incurrir en gasto por cuenta de la empresa sin seguir el procedimiento interno





habilitado al efecto.

20. Provocar, por negligencia, quejas, protestas o reclamaciones de los clientes.

21. La disminución voluntaria, no reiterada, del rendimiento normal o pactado en el trabajo.

22. La negligencia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.

23. El prestar trabajo retribuido para cualquier otra empresa, cuando se haya acordado régimen de exclusividad, sin autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos.

C. Se consideran faltas muy graves:

1. Diez faltas de puntualidad no consecutivas dentro del período de seis meses o veinte durante un año, sin la debida justificación.

2. Haber sido sancionado por falta grave dos veces en un período de seis meses.

3. Tres faltas injustificadas de asistencia en un período de seis meses, siempre que el empleado hubiere sido sancionado por escrito, por este motivo, por falta grave dentro del mismo período.

4. El disfrute de vacaciones cuando el mismo sea iniciado por decisión unilateral del trabajador/a y con la desautorización expresa de su superior.

5. La actitud de desobediencia con negativa terminante o injustificada al cumplimiento de órdenes de un superior, relacionadas con el puesto de trabajo, o la inequívoca voluntad de desacatarlas.

6. La imprudencia o negligencia en el trabajo si, como consecuencia de ella se originase accidente, daño o avería grave.

7. Acciones u omisiones de cuyo resultado pueda derivar en situaciones de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de empleados de la compañía o de empleados de empresas colaboradoras.

8. Ordenar a un subordinado que desarrolle tareas que tengan asociados riesgos especiales, sin que su colaborador cuente con la adecuada acreditación en materia de prevención de riesgos laborales.

9. Las ofensas verbales o violencia física a superiores, a las personas que trabajen en la empresa, a los clientes de la misma o a personas ajenas a la empresa que concurran a los locales o instalaciones de la empresa.

10. El acoso sexual o moral.



11. La imputación falsa de conductas prohibidas o ilícitas a trabajadores/as cualquiera que sea el medio utilizado.
12. La embriaguez y toxicomanía reiterada durante la jornada laboral, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
13. La discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
14. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
15. La introducción en el centro de trabajo armas, drogas o materiales que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas, equipamientos y/o instalaciones.
16. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.
17. El prestar trabajo retribuido cuando implique competencia desleal, sin autorización expresa de la Dirección de recursos humanos.
18. El hurto o robo, a la empresa o a los empleados, así como la apropiación indebida de fondos de la empresa.
19. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, especialmente, la suplantación o falsificación de firma, así como el uso del nombre de usuario (login) y contraseña (password) de otro empleado, colaborador externo o becario.
20. El quebrantamiento del deber de confidencialidad o violación de secretos, cuando produzcan perjuicio a la empresa, especialmente, la revelación de información o datos de la empresa o de terceros vinculados, a terceros ajenos a la misma.
21. El almacenamiento en unidades de red y ordenadores de la empresa de material cuyo contenido está sujeto a derechos de Propiedad Intelectual tales como, con carácter enunciativo que no limitativo, ficheros de música, películas, etcétera.
22. Alteración y/o falseamiento de los importes correspondientes a los gastos que se ocasionen como consecuencia del desarrollo de la actividad laboral.
23. Aceptar de un tercero ajeno a la empresa, regalos, ventajas o prerrogativas para la realización del trabajo, en virtud de un servicio de obligado cumplimiento.
24. Desarrollar cualquier tipo de trabajo para sí o terceras personas durante la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal.



25. Prevalerse del puesto de trabajo para obtener beneficio propio.

26. La resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización, así como la disminución voluntaria y continuada en el desempeño del trabajo normal o pactado.

27. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave para las personas, las instalaciones o las propiedades de la empresa.

Artículo 96. Sanciones.

En atención a las circunstancias de las faltas cometidas y a la gravedad de las mismas, las sanciones que la empresa puede aplicar serán las siguientes:

a) Faltas leves:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a treinta días.

c) Faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo por tiempo igual o superior a treinta y un días.

b. Despido.

Artículo 97. Aplicación de las sanciones. Procedimiento.

Para la aplicación y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta:

1. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

2. La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Previamente a la imposición de la sanción a los trabajadores/as que ostenten la condición de representante de los trabajadores/as o delegado sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que pertenezca, si los hubiera.

La obligación de instruir expediente contradictorio a que se refiere el párrafo anterior se extiende hasta un año después de haber cesado en su cargo



representativo.

Con carácter previo a la imposición de una sanción por la comisión de faltas leves, se notificará por escrito al empleado advertencia previa, que no constituye sanción a los efectos previstos en los artículos del presente capítulo.

Todas las sanciones, salvo la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al empleado afectado, quien podrá solicitar la asistencia en ese acto de un representante de los trabajadores/as o delegado sindical.

Las sanciones serán efectivas desde el momento de la notificación al empleado, en el que se iniciará el cómputo de los plazos legales, en su caso, para la impugnación de la misma.

Las infracciones leves y graves se notificarán, con carácter previo, a la representación de los trabajadores/as.

Previamente a la imposición de una sanción por la comisión de infracciones muy graves derivadas de conductas relacionadas con la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, la empresa instruirá un expediente informativo en el que se dará audiencia al empleado, y si lo solicita expresamente, a la representación legal de los trabajadores/as, por el plazo máximo de siete días.

Transcurrido el indicado plazo máximo, se notificará al empleado y a la representación de los trabajadores/as la sanción impuesta.

Artículo 98. Prescripción de faltas y sanciones.

Prescribirán por el transcurso del tiempo, las faltas y las sanciones impuestas, en los términos que a continuación se relacionan.

Las faltas prescribirán:

- I. A los diez días, las faltas leves,
- II. A los veinte días, las faltas graves.
- III. A los sesenta días, las faltas muy graves.

Los plazos anteriores comenzarán a contar desde el siguiente día en que la empresa tuviere conocimiento de la comisión de la falta, si bien prescribirán, en todo caso, a los seis meses desde la comisión del hecho.

Las sanciones prescribirán:

- I. A los tres meses desde la imposición de la sanción correspondiente a una falta





leve.

II. A los seis meses desde la imposición de una sanción correspondiente a una falta grave.

III. A los dieciocho meses desde la imposición de una sanción correspondiente a una falta muy grave.

Capítulo XVIII. Derechos de representación colectiva y sindicales.

Artículo 99. Legitimación.

La interlocución, negociación y representación en el ámbito de empresas del Grupo ONO, y superior por ello a los ámbitos provinciales o de Comités de empresa, será ostentada por las secciones sindicales presentes en la empresa, de ámbito estatal, y que cuenten con una representación igual o superior al 10 por 100 de los delegados de personal y miembros de comités electos o sindicatos más representativos a nivel estatal en el Grupo ONO. Dichas secciones sindicales tendrán la legitimación prevista en el Estatuto de los Trabajadores para tratar y acordar, en su caso, en aquellas cuestiones de carácter colectivo que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los representantes legales de los trabajadores/as. La representatividad de cada una de ellas vendrá ponderada por el número de delegados o miembros de comités que pertenezcan a cada una de ellas.

Artículo 100. Garantías y derechos.

Para el desarrollo de las funciones inherentes a la actividad sindical los delegados de personal y sindicales pertenecientes a las secciones sindicales legitimadas, disfrutarán de las siguientes garantías y derechos:

1. Garantías de los representantes de los trabajadores/as.

Los delegados de personal y miembros de los comités de empresa tendrán las garantías reconocidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, los delegados sindicales gozarán de todas las garantías descritas en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

2. Sigilo profesional.

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

3. Régimen de condiciones.

Las organizaciones sindicales legitimadas, que cuenten con el 10 por 100 de representatividad global en las empresas del Grupo ONO, podrán aplicar el



siguiente régimen de condiciones:

a) Asambleas de trabajadores/as: Se estará a lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Crédito horario: Con el número total de horas de crédito sindical de los representantes legales de los trabajadores/as y delegados sindicales del Grupo ONO, cada sección sindical legitimada conformará una bolsa que será gestionada y administrada por la persona designada expresamente de cada uno de los sindicatos legitimados, y que ésta distribuirá según las necesidades de cada momento, entre sus respectivas representaciones legal y unitaria, comunicándose a la Dirección de la empresa la utilización de las horas con una antelación suficiente, y no inferior a cuarenta y ocho horas, excepto imposibilidad de notificarlas en dicho plazo por circunstancias excepcionales.

No obstante, los sindicatos legitimados entienden la necesidad de la empresa de contar con el plazo de preaviso más amplio posible de cara a la organización del trabajo y, en base a ello, harán todo lo posible por realizar los preavisos con la máxima antelación que les permita cada situación concreta.

De acuerdo con lo anterior, las horas mensuales que no hayan sido empleadas por éstos, pasarán de un mes a otro (de forma acumulativa durante todos los meses del año) a formar parte de la citada bolsa hasta el 31 de diciembre de cada año.

c) Uso de las tecnologías de la información y la comunicación:

Las organizaciones sindicales legitimadas podrán elaborar, coordinándose con la Dirección del área de sistemas, las correspondientes páginas web, en la intranet para realizar su función de desarrollo de actividad sindical.

A tal efecto, dichas organizaciones sindicales podrán publicar y difundir las comunicaciones e informaciones que consideren oportunas, siempre y cuando dichas comunicaciones e informaciones mantengan una línea respetuosa en su redacción.

Dotación y uso del correo electrónico por parte de las secciones sindicales: La empresa dotará de una dirección de correo electrónico a las organizaciones sindicales legitimadas.

Comunicaciones masivas: Para las cuestiones o asuntos de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que los sindicatos legitimados puedan enviar correos electrónicos, previa autorización expresa de la Dirección de recursos humanos.

La interlocución con los sindicatos se llevará a cabo a través de la Dirección de



recursos humanos que, junto con el resto de unidades afectadas, fijará los criterios y prioridades necesarios para garantizar el normal funcionamiento de la red corporativa.

Para el caso que de que los equipos de sistemas sufrieran una avería que hiciera inviable el envío interno de correos masivos, la Dirección de recursos humanos permitirá que dicho envío se haga desde la cuenta corporativa externa del sindicato en cuestión.

Está establecida en el presente convenio una calificación de las infracciones por el uso indebido o malintencionado de los medios descritos.

d) Liberados: Cada una de las organizaciones sindicales legitimadas podrá designar, para el desarrollo de las actividades sindicales, de entre los representantes legales o delegados sindicales hasta cuatro liberados de servicio, al margen de la bolsa de horas. Todo ello, sin perjuicio de la percepción de sus retribuciones. A tales efectos se contabilizará los ingresos íntegros percibidos en los doce meses anteriores, incluyendo el salario variable o conceptos no fijos (horas extras, disponibilidad, intervenciones, turnicidad, nocturnidad, etc.), incrementándose anualmente conforme a lo acordado en el presente convenio.

e) Delegados Sindicales: Cada una de las organizaciones sindicales legitimadas, podrá designar hasta un máximo de nueve delegados sindicales en el conjunto del Grupo ONO.

f) Medios para el ejercicio de la actividad sindical: A cada una de las organizaciones sindicales legitimadas, se le dotará de los correspondientes medios que les permitan llevar a cabo la acción sindical en el ámbito que les corresponde y en concreto:

Podrán sustituir dos PC de sobre mesa por dos portátiles.

Dos teléfonos móviles (al margen de los móviles asignados al trabajador/a por su posición).

h) Locales sindicales: El régimen relativo a dotación de locales sindicales se regirá por lo estipulado en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 101. Descuento de cuotas sindicales.

Previa solicitud del sindicato y conformidad del trabajador/a afiliado al mismo, la empresa descontará la cuota sindical del recibo oficial de salarios.

Artículo 102. Cláusula derogatoria.

Lo regulado en el presente capítulo deroga cualesquiera pactos, acuerdos o





protocolos suscritos con anterioridad con los sindicatos firmantes del presente convenio.

Capítulo XIX. Colectivo de comerciales

Artículo 103. Personal comercial.

En lo que no esté previsto en el presente convenio colectivo, el personal comercial se regirá por las disposiciones recogidas expresamente en este capítulo.

Artículo 104. Régimen retributivo.

1. Las retribuciones variables tendrán los porcentajes previstos en los contratos individuales o en su caso, en la política específica de cada colectivo establecida por la empresa.

Será objeto de comisión la venta de servicios y/o soluciones que se comercialice. No se descontarán las desconexiones que se produzcan a partir de los tres meses siguientes a la citada venta, salvo aquellas desconexiones que sean consecuencia del impago de tres meses de servicio, que se computarán hasta los primeros seis meses desde la fecha de instalación (de aplicación exclusiva para FVD residencial y tiendas).

2. La modificación de los objetivos mensuales establecidos, iniciado el período de devengo, requerirá el acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Los objetivos mensuales y su baremación serán comunicados a cada trabajador/a con, al menos, cinco días de antelación al inicio del período de su devengo.

3. Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de vacaciones, permisos retribuidos, períodos de formación, incapacidad temporal, derivada de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, parto, lactancia, accidente de trabajo, bajas que impliquen hospitalización e intervenciones quirúrgicas, y en los supuestos de baja médica a partir de diez días de duración en ese mes, se le reducirán proporcionalmente, tanto sus objetivos individuales mensuales/trimestrales, como la retribución asociada en relación a los días no trabajados durante el citado mes/ trimestre.

Artículo 105. Jornada de trabajo.

Distribución de la jornada, de aplicación exclusiva a FVD residencial:

a) La jornada de trabajo anual será la misma que para el resto de empleados. Manteniéndose la jornadas más beneficiosas que se disfruten en la actualidad.

b) Existirá flexibilidad en su distribución diaria, semanal, etcétera., en función de las necesidades de ventas y atención a cliente.



c) Este colectivo disfrutara del mismo régimen de jornada intensiva que los demás trabajadores/as.

Artículo 106. Carrera profesional.

La implantación de un modelo de carrera profesional comercial será objeto de estudio y análisis en el ámbito de Comisión comercial.

Artículo 107. Vehículos.

Aquellos trabajadores/as que vengan percibiendo un complemento por mantenimiento de vehículo se les consolidará su importe como salario fijo.

Artículo 108. Localización.

El personal comercial estará localizable con los medios puestos a su disposición por la empresa (teléfono móvil), siendo la utilización de éstos uniforme y de conformidad a la política establecida por la misma (aplicación FVD y Canal Indirecto).

Artículo 109. Vacaciones y descanso semanal del colectivo adscrito a tiendas.

Este colectivo disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones anuales.

Asimismo, este colectivo tendrá opción de disfrutar, como día de descanso semanal, el viernes o el lunes, anterior o posterior al fin de semana, con el límite de las necesidades de producción.

Artículo 110. Actualización de importes de Comisiones.

La actualización del importe correspondiente a comisiones, en cantidad fija, del colectivo de FVD residencial y tiendas, se efectuará en el mismo régimen que el establecido para la revisión salarial en el presente convenio colectivo.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogados todos los acuerdos y pactos de empresa suscritos con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, salvo aquéllos declarados expresamente vigentes en el mismo.

Anexo I. Acuerdo de teletrabajo.

REUNIDOS

De una parte D (identificación del solicitante con expresión de su situación laboral, categoría, cargo, etc.), con D.N.I. n.º





....., empleado del Grupo ONO, con residencia en, que actualmente presta sus servicios en el centro de trabajo de inclusión de los datos precisos que identifiquen su centro de trabajo), con la categoría profesional de, estando adscrito a la Dirección de (datos completos de acoplamiento Gerencia, Jefatura, Coordinación, etc.).

De otra parte, D con D.N.I. n.º en calidad de (datos identificativos del representante de la empresa firmante del documento, se efectuará por el responsable de nivel de Director y/o en las provincias por el Responsable de Recursos Humanos), en nombre de la mercantil Cableuropa, S.A.U. con CIF número, y domicilio social en

EXPONEN

I. Que de acuerdo con lo pactado en el vigente convenio colectivo, en el apartado referente al Teletrabajo, y como consecuencia del acuerdo adoptado con los representantes de los trabajadores/as, el Grupo ONO se propone llevar a cabo actividades susceptibles de teletrabajo en los términos previstos en la presente convenio y con arreglo a las características y condiciones que se reflejan en el documento acordado con dicha representación social.

II. D..... (nombre y apellidos del trabajador/a) se encuentra interesado en participar, con carácter voluntario, en dicha actividad de teletrabajo, la que se realizará de acuerdo con las siguientes.

CONDICIONES

Primero.-Las actividades a desarrollar mediante teletrabajo, que están enmarcadas en las propias de su categoría y puesto de trabajo, han sido establecidas de común acuerdo con su jefe inmediato/ o superior jerárquico D y serán las siguientes:

(dentro de las actividades propias de su puesto habrá que identificar aquellas que vayan a desarrollarse mediante el teletrabajo y que deben estar consensuadas con el área de pertenencia del trabajador/a para su control posterior por el responsable de dicha área/jefe inmediato).

Segundo.-El desarrollo de esta prueba se llevará a efecto en el domicilio de D (datos identificativos del teletrabajador/a), sito en (Incluir la identificación completa del lugar designado).

Tercero.-La presente actividad se iniciará durante el mes de de 20 El tiempo previsto para la duración de la presente actividad es de doce meses,





transcurridos los cuales, podrá prorrogarse de mutuo acuerdo año a año al objeto de obtener una mejor valoración de los resultados obtenidos, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes.

Del mismo modo, cuando concurren razones justificadas, la Dirección de la empresa podrá en cualquier momento dar por finalizada esta actividad, comunicando dicha decisión al trabajador/a con una antelación mínima de quince días, debiendo reintegrarse en dicho momento a su puesto de trabajo.

Ambas situaciones serán tratadas en el seno de la Comisión de Empleo.

Las condiciones en que se realizará la misma serán las siguientes:

Partiendo de dos días por semana (o tiempo equivalente) como mínimo para la realización de teletrabajo en el domicilio señalado (haciéndose constar en el presente documento). Se concretarán los días y horarios en que el teletrabajador/a realizará su actividad en dicha modalidad.

Los días/tiempo restantes se acudirán al puesto de trabajo con el régimen de jornada y horario habitual.

El horario de teletrabajo previsto será aquel que permita al teletrabajador/a voluntario realizar las tareas asignadas en la condición primera de este documento (dependiendo de las tareas se puede concretar este apartado pudiendo incluir bandas horarias de conexión a los sistemas).

Se celebrará una reunión semanal / quincenal como mínimo, en función de la actividad desarrollada por el teletrabajador/a, con los integrantes de su equipo de trabajo y el área de pertenencia (dependiendo del colectivo y lugar de realización se realizará la adaptación oportuna en este aspecto, pudiendo ser presencia! o a través de video conferencia).

Cuarto.-Salvo en lo previsto en el presente contrato, la participación en esta actividad, no supone variación en las condiciones laborales del trabajador/a que continuará rigiéndose por el convenio colectivo y la normativa laboral.

De igual modo, la participación en esta actividad no supondrá modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y la normativa laboral del Grupo ONO.

Quinto.-Para la exclusiva ejecución de esta actividad de teletrabajo D.....

(datos del trabajador/a) pone a disposición del Grupo ONO el equipo informático de su propiedad consistente en un ordenador marca modelo





e impresora (en caso de facilitar el equipo la empresa será necesario adaptar la redacción de la cláusula).

Dicho equipo cumple todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente. Asimismo y para las comunicaciones que fuera necesario realizar designa su número de teléfono particular, sin que ello suponga coste para el teletrabajador/a.

El Grupo ONO asume el soporte en remoto para los productos software homologados que hacen posible el acceso a las aplicaciones necesarias para el teletrabajo. Es responsabilidad del empleado la solución de incidencias en el hardware de su equipo así como las incidencias que le resulten imputables y que sean ocasionadas por degradación severa del software, por actividades ajenas al teletrabajo.

Sexto.-La conexión con los sistemas informáticos del Grupo ONO se llevará a cabo a través del sistema que la empresa determine. Asimismo se utilizarán las aplicaciones que precise el empleado para el desarrollo de su actividad y que pueden ser habilitadas por el área de sistemas.

Séptimo.-En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, el trabajador/a declara conocer los derechos y obligaciones establecidos en el Grupo ONO.

Específicamente, las obligaciones que deben conocer los empleados en el desarrollo de sus funciones por la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal y los documentos que se establecen en la normativa interna del Grupo ONO.

Por otra parte, el participante en esta actividad cumplirá las instrucciones que le sean facilitadas por el administrador del sistema informático, al que, en su caso, deba tener acceso para el desarrollo de la función encomendada.

Octavo.-En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cms. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.



4. La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador.

5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un porta copias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable. Se pondrá un reposapiés a disposición de quienes lo deseen.

8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

9. La empresa realizará la vigilancia de la salud a intervalos periódicos para estos trabajadores/as.

10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: No sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos, en general, y los teclados, en particular, y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas (del orden de 30.000 voltios).

Noveno.-Particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizado el Grupo ONO para que mediante los técnicos y/o delegado de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al interesado con cuarenta y ocho horas de antelación al menos.

Décimo.-Para cualquier cuestión que pudiera derivarse de la interpretación sobre los límites o extensión del presente acuerdo individual, o respecto de las dudas o cuestiones que pudieran surgir durante el desarrollo de la presente prueba piloto, el teletrabajador/a podrá dirigirse a la Dirección de relaciones laborales y a sus representantes legales dentro de la Comisión de empleo, que analizarán las cuestiones planteadas en el marco del presente acuerdo.

Y en prueba de conformidad, ambas partes suscriben el presente acuerdo por





triplicado, en, a

(FIRMA DEL INTERESADO Y DE SU DIRECTOR)

Anexo II. Cláusula séptima del acuerdo individual de teletrabajo.

Derechos y obligaciones del personal con acceso a datos personales.

Quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, subsistiendo estas obligaciones aún después de haber finalizado su relación con el Grupo ONO o haber cambiado de función o acoplamiento en el mismo, todo ello de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral y en el convenio colectivo del Grupo ONO.

La violación del deber de secreto tendrá la consideración de falta laboral muy grave y dará lugar a la aplicación de la normativa sobre régimen disciplinario, sin perjuicio de otras responsabilidades a que hubiere lugar. La inobservancia de las demás obligaciones se calificará según la gravedad del hecho, en aplicación también de la citada normativa.

Aplicar las directrices de seguridad que impone la normativa interna del Grupo ONO y habilitar aquellas otras medidas de seguridad necesarias para una correcta protección de su entorno de trabajo.

Usar los datos exclusivamente para el fin que han sido facilitados y de acuerdo con la función que le ha sido encomendada.

Utilizar software homologado por los órganos pertinentes de la empresa.

Utilizar las facilidades de control de acceso a todos los niveles en ordenadores que almacenan datos de carácter personal: Setup, protector de pantallas, etcetera.

Proteger y mantener en secreto las palabras de paso utilizadas para su gestión y cambiarlas con la periodicidad que establezca el documento de seguridad o la normativa vigente.

Apagar de forma ordenada la estación de trabajo, al finalizar la jornada de trabajo (teletrabajo).

Comunicar cualquier anomalía por mal funcionamiento (hardware, software, virus informáticos) al área de sistemas, así como cualquier incidencia de seguridad (intentos de acceso no autorizados, manejo inadecuado de datos, etc.) a su jefe o, en su caso, al responsable interno de Seguridad de los datos.

Habilitar los medios necesarios para proteger los soportes que contengan datos





de carácter personal.

Guardar los soportes que contengan datos de carácter personal en armarios o escritorios protegidos con llave al finalizar la jornada de trabajo.

Utilizar los equipos informáticos exclusivamente para la finalidad para la que han sido facilitados y nunca para trabajos particulares. ('Sobre este último aspecto, en caso de que el equipamiento informático no sea propiedad de la empresa, sino el particular del empleado que ha designado para esta actividad, la empresa no se responsabiliza de los daños o perjuicios ocasionados por mal uso de dicho equipo).

Anexo III. Documento de adscripción al sistema de disponibilidades e intervenciones.

En, a de de 200....

D/D.^a, con DNI y domicilio en, que presta sus servicios para Cableuropa, SAU ocupando el puesto de en el centro de trabajo de

DECLARA:

1) Que es conecedor/a de las condiciones de dicho Sistema de Disponibilidades e Intervenciones.

2) Que voluntariamente acepta adscribirse al Sistema de Disponibilidades e Intervenciones de forma:

? Indefinida, a partir de las 0h del día

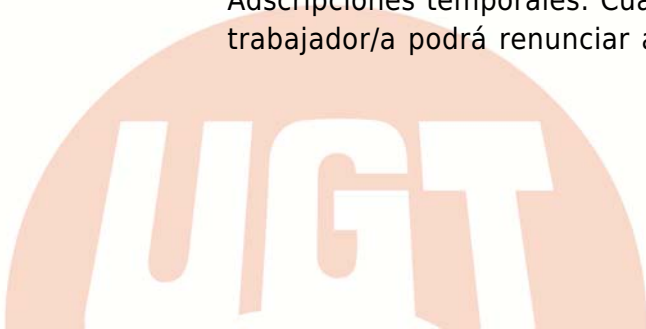
? Temporal, desde las 7h del día hasta las 7h del día siendo el motivo de dicha adscripción temporal

(Corresponde a la empresa decidir si debe ser Indefinida o Temporal fijando las fechas de comienzo o fin, así como el motivo alegado).

3) Que está al corriente de que podrá renunciar expresamente, aún habiendo firmado el presente documento, si se dan las siguientes condiciones:

Adscripciones indefinidas: Podrá solicitarse la renuncia a partir de que hayan transcurrido nueve meses desde el inicio de la adscripción a dicho sistema.

Adscripciones temporales: Cuando éstas sean por tiempo superior a un año, el trabajador/a podrá renunciar a partir de que hayan transcurrido nueve meses



desde el inicio de la adscripción a dicho sistema.

La renuncia se deberá efectuar con tres meses de antelación y por escrito indicándose la fecha a partir de la cual dejará de estar adscrito/a, con el correspondiente «recibí» de la empresa.

El plazo mínimo de adscripción a este sistema será de doce meses. No obstante, se podrá renunciar a este sistema sin esperar a que haya transcurrido el período de doce meses, siempre que se preavise con un mes de antelación (salvo casos urgentes e imprevistos en los que bastarán cuarenta y ocho horas), y se justifique documentalmente, si concurren los siguientes motivos:

Motivos personales: Reducción de jornada por guarda legal, u otras situaciones de riesgo para la salud debidamente justificadas.

Tener un familiar a tu cargo por enfermedad grave hasta el 2.º grado de consanguinidad y/o afinidad.

4) Que, asimismo, es conocedor de que, en caso de haber renunciado, podrá volver a solicitar una nueva adscripción en los mismos términos que la que inicialmente aceptó, respetándose la naturaleza (indefinida o temporal) y en el caso de ser temporal, la fecha de finalización de la adscripción.

Anexo IV. Encuadramiento provisional de puestos de trabajo

Grupo I.

Abogado.

Analista operaciones.

Ingeniero jefe i&c.

Ingeniero jefe implantación.

Ingeniero jefe infraestructura.

Ingeniero jefe planificación red.

Ingeniero jefe tecnología.

Jefe análisis corporativo.

Jefe auditoría.

Jefe ccii residencial.



Jefe commercial finance.

Jefe compras.

Jefe conservación.

Jefe consevación.

Jefe consolidación y reporting.

Jefe contabilidad.

Jefe control y calidad.

Jefe desarrollo negocio tv.

Jefe desarrollo productos y servicios.

Jefe estrategia corporativa.

Jefe fidelización y desarrollo clientes.

Jefe gestión patrimonio.

Jefe gestión ri y fraude.

Jefe gestión tributaria.

Jefe gestion y desarrollo.

Jefe i&c.

Jefe implantación comercial.

Jefe ingeniería clientes.

Jefe inteligencia clientes.

Jefe inteligencia clientes pymes.

Jefe interconexión.

Jefe investigación mercados.

Jefe logística.

Jefe marketing local.





Jefe marketing producto.

Jefe medios.

Jefe oferta comercial.

Jefe operaciones.

Jefe operaciones clientes.

Jefe oportunidades.

Jefe planificación compras.

Jefe planificación financiera empresas.

Jefe planificación operativa.

Jefe planificación y organización.

Jefe precios y proyección ingresos.

Jefe programas e iniciativas.

Jefe proyectos servicios generales.

Jefe proyectos sistemas.

Jefe publicidad y marca.

Jefe regulación.

Jefe relaciones institucionales.

Jefe relaciones laborales.

Jefe reporting y análisis.

Jefe reporting y coordinación interna.

Jefe seguridad física.

Jefe servicio red.

Jefe servicio televenta.

Jefe tesorería.





Jefe tienda.

Jefe tráfico.

Jefe ventas empresas.

Jefe ventas publicidad.

Jefe ventas pymes.

Jefe ventas residencial.

Grupo II.

Administrador sistemas.

Analista contabilidad y administración.

Analista financiación y planificación.

Analista marketing y mercado.

Analista precios y proyección ingresos.

Analista procesos empresas.

Analista programador.

Analista sistemas.

Asesor ono empresas.

Auditor interno.

Comercial operadores.

Ingeniero instalaciones generales de inmuebles.

Ingeniero (tecnologías).

Ingeniero bajo demanda.

Ingeniero calidad datos.

Ingeniero clientes.

Ingeniero especialista i&c.





Ingeniero especialista implantación.
Ingeniero especialista infraestructura.
Ingeniero especialista planificación red.
Ingeniero especialista proyectos implant.
Ingeniero especialista soporte técnico.
Ingeniero especialista tecnología.
Ingeniero jefe configuración.
Ingeniero jefe gestión incidencias.
Ingeniero jefe procesos.
Ingeniero mantenimiento local.
Ingeniero planificación operativa.
Ingeniero planta externa.
Ingeniero procesos.
Ingeniero soporte operación.
Jefe atención cliente empresas.
Jefe backoffice.
Jefe bajo demanda.
Jefe calidad datos.
Jefe calidad y formación.
Jefe cobros.
Jefe comunicación.
Jefe coric.
Jefe cuentas a pagar.
Jefe facturación.





Jefe fraude y revenue assurance.

Jefe gestión comercial.

Jefe help desk.

Jefe informacion gestion tv.

Jefe operaciones no cable.

Jefe preventa.

Jefe promociones tv.

Jefe proyecto mantenimiento local.

Jefe proyectos sac.

Jefe recursos humanos.

Jefe sac.

Jefe servicio supervisión.

Jefe soc.Jefe soporte comercial.

Jefe soporte operadores.

Jefe soporte tecnico clientes.

Jefe televenta pymes.

Jefe televenta residencial.

Jefe televenta residencial ol.

Jefe ventas canal on line.

Jefe vigilancia red.

Supervisor coric.

Supervisor facturación.

Supervisor help desk.

Supervisor operaciones.





Supervisor operaciones clientes.

Supervisor planificación operativa.

Supervisor portabilidad.

Supervisor soc.

Técnico afiliados.

Técnico comercial finance.

Técnico compras.

Técnico especialista seguridad.

Técnico estadísticas.

Técnico fidelización de clientes.

Técnico gestión y desarrollo.

Técnico implantación comercial.

Técnico marketing producto.

Técnico portal.

Técnico publicidad y marca.

Técnico publicidad y medios.

Técnico sem.

Técnico web 2.0.

Grupo III.

Agente ccii residencial.

Agente ventas senior ii vd residencial.

Analista comercial.

Analista facturación.

Analista fraude y revenue assurance.





Analista sac.

Asesor ono ccii pymes.

Asesor ono vd pymes.

Ingeniero configuración.

Ingeniero gestión incidencias clientes.

Operador vigilancia red.

Programador.

Responsable tienda.

Secretaria/o dirección.

Secretaria/o dirección.

Supervisor atención cliente empresas.

Supervisor sac.

Técnico backoffice.

Técnico bajo demanda.

Técnico calidad datos.

Técnico calidad y formación.

Técnico clientes.

Técnico comunicación.

Técnico comunicación.

Técnico contabilidad y administración.

Técnico contenidos y canales.

Técnico control servicio.

Técnico especialista logística.

Técnico especialista soc.





Técnico gestión comercial.
Técnico gestión patrimonio.
Técnico gestión tributaria.
Técnico grafismo.
Técnico información a la dirección.
Técnico información tv.
Técnico infraestructura.
Técnico interconexión.
Técnico marketing local.
Técnico operaciones.
Técnico operaciones clientes.
Técnico operaciones no cable.
Técnico planificación.
Técnico planificación operativa.
Técnico planta externa.
Técnico prevención riesgos laborales.
Técnico procesos ventas.
Técnico programación.
Técnico programación audiovisual.
Técnico promociones.
Técnico proyecto sac.
Técnico recursos humanos.
Técnico relaciones institucionales.
Técnico revista.





Técnico seguridad.

Técnico servicios generales.

Técnico soporte cliente.

Técnico soporte comercial.

Técnico soporte operadores.

Técnico tiendas.

Grupo IV.

Agente incidencias.

Agente permisos.

Agente preventa.

Agente televenta pymes.

Agente televenta residencial.

Agente televenta residencial ol.

Agente tienda.

Agente ventas senior i vd residencial.

Agente ventas vd residencial.

Gestor ventas.

Secretaria/o.

Tac.

Tac alta complejidad.

Tac empresas.

Técnico cobros.

Técnico coric.

Técnico facturación.





Técnico help desk.

Técnico portabilidad.

Técnico sac.

Técnico soc.

Hoja de firmas.

(Al margen de la firma -si procede- del Acuerdo, sírvanse expresar el sentido de su voto)

A favor En contra Abstención

Dirección de la empresa

Antonio de la Fuente

Fernández

UGT

José Luís López García.

CCOO

Francisco Navarro Franco.

STC

Javier Arjona Corredera.

