IV CONVENIO COLECTIVO DE TRADIA TELECOM. 2013-2015

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Tradia Telecom, SAU (código de convenio n.º 90014052012002), que fue suscrito, con fecha 22 de abril de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, en representación de los trabajadores afectados, por los sindicatos CC.OO., UGT y STC que en su conjunto suman la mayoría de los miembros del Comité de empresa y de los delegados de personal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de julio de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IV CONVENIO COLECTIVO DE TRADIA TELECOM. 2013-2015

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Personal y Territorial

El presente Convenio Colectivo es de ámbito empresarial, y regulará las relaciones laborales entre Tradia Telecom S.A.U. (en adelante, Tradia) y sus empleados.

Quedarán excluidos del ámbito del presente Convenio el personal de alta dirección y las personas con puestos que no consten en la tabla de grupos y niveles (anexo 1).

El Convenio tendrá validez en la sede central y en todas las direcciones territoriales y sus centros de trabajo, actuales y los que en el futuro pudieran ponerse en funcionamiento.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio estará vigente desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015, con una duración de tres años.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año, siempre que no se denuncie por una de las partes con una antelación mínima de tres meses con respecto a la fecha de expiración del mismo o cualesquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo y finalizado el año al que se refiere el último párrafo del apartado tres del artículo 86 del E.T. sin que las partes hayan suscrito un nuevo convenio colectivo, se mantendrá la ultraactividad del presente convenio durante un periodo adicional de 6 meses. En caso de que alguna de las empresas del Grupo Abertis acuerde un periodo superior al ahora pactado, este periodo adicional de 6 meses se prolongará por el tiempo complementario necesario hasta igualar al pactado en la otra compañía.

Capítulo II. Prelación Normativa

Artículo 3. Prelación Normativa

Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra disposición o norma legal.

En todo aquello que no esté previsto, será de aplicación el estatuto de los trabajadores y las demás disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones laborales.

Artículo 4. Compensación y Absorción

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que rigen actualmente, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, son más ventajosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en él.

Si algún trabajador o trabajadora tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, le serán respetadas con carácter estrictamente personal y únicamente para los trabajadores a los que afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y quedarán compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio siempre y cuando, consideradas globalmente, no sean superadas por éstas. La comisión paritaria deberá efectuar dicha valoración.

Artículo 5. Vinculación con la Totalidad

Este Convenio estará vinculado con la totalidad, incluso en el caso de que con algunos contratados se establezcan condiciones distintas o especializadas.

En el supuesto de que alguna de las condiciones pactadas quedara sin efecto, conforme a lo previsto en el artículo 90, apartado 5 del estatuto de los trabajadores, deberá reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Capítulo III. Comisión Paritaria

Artículo 6. Comisión paritaria

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del estatuto de los trabajadores, deberá designarse una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, según los criterios siguientes:

A) Composición: La comisión paritaria tendrá seis componentes con voz y voto, tres por parte de la dirección de la empresa y tres por parte del comité intercentros.

B) Funciones: Interpretar el Convenio y velar por su cumplimiento y correcta aplicación.

Mediación y resolución de los conflictos derivados de la interpretación del Convenio.

Arbitraje en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan previamente al mismo por escrito. El laudo del arbitraje será vinculante para las partes.

C) Procedimiento: La comisión paritaria se reunirá cuando le sea sometido cualquier problema relacionado con las funciones que le son propias.

A partir del momento en que se le sea planteado el problema, la Comisión dispondrá de 30 días naturales para reunirse y tomar una decisión al respecto.

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría simple y, para que sean válidos, la Comisión deberá estar formada por un número par de personas, con la misma representación por parte de dirección y por parte del comité intercentros, y todas o la mayoría de ellas deberán haber sido miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Si en el citado plazo de 30 días esta Comisión no llegase a un acuerdo, se someterá a un arbitraje de derecho.

Se levantará acta de todas las actuaciones de la comisión paritaria, que será firmada por todos los componentes.

Artículo 6 bis. Procedimiento para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fue planteada. Cuando esta no alcanzase un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento que se establece en el sima (servicio interconfederal de mediación y arbitraje) y que sea de aplicación para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la comisión consultiva nacional de convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos de las comunidades autónomas en los

demás casos.

Capítulo IV. Calificación y Clasificación del Personal

Artículo 7. Calificación, Clasificación del Personal

Los grupos de Tradia, junto con el nivel salarial, se enumeran en el anexo 1 y serán de aplicación efectiva desde el 1 de enero de 2014. Hasta el 31 de diciembre de 2013 se mantendrán los señalados en la tabla vigente del III Convenio Colectivo de Tradia.

El anexo 2 del III Convenio Colectivo de Tradia donde se reflejaban los requisitos genéricos necesarios para cada grupo seguirá vigentes hasta el 31 de diciembre de 2013. A partir del 1 de enero de 2014 estos requisitos serán sustituidos por los que se pacten en la comisión creada al efecto.

Los grupos y niveles salariales y los importes en términos de retribución anual bruta, figuran en el anexo 2, que será considerada como única escala salarial de aplicación al personal de Tradia desde el 1 de enero de 2014. De 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2013 se mantendrán los grupos, niveles e importes señalados en la tabla vigente en el III Convenio Colectivo de Tradia, valores 2012, incrementados según el acuerdo que figura en la Disposición Final.

Capítulo V. Plantilla. Provisión de Vacantes. Promoción Profesional. Contratación. Tiempo de Prueba. Extinción del Contrato. Extensión de la Colaboración. Trabajos en Equipos Integrados

Artículo 8. Plantilla de personal

La plantilla de personal de la empresa está formada por los empleados y empleadas vinculados a la misma mediante todo tipo de contratos laborales, legalmente establecidos.

La dirección de Tradia decidirá en cada momento, la ocupación de vacantes o su amortización, así como los nuevos puestos de trabajo, de acuerdo con criterios de eficacia empresarial y cumpliendo la legislación laboral vigente. Se informará al comité intercentros sobre estas decisiones.

Artículo 9. Provisión de Vacantes y Promoción Profesional

9.1 Provisión de vacantes.–Siguiendo los criterios citados en el artículo anterior, cuando la dirección decida ocupar una vacante o proveer un nuevo puesto de trabajo, se atenderán por este orden:

A) Provisión interna: Los empleados o empleadas que hayan manifestado la voluntad de cambiar de grupo y/o nivel y/o puesto de trabajo, y que la dirección considere que tienen capacidad para ocupar dicho puesto, ya signifique o no promoción, por este orden:

1. Los empleados o empleadas del mismo grupo y nivel de la plantilla de la empresa por razón de su movilidad funcional y/o geográfica.

2. Los excedentes del mismo grupo y nivel de la plantilla de la empresa que hayan solicitado su reingreso.

3. Los empleados o empleadas que reúnan los requisitos para su promoción.

El proceso para cubrir una vacante por provisión interna será el siguiente:

1. La dirección hará público el anuncio indicando el número de plazas, grupo y nivel, tareas y responsabilidades del puesto, formación y requisitos necesarios, así como el plazo de recepción de solicitudes.

2. El comité intercentros deberá ser informado con antelación.

3. Cerrado el plazo para la presentación de candidatos, se llevará a cabo la selección valorando a los candidatos y candidatas según los siguientes criterios:

Capacidad y aptitud.

Conocimientos y experiencia.

Actitud.

Antigüedad.

4. Para decidir cuál es el candidato o candidata más idóneo, la dirección dará una ponderación de hasta el 75% y el comité intercentros de hasta el 25% sobre un total del 100%.

5. Publicación del resultado.

B) Provisión externa: Si la vacante o plaza de nueva creación no pudiera cubrirse

con personal interno, se contratarán externamente los servicios de un nuevo empleado o empleada.

La dirección informará al comité intercentros del procedimiento de selección a seguir y las candidaturas presentadas.

La provisión de puestos de trabajo que precisen un grado elevado de confianza u otras características muy singulares no recogidas en la definición de los grupos y niveles, serán de libre designación de la empresa.

9.2 Promoción profesional.–La promoción del nivel A al nivel B de cada grupo profesional será automática por el transcurso de 2 años continuados de permanencia en el nivel A.

Para que tenga lugar la promoción profesional y económica de un empleado o empleada de un nivel B al siguiente, preceptivamente, será necesario que haya alcanzado los niveles de experiencia, formación y grados de autonomía y/o alta especialización que se consideren necesarios para cada nivel.

El trabajador o trabajadora, o sus representantes a instancias del mismo o de la misma, cuando fundamentadamente consideren que hay razones objetivas, podrán solicitar a Recursos Humanos la información y en su caso la realización de la evaluación correspondiente para el cambio de nivel.

La evaluación se realizará, en el caso de personal con el nivel B para su paso al nivel C, cuando hayan transcurrido tres años de permanencia en este nivel y en el mismo grupo. En el caso del personal del nivel C para su paso al nivel D la evaluación se realizará cuando hayan transcurrido tres años de permanencia en este nivel y en el mismo grupo desde la entrada en vigor de la nueva tabla salarial. En todo caso se informará al trabajador o trabajadora y/o a sus representantes del resultado de la evaluación.

La promoción al nivel E, será a propuesta del responsable del empleado o empleada, cuando éste, sin realizar funciones de un grupo superior, desarrolle las de su grupo con un grado de cumplimiento notable respecto al estándar, ya sea con un alto grado de especialización y/o polivalencia.

Artículo 10. Contratación

La empresa podrá utilizar cualquier modalidad de contratación que permita la ley vigente.

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratos bonificados, en función de las características concretas de la persona contratada y con arreglo a la

legislación laboral vigente.

Se informará al comité intercentros de las contrataciones que se formalicen a través de la Copia Básica del contrato laboral.

Artículo 11. Tiempo de Prueba

El tiempo de prueba para cada nueva contratación será de:

6 meses para los técnicos/as y titulados/as.

3 meses para el resto de empleado.

Durante el tiempo de prueba, las dos partes podrán decidir unilateralmente la rescisión del contrato, sin otra obligación que la de comunicarlo a la otra parte.

Serán computables, como tiempo de prueba, los periodos en que el empleado o la empleada haya trabajado en las mismas tareas objeto del contrato, debido al contrato anterior, siempre que la rescisión del mismo haya tenido lugar en los tres meses anteriores al nuevo contrato.

La rescisión únicamente dará derecho al empleado o la empleada a percibir las retribuciones obligadas en el tiempo trabajado.

El periodo de incapacidad temporal interrumpirá el periodo de prueba.

En las promociones internas, se podrá establecer un periodo de prueba igual al establecido en primer párrafo de este artículo.

Artículo 12. Extinción del Contrato

La extinción del contrato de los empleados se producirá por cualesquiera de las causas previstas en el estatuto de los trabajadores, y previo cumplimiento de las formalidades aplicables a las diferentes causas.

El cese por dimisión del empleado o empleada deberá notificarse por escrito a la empresa, en todos los casos, con una antelación mínima de 15 días. Este preaviso deberá efectuarse entre 31 y 60 días para técnicos/as y titulados/as y entre 16 y 30 días para el resto.

El incumplimiento de este plazo de preaviso dará derecho a la empresa a ser indemnizada con una cantidad equivalente a las retribuciones devengadas por el empleado o empleada durante el tiempo de preaviso incompleto.

Artículo 13. Extensión de Colaboración

1. Con el fin de mantener, dentro de una sólida plantilla de personal, los actuales cuadros de colaboradores, la empresa fomentará la prestación, con carácter individual, voluntario y temporal, de aquellos servicios propios que puedan ser comunes a otras empresas del grupo Abertis o en proceso de valoración y/o adquisición.

2. Como consecuencia, el personal, sin modificación de su vínculo laboral con Tradia, atenderá cuantos servicios propios de su grupo y nivel en Tradia se le encomienden.

3. La colaboración se encontrará sometida, en todo caso, a los límites establecidos por el estatuto de los trabajadores, el Convenio Colectivo y la legalidad vigente en materia de movilidad geográfica y funcional, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y en cualquier otra materia que pueda afectar.

4. Al término de la colaboración, el trabajador o trabajadora colaborante se reincorporará a la empresa de origen con las mismas condiciones que tenía con anterioridad a dicha colaboración.

Artículo 14. Trabajos en Equipos Integrados

Para poder atender las necesidades derivadas de especiales circunstancias coyunturales y de duración determinada como las citadas en el artículo anterior, el personal de la empresa podrá prestar sus servicios integrándose en equipos de trabajo mixtos de dos o más empresas del Grupo Abertis bajo el mando y/o la dirección de personas pertenecientes a su misma empresa o de cualquier otra empresa del grupo con la que se haya establecido la legal colaboración en el marco de un proyecto de grupo común.

En los trabajos en equipos integrados deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

Los servicios y tareas a desarrollar serán las propias de su grupo, manteniendo sin modificación el vínculo laboral con Tradia.

Capítulo VI. Jornada. Horarios. Horas Extraordinarias. Vacaciones. Calendario

Artículo 15. Jornada

La jornada anual será de 1.723 horas efectivas. Los cálculos retributivos se realizarán a razón de 1.723 horas y de 224 días hábiles. El horario de trabajo se considerará siempre integrado por las horas de trabajo efectivo.

Las modalidades, según su adscripción temporal son:

1. Fijo: horario partido o continuo, planificado anualmente.

2. Turnos: horario continuo, planificado anualmente.

3. Flexible: Partido o continuo según una planificación periódica.

Artículo 16. Horarios. Principio General

La naturaleza de las actividades de la empresa, orientada a la prestación de servicios, hace que sea necesario que la ordenación, distribución y aplicación de los horarios tengan la adaptabilidad y movilidad que exige su dedicación, que son variables y no siempre previsibles.

Igualmente, se es consciente de que toda la regulación que en materia de horarios se detalla a continuación, no engloba las diferentes necesidades de futuro que puedan plantearse, así como las diferentes modalidades contractuales que, por necesidades de organización, puedan derivarse: distribución irregular de jornadas, personal a tiempo parcial, personal ETT. Estas necesidades de futuro se tratarán de común acuerdo con el comité intercentros.

El inicio del horario coincidirá con el comienzo del trabajo y el empleado o empleada deberá estar disponible para iniciarlo inmediatamente. El empleado o empleada también deberá permanecer en su puesto trabajando hasta la finalización del horario establecido. Por consiguiente, no se considerará que forma parte del horario el tiempo empleado para cambiarse de ropa ni el que pueda dedicar a lavarse.

La adscripción de cada trabajador o trabajadora a una modalidad de jornada u otra distinta será en función del puesto de trabajo en el que se preste el servicio. El cambio de modalidad horaria, temporal o definitiva, se llevará a cabo de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

Cuando se produzca un cambio de régimen horario temporal, al finalizar el periodo el trabajador o trabajadora volverá a su modalidad horaria anterior.

Las jornadas continuas de 6 o más horas incluirán un descanso de 20 minutos computables como jornada efectiva.

El descanso mínimo entre jornada y jornada será de 12 horas. Cuando el tiempo de descanso mínimo coincida con parte de la jornada siguiente, este tiempo se computará como horas de jornada ordinaria realizada.

Cualquier duda que pueda surgir de forma general en temas relacionados con el horario y, en particular, respecto a la rotación de turnos, fijación de periodos, peticiones especiales, etc., se interpretará y resolverá con la intervención de Recursos Humanos. En caso necesario, se efectuarán las consultas pertinentes al comité intercentros.

Con este objetivo, la dirección ejercitará su facultad y responsabilidad de ordenación de los horarios, conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 17. Horario Fijo

Se trata de los horarios establecidos y con carácter permanente y planificados anualmente. Véase anexo 4 Planificación Horaria.

Las jornadas laborales podrán ser de hasta 8 horas 45 minutos en días laborables, de lunes a viernes, con horario partido o continuo y siempre dentro de las franjas horarias indicadas a continuación:

Mañana: De 7:00 a 18:30 horas.

Tarde: De 14:00 a 1:00 horas.

Noche: De 22:00 a 8:00 horas.

Reducción de jornada por compensación de desplazamientos, a los empleados o empleadas adscritos a:

Centro de Rocacorba y La Mussara, veinte minutos.

Centro de Montcaro, cincuenta minutos.

Tiempo de descanso para la comida en jornada partida:

Mínimo de una hora y máximo de una hora y media que no se computará como jornada efectiva.

Cuando la jornada de trabajo se realice fuera del centro de trabajo habitual, el tiempo mínimo será de una hora y el máximo de dos horas.

Los empleados o empleadas podrán distribuir su jornada laboral de acuerdo con los preceptos siguientes:

Horas de trabajo efectivo: Del total de horas efectivas, como mínimo, seis horas y media coincidirán con el horario prefijado del servicio al que se está adscrito.

Hora de entrada al trabajo: Se establecerá conforme a las necesidades del servicio y a la franja horaria en la que se esté adscrito.

Deberá efectuarse de común acuerdo con el o la responsable.

Con el fin de facilitar la conciliación de los aspectos laborales y familiares, el empleado o la empleada podrá flexibilizar su horario, de forma esporádica o habitual, de común acuerdo con su responsable, cumpliendo el cómputo semanal de horas a realizar en cada período del año y respetando las franjas y mínimos diarios. Dicha flexibilidad comprende el inicio de jornada entre las 08:00 y las 09:30 horas, avanzando o retrasando la hora de salida según corresponda.

a) Franja diurna.

Horas semanales.

Jornada partida: Máximo de 40 horas, adecuándose al calendario laboral.

Jornada continua: 35 horas. (De 8 a 15 horas).

Distribución de jornada:

Jornada partida:

De lunes a jueves de todas las semanas laborables del año, con excepción de las que se realicen en jornada continua.

Jornada continua:

Los viernes de todas las semanas laborables del año.

Del 15 de junio hasta el 30 de septiembre.

Semana Santa.

Dos semanas de Navidad hasta Reyes.

Las vísperas de festivo intersemanal.

En la planificación anual también figurarán los horarios fijos distintos al horario fijo básico, como son el de los C.E.M., de los C.E., de Operación del SAIH, del

Almacén, Jefes de Operación y cualquier otro que en el futuro pueda establecerse.

b) Franja nocturna.

Es el horario en que el 50% o más de su jornada diaria o en cómputo anual se encuentra dentro de la franja de las 22:00 a las 07:00 horas.

Las jornadas de los empleados o empleadas adscritos a esta franja no podrán superar las 8 horas de media, en un periodo de referencia de 15 días.

La adscripción de un trabajador o trabajadora al horario fijo nocturno será voluntaria de forma general.

Por necesidades de organización de los diferentes servicios de la empresa, se podrán contratar empleados o empleadas de nueva incorporación en esta modalidad y/o llegar a acuerdos con personal propio.

Artículo 18. Horario del trabajo a turnos

En aquellos servicios que, por sus características, son de presencia las 24 horas, todos los días del año, el actual centro de operaciones y control de red y los que en el futuro puedan crearse y entrar en funcionamiento, es necesario establecer el sistema de trabajo a turnos, conforme a lo previsto en el artículo 36.3 del estatuto de los trabajadores. Véase anexo 4 Planificación Horaria.

Los criterios para su elaboración son los siguientes:

Jornada diaria: Es el número de horas a trabajar cada día en jornada continua. Se establece de forma general una jornada de 8 horas diarias, más un periodo de solapamiento que cada servicio fijará en función de sus necesidades, para garantizar la continuidad del mismo, con un máximo de 9 horas diarias.

Turno: Es el que corresponde en cada momento, por la mañana, tarde o noche, conforme a un (ciclo) ritmo prefijado y equilibrado por el que va rotando todo el personal adscrito al servicio en cuestión.

Ciclo de trabajo: Es la distribución periódica y uniforme de un número de días (días totales del ciclo) indicando los días de trabajo y los días de descanso que incluye.

Calendario anual: En función del ciclo de trabajo y los turnos establecidos, se obtiene toda la distribución de días de trabajo y turno correspondiente a todo un año.

La especificidad técnica de los servicios sujetos a turnos hace que sea imposible,

frente a ausencias cortas e imprevistas, suplir al personal titular del servicio. De las jornadas de trabajo planificadas por año, cinco estarán disponibles a fin de realizar cambios para cubrir las posibles bajas que por enfermedad o accidente que se puedan producir, así como a otras circunstancias no previstas. Estas jornadas no serán acumulables de un año para otro.

Toda variación en el número de jornadas a disposición del servicio será acordado con el comité intercentros.

Los cambios de jornada de trabajo, que se establecen en un número máximo de 2 cambios al mes, se podrán realizar con un preaviso de 48 horas como mínimo, de mutuo acuerdo, en el tiempo de trabajo efectivo del empleado o empleada, y no modificarán la planificación anual establecida.

Las necesidades de servicio imprevistas que puedan plantearse por accidente, enfermedad, etc., se cubrirán por cambio de un día de trabajo, a cuenta de las jornadas a disposición reservadas para estas necesidades, conforme al párrafo tercero de este artículo.

Estos cambios se efectuarán cumpliendo siempre la legalidad vigente en materia de descanso entre jornadas de trabajo y días de trabajo continuos.

Estas necesidades se cubrirán con todo el personal adscrito al servicio, garantizando una distribución equilibrada entre el mismo.

Cualquier otra necesidad que puedan tener las dos partes, se resolverá de mutuo acuerdo.

En los cambios de turno entre las franjas diurna y nocturna, y viceversa, habrá los tiempos de descanso legalmente previstos.

Los trabajadores y trabajadoras podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo con el visto bueno del responsable inmediato y/o planificador, siempre que se cumpla la ley vigente en materia de descanso y días de trabajo realizados de forma continua.

Artículo 19. Horario Flexible

En aquellos servicios que por sus características de disponibilidad, con necesidades de posibles jornadas irregulares y no ajustadas a los horarios estándar, es necesario establecer un sistema flexible de trabajo que las resuelva. Véase anexo 4, planificación horaria.

Los parámetros básicos sobre los que se define son los siguientes:

Jornada diaria: Es el número de horas a trabajar cada día laborable y puede estar dentro de un margen con un mínimo y un máximo. Asimismo, se indicará si se realiza en jornada continua o jornada partida.

Período de planificación: Se especificará el periodo de planificación para cada grupo, que se efectuará de forma equitativa.

Horas máximas planificadas en un periodo: Es el número máximo de horas que por necesidades de disponibilidad se podrán planificar en un periodo de tiempo preestablecido.

Publicación de la planificación: La planificación se publicará en un plazo de 72 horas como mínimo antes de su realización.

Retén: Los fines de semana de forma equitativa y rotatoria, el personal flexible no planificado estará disponible para ser convocado por necesidades del servicio.

Por necesidades del servicio se podrá convocar al personal en cualquier momento, estableciendo las siguientes prioridades:

1. Personal planificado para el día, aunque se modifique el horario previsto.

2. Personal de retén.

Si el cliente anula el servicio, se podrá desconvocar una jornada de trabajo en el curso de la jornada de trabajo anterior.

De no ser este el motivo, la jornada desconvocada se computará como una jornada trabajada de 6 horas ordinarias.

Cuando en una jornada se produzca una prolongación de la misma, las horas que superen las horas planificadas se devengarán o recuperarán como horas ordinarias, a elección del trabajador o trabajadora.

En la planificación se incluirán dos días consecutivos de descanso en la misma semana o en la semana siguiente; de mutuo acuerdo, se podrán acumular estos días. No se podrán planificar más de tres fines de semana consecutivos.

En todo caso, las jornadas de trabajo y días de trabajo planificados, cumplirán siempre la legalidad vigente en materia de descanso y días de trabajo realizados de forma continua.

Las horas de jornada realizadas en fines de semana o festivos entre semana se compensarán adicionalmente con el complemento de horas festivas o bien una media jornada de descanso por día trabajado sin la compensación económica, a elección del trabajador o trabajadora.

Las jornadas planificadas con el horario mínimo de 6 horas se realizarán de forma continua.

Se establece un complemento de disponibilidad mensual para compensar económicamente la prestación de estos servicios.

Para lo no especificado aquí, será de aplicación lo que se determina en las normas generales de horarios.

Artículo 20. Horas Extraordinarias

Serán horas extraordinarias las que, por necesidad del servicio o situaciones de emergencia, sobrepasen las horas planificadas diarias.

Tendrán la consideración de horas de primer nivel las horas extraordinarias realizadas en días laborables, de lunes a viernes.

Serán de segundo nivel las que se realicen desde las 22 horas del viernes hasta las 7 horas del lunes, o las que correspondan a los días de descanso semanal del empleado o empleada o compensación por trabajo en días festivos. Lo mismo regirá para los días festivos entre semana.

Las horas extraordinarias que se realicen de 22 a 7 horas se compensarán adicionalmente con un importe económico equivalente al establecido en el artículo 24.

Se pagarán todas las horas extraordinarias, salvo las que el empleado o empleada desee compensar con tiempo de descanso.

La compensación con tiempo de descanso será a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria de primer nivel trabajada y de 2 horas por cada hora extraordinaria de segundo nivel. Las compensaciones de las horas extraordinarias con tiempo de descanso, podrán acumularse para concentrarlas en una jornada laboral completa, de acuerdo con el responsable inmediato.

Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor las establecidas legalmente. Para su determinación, se seguirá el procedimiento establecido en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 21. *Guardias telefónicas.*

Se señalará que en algunos de estos grupos es inherente la disponibilidad para estar de guardia telefónica. Estas guardias se planificarán de forma alterna y rotatoria, ya sea media guardia, hasta 12 horas, o guardia, de 24 horas en un día natural y de forma continua o en periodos unidos por la jornada laboral. Se

podrán planificar horas de guardia adicionales a la media guardia.

Cuando se convoque a un empleado o empleada de guardia, la convocatoria mínima será de 4 horas extraordinarias a partir del aviso. Cuando con el aviso sólo se avance el inicio de la jornada ordinaria, se pagarán las horas extraordinarias realmente realizadas.

El complemento económico por permanencia de guardia se percibirá independientemente de los complementos y/o horas extraordinarias que se generen para atender un trabajo para el que se ha recibido un aviso.

Tradia dotará de los sistemas de comunicación autónoma y efectiva, en cada caso, al personal que esté planificado de guardia.

Artículo 22. Consultas Telefónicas de Asistencia Técnica

Para aquellos casos y situaciones en que sea necesario, se podrá pedir al empleado o empleada que esté disponible por periodos de 24 horas para cualquier consulta telefónica de asistencia técnica de su especialidad. La empresa procurará que el preaviso sea de 24 horas.

La aceptación de esta disponibilidad será voluntaria y no comporta el desplazamiento y la presencia del empleado o empleada en el lugar de trabajo.

Tradia dotará al empleado o empleada de los medios de telecomunicación necesarios para atender las consultas que se le puedan hacer.

El tiempo que el trabajador o trabajadora dedique a atender una consulta se retribuirá al precio de la hora ordinaria normal, con complemento de hora de las 22 a las 7 horas o festiva si procede. Las fracciones serán siempre de 15 minutos. Asimismo, para esta disponibilidad de consulta telefónica de asistencia técnica por cada 24 horas se percibirá un complemento detallado como ctat en el anexo 3.

Artículo 23. Jornadas fuera del centro de trabajo habitual

Cuando la jornada se realice en un centro de trabajo distinto al que el empleado o empleada está adscrito y se pernocte fuera del domicilio habitual, la jornada se prolongará a 9 horas con jornada partida en cualquier periodo del año.

El exceso de jornada hasta 9 horas quedará compensado con el complemento de noche fuera.

En este caso, se considerará que toda prolongación de jornada que supere las 9

horas diarias son horas extraordinarias.

Artículo 24. Horas de 22 a 7 horas

Cuando por necesidades del puesto de trabajo del personal adscrito a horario flexible, deba planificarse la jornada total o parcialmente de las 22 a las 7 horas, las horas trabajadas en esta franja horaria se compensarán adicionalmente con el complemento de horas de las 22 a las 7 horas.

Artículo 25. Vacaciones

1. Todos los empleados y empleadas tendrán derecho a unas vacaciones anuales de treinta y cinco días naturales. La dirección procurará que los trabajadores y/o trabajadoras puedan realizarlas del 1 de junio al 30 de septiembre y de forma continua si lo han solicitado, siempre que se pueda garantizar que los servicios no queden desatendidos. En caso de que por necesidades del trabajo no se pueda realizar su totalidad en este periodo, se garantizarán dos semanas continuas y se compensará con 3 días laborables adicionales. Podrá pactarse el fraccionamiento en tres partes como máximo, siempre que:

El total de vacaciones incluya 5 fines de semana completos.

Las fracciones se efectúen por semanas completas.

2. Se solicitarán las vacaciones antes del día 20 de abril y la autorización estará condicionada a que el servicio quede cubierto.

3. El derecho a vacaciones se generará a partir del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre. En caso de alta posterior al 1 de enero, se calculará la parte proporcional.

4. Las vacaciones deberán efectuarse en el año natural o en el mes de enero del año siguiente como máximo.

5. En el supuesto de que dos o más empleados o empleadas de un departamento o servicio coincidan en la solicitud de un mismo turno de vacaciones y no sea posible acceder a ello, serán criterios preferentes para otorgarlas a uno o al otro:

El empleado o empleada con cónyuge o pareja que trabaje y, además, tenga uno o más hijos en edad escolar.

El empleado o empleada con cónyuge o pareja que trabaje.

El empleado o empleada con uno o más hijos en edad escolar.

El empleado o empleada de más antigüedad.

Estos criterios se utilizarán el primer año de coincidencia y, a partir del segundo año, se efectuará de forma rotatoria. Se podrá solicitar documentación acreditativa de las circunstancias personales.

Artículo 26. Calendario laboral

Todos los años la empresa, teniendo en cuenta las propuestas realizadas por la representación de los trabajadores, confeccionará el calendario laboral, el cual se diferenciará por secciones, departamentos o centros de trabajo, atendiendo y respetando los usos y costumbres y en todo caso la ordenación del servicio que en cada momento sea objetivamente conveniente. Entre la última quincena de noviembre y la primera de diciembre, la empresa publicará el calendario laboral y una planificación anual de modalidades horarias. Véase anexo 4, planificación horaria".

El calendario deberá comprender la planificación indicativa de la ordenación de los diferentes tipos de horarios, en la modalidad elegida, las rotaciones, la distribución del descanso semanal y las fiestas.

Las planificaciones horarias anuales se publicarán indicando el horario estándar diario, la franja horaria mínima y máxima dentro de la que se podrán realizar la jornada y el número de horas mínimo diarias de obligada presencia en coincidencia con el servicio.

Una vez confeccionado el calendario laboral de cada uno de los centros de trabajo se fijarán dos puentes de carácter retribuido y no recuperable de común acuerdo con el comité intercentros. Atendiendo al calendario oficial, los puentes se fijarán de carácter estatal siempre que sea posible.

En aquellos regímenes horarios que no puedan disfrutar de estos puentes, se les descontará de su cómputo anual efectivo de horas el número de horas equivalente.

Capítulo VII. Permisos, Licencias, Excedencias y Compactación

Artículo 27. Permisos

Los permisos retribuidos que podrán obtener los empleados y empleadas serán los siguientes:

a) Por nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo o hija, por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de un familiar, 3 días laborables (de lunes a sábado), 4 si el hecho se produce fuera de la comunidad autónoma. En caso de nacimiento, adopción o acogimiento de dos o más hijos serán 4 días laborables (de lunes a sábado), 5 si el hecho se produce fuera de la comunidad autónoma.

b) Por cambio de domicilio, 2 días laborables (de lunes a sábado), 3 si el cambio debe realizarse fuera de la comunidad autónoma.

c) El permiso por matrimonio será de 20 días naturales y se podrá acumular a las vacaciones, en el supuesto de que la boda se celebre en este periodo.

d) Por matrimonio de hijos, padres o hermanos, los empleados y empleadas tendrán 1 día de permiso.

e) Los empleados y empleadas podrán solicitar hasta 5 días de permiso, 3 de ellos retribuidos, una vez al año para atender necesidades o circunstancias no incluidas en los apartados anteriores. Estos días de permiso se podrán disfrutar en fracciones de 4 horas, cuando el trabajador o trabajadora realice jornada partida y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días deberán solicitarse previamente y no podrán superar los 3 días consecutivos, ni unirse al disfrute de las vacaciones y podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

f) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 1 día de permiso retribuido al año por cada una de las asignaturas a las que se presenten a exámenes oficiales, previamente justificados.

g) El permiso de una hora por lactancia por cada hijo o hija menor de 12 meses, según dispone el artículo 37.4 del estatuto de los trabajadores, podrá hacerse efectivo, a voluntad de la trabajadora o trabajador al inicio, durante o al final de la jornada. Este permiso podrá sustituirse por una reducción de jornada de una hora por cada hijo o hija, con la misma finalidad. Se dispondrá de una hora adicional en caso de parto múltiple o discapacidad del recién nacido. Durante la vigencia del convenio se podrá realizar la compactación del tiempo de lactancia. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora y la empresa acordarán el disfrute de este permiso. La trabajadora o trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación al disfrute. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

h) Una semana natural para la realización de trámites de adopción o acogimiento ya sea en el estado español o en el extranjero.

i) Dos semanas naturales adicionales al permiso de maternidad. El padre podrá disfrutar de la proporcionalidad de las dos semanas adicionales de maternidad, siempre que la madre le ceda como mínimo una semana y como máximo diez semanas de su derecho. Así en el caso de cesión de la madre al padre de diez semanas, le corresponderán al padre nueve días. En el caso de cesión de la madre al padre de una semana, le corresponderá al padre un día.

j) Los trabajadoras y/o trabajadores tendrán permiso 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.

Los permisos anteriormente citados se retribuirán con el salario base y los complementos fijos que tenga el empleado o empleada.

Artículo 28. Licencias

Los empleados o empleadas podrán solicitar licencia sin retribución para atender circunstancias familiares, personales o por motivos de estudios o acciones formativas. No podrá utilizarse la licencia para trabajar por cuenta propia o ajena, sin autorización expresa de la empresa.

La dirección de la empresa decidirá, en cada caso, la concesión de la licencia si así lo permiten las necesidades y la organización del trabajo. Concedida la licencia, el empleado o empleada gozará, durante todo el periodo concedido, de reserva del puesto de trabajo.

Para poder solicitar la licencia, la antigüedad del empleado o empleada deberá ser de un año como mínimo.

Las licencias serán de 1 a 3 meses y no podrán solicitarse nuevamente hasta que no haya transcurrido 1 año desde la concesión de la anterior.

Si la causa de la licencia es una acción formativa que no se pueda realizar en tres meses, se concederá por el tiempo necesario con un máximo de un curso escolar.

En caso de maternidad, previa solicitud del empleado o empleada, se le concederá siempre una licencia de un máximo de 9 meses de duración, a contar desde el momento de la finalización de la suspensión de contrato por maternidad.

Artículo 29. Compactación de la jornada reducida

Quien por razón 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 tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario.

Cuando se solicite reducción de jornada para atender a personas con discapacidad, deberán justificar la situación mediante las declaraciones de dependencia de los servicios sociales que correspondan.

Quien se encuentre en las situaciones descritas en el párrafo primero podrá optar por hacer una jornada continuada de 8 a 15 horas (7 horas) con la correspondiente disminución proporcional del salario.

Para realizar la compactación será necesario que se haga por períodos anuales y se trabaje de lunes a viernes.

Artículo 30. Excedencias

Los empleados podrán obtener excedencia de uno a cinco años y, durante el primer año, quedará garantizada la reserva de un puesto de trabajo de igual grupo y nivel y similares características al que ocupan en el momento de otorgarles la excedencia.

No se concederá la excedencia cuando en la empresa conste que, durante la misma, el empleado o empleada trabajará o colaborará en entidades de la competencia directa.

Si la empresa tuviera conocimiento de que el empleado o empleada excedente está trabajando o colaborando para la competencia dejará sin efecto la excedencia y la baja se considerará voluntaria.

En lo que no se prevé en este artículo, se aplicará el artículo 46 del estatuto de los trabajadores.

Capítulo VIII. Movilidad Funcional. Movilidad Geográfica

Artículo 31. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el ámbito de cada centro de trabajo permanente de la empresa se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 39 y 41 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 32. Adaptación del Personal con Capacidad Disminuida

Los trabajadores o trabajadoras que por deficiencia física o psíquica sobrevenida, no invalidante y de carácter permanente no puedan prestar servicios en su puesto de trabajo habitual y se les destine a otro puesto adecuado a su capacidad, conservarán el derecho a percibir el sueldo base y los complementos salariales permanentes y/o consolidados de su grupo y nivel anterior.

Artículo 33. Movilidad Geográfica

La movilidad geográfica del personal de la empresa constará de las siguientes modalidades:

1. Viajes por cuestiones relacionadas con el trabajo.

2. Desplazamiento temporal.

3. Traslado.

Artículo 34. Viajes por Cuestiones Relacionadas con el Trabajo

Se considerarán viajes por cuestiones relacionadas con el trabajo la movilidad geográfica que deban efectuar los empleados o empleadas debido a las necesidades itinerantes del propio trabajo.

No tendrán esta consideración los desplazamientos que realice el empleado o empleada entre los diferentes edificios que componen las sedes centrales o territoriales de la compañía y la de aquellos centros que se encuentren en la influencia del área urbana que corresponde al centro de trabajo al que está adscrito.

La jornada computable será la planificada, con las particularidades que se detallan en el artículo 23, e incluirá el tiempo de desplazamiento desde el lugar de trabajo habitual del empleado o empleada hasta el lugar donde deba realizar el trabajo. Si el desplazamiento es superior a un día y se pernocta en la población más cercana al lugar donde se debe trabajar, la jornada incluirá el desplazamiento desde el lugar de pernoctación hasta la ubicación del trabajo a efectuar.

Se pernoctará fuera cuando así lo aconsejen los requerimientos del trabajo, de acuerdo con el responsable y actuando siempre en el cumplimiento de las normas

de seguridad reflejadas en el artículo 73.

Las compensaciones económicas por los desplazamientos serán las siguientes:

a) Por pernoctación fuera del domicilio habitual se percibirá el complemento por noche fuera.

b) Dietas de comida y alojamiento en territorio del estado español y Andorra, según los precios que se detallan en el capítulo de condiciones retributivas.

Le corresponderán dietas al empleado o empleada que viaja por cuestiones relacionadas con el trabajo y mientras lo haga y también el día de llegada, si ésta se produce después de las 15.30 horas o las 21.00 horas.

c) En viajes relacionados con el trabajo en el extranjero o en el estado español en acontecimientos especiales y, de acuerdo con su responsable, se efectuará el pago de los gastos de alojamiento y comidas y otros generados por el viaje, debidamente justificados mediante facturas, tickets y comprobantes de pago.

d) Al personal no desplazado y en jornada partida que debido a su trabajo no pueda realizar la interrupción a la hora habitual del almuerzo o cena y lo haga a deshora, o al personal en jornada continua que tenga que prolongarse hasta después de las 15.30 horas y sin interrupción para comer, se le abonará el importe que se fija en el anexo 3, en concepto de comida/cena, abonándose en la nómina.

Se considera que la hora habitual del almuerzo es de 13.30 a 15.30 horas y la de la cena a partir de las 21.00 horas.

Artículo 35. Desplazamiento Temporal

Por desplazamiento temporal se entiende el que obliga a un cambio de residencia del empleado o empleada por un tiempo no superior a un año, salvo con la aceptación voluntaria por parte del empleado o empleada de un periodo superior.

Se aplicará el artículo 40 del estatuto de los trabajadores sobre movilidad geográfica. Para este cambio temporal, se pactará con el empleado o empleada afectados, la compensación indemnizadora de los gastos ocasionados, según el tiempo y lugar de desplazamiento.

Artículo 36. Traslado

Se considera traslado, el destino no temporal de un empleado o empleada a un

centro de trabajo permanente de la empresa diferente al que está adscrito y que comporta o no cambio de domicilio.

Será de aplicación el artículo 40 del estatuto de los trabajadores y podrá acordarse por las dos partes a petición del empleado o empleada, o de la empresa, o con carácter forzoso.

Los traslados quedarán circunscritos a los centros de trabajo que la empresa tenga en cada momento.

Cuando el traslado sea forzoso deberá obedecer a las causas que estipule la ley y la empresa seguirá el procedimiento necesario para obtener la autorización administrativa.

El desplazamiento forzoso que obliga al cambio de residencia se compensará como sigue:

Los gastos de desplazamiento del empleado o empleada y los de sus familiares con los que conviva y dependan de él, así como del ajuar del hogar.

Una indemnización de una sola vez, del importe de cuatro mensualidades de sueldo base y complementos de salario de carácter permanente si el empleado o empleada no tiene familiares con los que conviva a su cargo, y nueve mensualidades, si los tuviera.

En los casos especiales de traslado forzoso internacional, se negociará con el empleado o empleada su retribución para garantizarle, en todo caso, el poder adquisitivo de su salario.

En el supuesto de que el traslado forzoso no comporte cambio de domicilio, la empresa compensará al empleado o empleada con una indemnización equivalente al mayor coste que debería soportar para desplazarse al nuevo centro de trabajo con los medios de transporte públicos existentes, y otra indemnización compensatoria del mayor tiempo que tenga que emplear para desplazarse desde su casa al nuevo centro y regreso, respecto al que empleaba antes, calculada respecto a su sueldo base, antigüedad y por su precio ordinario.

La decisión de cambiar o no de domicilio, en el supuesto de traslado, será del empleado o empleada, quien podrá optar por el cambio cuando la distancia entre el límite del centro urbano de residencia del trabajador o trabajadora y el límite del centro urbano del nuevo centro sea superior a 20 km. Las compensaciones del apartado anterior por el traslado que comporte cambio de domicilio, sólo se pagarán cuando éste se haga efectivo.

La modificación contractual no se considerará substancial cuando el traslado sea a centros de trabajo de la empresa que no estén distanciados, entre ellos, más de

20 kilómetros.

La empresa no podrá solicitar el traslado forzoso de ningún empleado o empleada si para cubrir el puesto al que se le destina existen empleados de su mismo, grupo y nivel, calificación y capacitación que voluntariamente deseen ocuparlo.

Para conocer la existencia de voluntarios, antes de solicitar la autorización de un traslado forzoso, la empresa iniciará el proceso de selección según se describe en el artículo 9.1.A).

Si se presenta un solo candidato o candidata y se le valora apto para el puesto, se le adjudicará la vacante.

Si se presentan más de uno, tendrá preferencia el que, reuniendo todos los requisitos, lo solicite para reunirse con el cónyuge y/o hijos que residan en el lugar de destino, y, en igualdad de circunstancias, el de más antigüedad en la empresa.

Capítulo IX. Condiciones Retributivas

Artículo 37. Estructura Retributiva

La estructura retributiva será:

1. Sueldo base.

2. Complementos del salario:

1. Personales.

2. De puesto de trabajo.

3. De cantidad de trabajo.

3. Objetivos.

4. Complementos de indemnización y compensaciones no salariales.

Artículo 38. Sueldo Base

El sueldo base es la retribución asignada a cada grupo y nivel como

contraprestación por el correcto desarrollo de las tareas que tiene encomendadas y para la realización de la jornada de trabajo y para los periodos de descanso computables como trabajo.

El salario base anual en que se retribuyen los diferentes grupos y niveles son los que se señalan en los cuadros salariales del anexo 2.

Artículo 39. Complementos Salariales

Definición y clases: Son complementos salariales las retribuciones del trabajador o trabajadora que se agregan al sueldo base, cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción.

En el anexo 3 se detallan los precios de todos los complementos que a continuación se definen, excepto el complemento personal anual y el complemento por objetivos.

1. Personales.–Retribuyen las condiciones personales de los trabajadores o trabajadoras que se han valorado en el sueldo base correspondiente a su grupo y nivel.

a) Complemento personal anual. El complemento personal retribuye el valor añadido que un trabajador o trabajadora aporta a un puesto de trabajo estándar.

Este complemento será individual y se podrá percibir en función de la valoración que su superior haga del trabajador o trabajadora. Se comunicará la valoración del o de la responsable y el pago que se hará efectivo al empleado una vez al año.

El complemento personal del año no será consolidable, salvo pacto individual distinto.

b) Antigüedad. Este complemento retribuye la vinculación y la dedicación ininterrumpidas del empleado o empleada a la empresa. La compensación económica por este concepto será la misma para todos los grupos y niveles y consistirá, como máximo, en seis trienios. Este complemento se percibirá por doce mensualidades.

El complemento por antigüedad se pagará desde el primero de mes, en que se produce cada vencimiento.

Para determinar la antigüedad de cada empleado o empleada, se computará el tiempo de vinculación a la empresa o la fecha de antigüedad reconocida. Si está o ha estado vinculado o vinculada a la empresa mediante contrato de duración determinada, se le computará como tiempo de permanencia el de la contratación

temporal anterior en su conjunto y siempre que la interrupción laboral no sea por decisión de baja voluntaria del trabajador o trabajadora o siempre que la finalización del proyecto no suponga una continuidad en el servicio.

c) Complemento ad personam. El complemento ad personam, fruto de la adecuación salarial fija, realizada en el I convenio colectivo de Tradia, quedará absorbido y compensado por el cambio de grupo y/o nivel que pueda tener el empleado o empleada en el futuro.

Este complemento o complementos tendrán los mismos incrementos que se acuerden sobre la base del origen de los mismos, según sean fijos o variables.

2. Complementos de puesto de trabajo.–Retribuyen las circunstancias diferenciales que puedan concurrir en un puesto de trabajo y que supongan una clasificación diferente de la corriente. Estos complementos, de carácter funcional, dependen del desarrollo efectivo del puesto de trabajo y no serán consolidables.

a) Noche fuera. Recibirán compensación por desplazamiento de noche fuera por cuantía diaria los trabajadores o trabajadoras que deban pernoctar fuera de su domicilio habitual por razones de trabajo y tal como se detalla en el artículo 34 a). Este complemento también compensa la prolongación de jornada hasta 9 horas, reflejado en el artículo 23.

b) Horas de 22:00 a 07:00. Se percibirán las horas trabajadas en esta franja, especificadas en el artículo 24.

c) Permanencia de guardia. Se percibirá por la realización de las guardias o medias guardias que le hayan sido planificadas al empleado o empleada según el artículo 21 de este convenio.

La guardia tendrá 24 horas de disponibilidad. La media guardia tendrá hasta 12 horas de disponibilidad y la compensación económica será la mitad de la anterior.

Las horas adicionales a la media guardia planificadas se compensarán con el complemento de hora de guardia.

d) Consulta telefónica de asistencia técnica (ctat). Tal como se refleja en el artículo 22, esta disponibilidad se retribuirá con un complemento de hasta 24 horas y el pago del tiempo, por consulta efectuada, por fracciones de 15 minutos al precio de hora ordinaria, con complemento de horas de 22 a 7 horas o festivo, en su caso.

e) Complemento de disponibilidad. Los trabajadores o trabajadoras que realicen su trabajo sometidos al régimen de horario flexible citado en el artículo 19, percibirán el complemento de disponibilidad mensual.

Este complemento se percibirá por 12 meses al año en su actual cuantía anual y según el importe mensual reflejado en el anexo 3.

El complemento mensual que se percibe por disponibilidad es inherente al puesto de trabajo y mientras éste esté sujeto al horario flexible.

f) Horas festivas. Los empleados o empleadas que estén sujetos al horario flexible percibirán el complemento por hora festiva trabajada según se estipula en el artículo 19.

g) Complemento de antenista. Los empleados o empleadas que de modo ocasional o habitual trabajen en torres y antenas recibirán la formación adecuada por parte de la empresa y cobrarán un complemento de antenista mensual mientras estén sujetos a este trabajo.

Los empleados que de forma ocasional y voluntaria deban subir a una torre o antena percibirán el complemento hora de antenista por cada hora trabajada en estas estructuras.

No se considerará una antena los emplazamientos urbanos con tejados planos y pretiles para evitar caídas. Sin embargo, los empleados o empleadas que tengan que acceder a estos emplazamientos recibirán formación en materia de seguridad para estas situaciones.

3. Complementos por cantidad de trabajo.- Se percibirán por una mayor cantidad de trabajo aportada, de conformidad con los condicionamientos de cada complemento específico.

Horas extraordinarias. Las horas que tengan carácter de extraordinarias, de fuerza mayor o no, tendrán la compensación económica correspondiente, tal como se dispone en el artículo 20.

La retribución de las horas extraordinarias se realizará de acuerdo con los valores de la tabla del III convenio colectivo de Tradia Telecom incrementado de acuerdo con la disposición final para el año 2013. A partir de 1 de enero de 2014 los importes de retribución de las horas extraordinarias serán los que se acuerden en la comisión mixta de trabajo.

Artículo 40. Objetivos

La dirección y el personal que esté de acuerdo con ello podrán convenir la percepción de este complemento destinado a retribuir el grado de alcance de los objetivos previamente especificados por su responsable y compensar toda dedicación adicional en relación a la que es habitual, que resulte de la

participación en determinados proyectos o actividades. El empleado o empleada podrá suscribir este acuerdo por periodos anuales o determinados y de forma voluntaria. Véanse anexo 5A y 5B, acuerdo complemento por objetivos.

La determinación de los objetivos anuales se realizará durante el primer trimestre de cada año.

Debido a que el sistema de objetivos se establece por periodificación anual, cuando el trabajador o trabajadora cause baja durante el ejercicio, se evaluará el cumplimiento de los objetivos asignados en función del periodo trabajado para determinar por un lado, el grado de cumplimiento de los mismos y por otro la retribución proporcional que pudiera corresponder.

En todo caso, una vez se haya acordado la percepción, se informará al comité intercentros sobre los empleados o empleadas con quienes se ha acordado, el motivo correspondiente y los criterios de valoración.

Artículo 41. Complementos de Indemnización y Compensaciones No Salariales

a) Kilometraje. Es la compensación por los desplazamientos por motivos de trabajo con vehículo propio según el precio unitario por kilómetro, según se detalla en el anexo 3 de complementos salariales, y serán por cuenta del empleado o empleada titular del vehículo todos los gastos que comporten la gasolina, reparaciones, mantenimiento y seguros del vehículo.

El kilometraje a compensar será el que declare el empleado o empleada titular del vehículo, pero no podrá nunca sobrepasar la distancia kilométrica existente entre el centro de trabajo permanente y el lugar de destino con un margen adicional máximo de 20 kilómetros por cada día que dure el desplazamiento, y debido a la necesaria movilidad en el lugar de destino, salvo los supuestos excepcionales y demostrables en que esta modalidad, en el lugar de destino, sea necesariamente superior a los 20 kilómetros diarios.

Esta compensación se incrementará anualmente, a partir del 1 de enero, en un porcentaje equivalente al resto de conceptos salariales.

b) Dietas. Es la compensación de los gastos originados por manutención y alojamientos ocurridos en los desplazamientos por motivos de trabajo pagados por el trabajador o trabajadora.

Estas compensaciones se incrementarán anualmente, a partir del 1 de enero, en un porcentaje equivalente al IPC de hostelería del estado español del año anterior.

Alojamiento. Compensa el gasto contraído por el empleado o empleada para dormir y desayunar en establecimientos de hostelería en los desplazamientos de trabajo.

Dieta de comida. Compensa el gasto contraído por el empleado o empleada para almorzar o cenar en los desplazamientos de trabajo.

Artículo 42. Pago de las Retribuciones

Todas las retribuciones acreditadas por el personal y el complemento de disponibilidad planificado se harán efectivos por mensualidades corrientes, y los conceptos variables se harán efectivos, por mensualidades vencidas, al mes siguiente.

Todos los pagos se efectuarán mediante transferencia a la cuenta corriente o libreta que el empleado o empleada haya designado. El ingreso será efectivo el último día hábil de cada mes.

El personal que cese en su actividad laboral antes de finalizar el mes percibirá las retribuciones acreditadas y las partes proporcionales de las vacaciones al final del mes en que se produzca el cese. Para el cálculo de la retribución de las vacaciones no realizadas en los finiquitos se computarán el sueldo base y los complementos de carácter permanente del empleado o empleada.

Todas las retribuciones que se fijen en este convenio serán brutas y la empresa les practicará las retenciones que, por impuestos y cuotas a la seguridad social, establezca la ley.

En el recibo de salario, se detallarán el periodo, los diferentes conceptos retributivos, las deducciones y prestaciones de pago delegado por cuenta de la seguridad social.

Artículo 43. *Cálculo de las retribuciones.*

Los pagos mensuales se referirán siempre a 30 días, independientemente de la duración natural del mes, y serán el resultado de dividir por doce o catorce, a solicitud del empleado o empleada, la retribución anual bruta.

Artículo 44. Anticipos

Los empleados y empleadas podrán solicitar anticipos de sus retribuciones mensuales acreditadas de hasta el 90% de su importe neto y el pago se efectuará por transferencia bancaria. Deberá solicitarse, como mínimo, con una antelación

de 4 días hábiles.

Las sumas anticipadas se descontarán de manera acordada por ambas partes y no se podrá otorgar un nuevo pago por anticipado si no se ha devuelto el anterior.

Capítulo X. Acción Social y Mejoras

Artículo 45. Complemento del Subsidio por Incapacidad Temporal

La empresa complementará el subsidio por toda situación de incapacidad temporal (it por enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional) de los empleados o empleadas hasta el 100% del sueldo base y los complementos salariales permanentes.

Artículo 46. Complemento del Subsidio por Maternidad/Paternidad

Durante el período legal por maternidad y/o paternidad, la empresa complementará el subsidio que la empleada o empleado recibe directamente del INSS hasta el 100% desde el día del inicio del descanso.

Se aplicará este cálculo porcentual sobre el sueldo base y los complementos permanentes que reciba la empleada o empleado.

Las dos semanas adicionales de permiso por maternidad o la parte proporcional que se establece en el artículo 27, apartado i) se retribuirá con el 100% del sueldo base y de los complementos permanentes que perciba la empleada o empleado.

Artículo 47. Seguros Complementarios

La empresa tiene subscrito un seguro para los empleados y empleadas, que garantiza una indemnización de 48.080,97 € en caso de muerte natural, de 120.202,42 € en caso de muerte derivada de accidente, y en caso de invalidez derivada de accidente. En caso de invalidez derivada de accidente, la indemnización será proporcional al porcentaje de invalidez según el baremo establecido en la póliza de seguro.

Las pólizas se actualizarán y volverán a entregarse a los empleados y empleadas cada tres años.

En caso de muerte, el beneficiario o beneficiaria será la persona que el trabajador o trabajadora designe mediante comunicación formal o, en su defecto, el heredero, heredera o herederos legales.

El trabajador o trabajadora podrá suscribir ampliaciones voluntarias a su cargo, según los baremos y condiciones que establezca la compañía contratada. Estas ampliaciones se formalizarán anualmente.

Artículo 48. Subvención Almuerzo

Tradia efectuará un ingreso periódico conforme a la normativa del grupo para todos los empleados y empleadas no sujetos a turnos y por el número de días hábiles trabajados en jornada partida y como prestación indirecta del servicio de comedor de empresa.

De este importe anticipado en el periodo que corresponda se descontaran:

a) Tantos días de subvención de comida como dietas de almuerzo haya liquidado el empleado o empleada generados en días hábiles en jornada partida del período anterior.

b) Tantos días como gastos de comida haya liquidado el empleado o empleada o su anfitrión en días hábiles en jornada partida del periodo anterior.

Para el año 2013 el importe diario de subvención almuerzo será de 9,60 €. Este importe se verá incrementado el 1 de enero de cada año con el IPC de hostelería del estado español. El resultado se redondeará a la décima parte de euro.

Esta subvención tendrá el tratamiento fiscal vigente en cada momento.

Artículo 49. Ayuda Familiar

A los empleados y empleadas de Tradia se les abonará, en el mes de agosto de cada año, una paga extraordinaria por hijo menor de 18 años que integre la unidad familiar legalmente reconocida.

En caso de que el padre y la madre sean empleados de Tradia, sólo uno de ellos podrá percibir esta paga.

Para el cómputo de edad de los beneficiarios o beneficiarias se tomará la fecha del 15 de agosto. Estarán incluidos todos los que hayan nacido antes del 15 de agosto de cada año y los que en esta fecha no hayan cumplido 18 años.

Artículo 50. Seguro Médico

La empresa contratará y financiará un seguro médico privado para todos los empleados y empleadas.

Cualquier ampliación del seguro por inclusión de familiares y/o servicios adicionales no previstos en la póliza contratada serán a cargo del empleado o empleada.

Artículo 51. Plan de Pensiones

Tradia dispone de un plan de pensiones de la modalidad de empleo. En este plan podrán participar los trabajadores o trabajadoras que acrediten una antigüedad mínima de un año en la compañía.

El salario regulador del plan de pensiones será el que corresponda a cada empleado o empleada de acuerdo con su grupo y nivel, según las tablas del salario base del convenio colectivo, con el tope máximo correspondiente al grupo 25 nivel B de la tabla salarial definitiva del III Covenio colectivo para 2012 revalorizada anualmente con los mismos criterios que se utilicen para los conceptos salariales.

La aportación al plan de pensiones se establece en tres niveles; uno fijo y dos variables.

Nivel fijo: Este nivel será financiado totalmente por la empresa, quedando fijado en un 1% del salario base del trabajador.

Primer nivel variable: Será financiado por aportaciones de la empresa y por aportaciones del trabajador de la siguiente manera:

La aportación de la empresa quedará establecida como máximo en un 2% del salario base. Esta aportación será realizada a partes iguales por empresa y trabajador/trabajadora, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

1. Empresa 1%, trabajador/trabajadora 1%.

2. Empresa 2%, trabajador/trabajadora 2%.

Segundo nivel variable: Será financiado en su totalidad, de forma voluntaria, por aportaciones del trabajador o trabajadora, en función del salario base y en porcentajes enteros (1%, 2%....) sobre el mismo.

La aportación individual a cada trabajador o trabajadora no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre planes y fondos de pensiones.

Artículo 52. Comisión de Igualdad

Se crea una comisión paritaria de igualdad que estará integrada por tres vocales en representación de la parte social y tres vocales en representación de la dirección.

La comisión estudiará la adopción de las posibles medidas que, atendidas las necesidades del servicio, promuevan la igualdad de trato en el ámbito laboral, así como la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Durante la vigencia del convenio la comisión estudiará la posibilidad de la ampliación progresiva de la edad a tener en consideración para la compactación y reducción de la jornada por cuidado de hijos.

Capítulo XI. Formación Profesional

Artículo 53. Formación Profesional

La empresa dará a su personal la formación y perfeccionamiento profesional necesarios para el buen desempeño de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo, para la promoción profesional y para mantener y mejorar la competitividad de la empresa y la del propio trabajador o trabajadora.

La empresa promoverá la formación transversal entre las diferentes direcciones y departamentos con el objetivo de dar a conocer a los empleados y empleadas el funcionamiento de las diferentes áreas que la componen. Esta formación, será de carácter personal y voluntaria, se articulará en torno a la inmersión en un departamento ajeno y a la reciprocidad formador-formado y vendrá determinada por la disponibilidad presupuestaria anual. Los contenidos, extensión y duración deberán ser refrendados por los jefes/jefas de los departamentos implicados.

La empresa dará publicidad a la programación de cursos a fin de que todo empleado o empleada que tenga interés en participar en los mismos pueda solicitarlo.

Los empleados y empleadas tienen la obligación de adquirir la formación que la

empresa imparta o haga impartir por centros externos.

Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento detallado de las novedades técnicas y las medidas de prevención de riesgos laborales, según las directrices indicadas en los artículos 66, 67, 69 y 70 del presente convenio, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevas tareas que faciliten la promoción de los trabajadores.

La dirección de la empresa podrá, ya sea por contrato de trabajo o por pacto individual, pactar el resarcimiento del coste de la formación.

El comité intercentros participará en la programación de los planes de formación.

La dirección de la empresa consignará anualmente en sus presupuestos una dotación para el desarrollo de la formación profesional y la detallará en la previsión del plan anual.

Artículo 54. Objetivos de la Formación

La formación irá dirigida específicamente a alcanzar los objetivos siguientes:

a) Mantener y mejorar la competitividad de la empresa y del propio trabajador o trabajadora.

b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles al respectivo grupo y puesto de trabajo.

c) La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.

d) El aprendizaje y reciclaje de idiomas.

e) Facilitar la promoción de los trabajadores y trabajadoras y la adaptación a las nuevas situaciones.

f) Dar a conocer los riesgos laborables generales y específicos, así como las normas y medidas de Prevención de Riesgos correspondientes, de acuerdo con los artículos 68, 69 y 70 de este Convenio.

Artículo 55. Asistencia a los Cursos de Formación

Será obligatoria la asistencia a la formación que la empresa subvencione totalmente y que se imparta dentro o fuera del horario de trabajo, con una compensación equivalente a la retribución ordinaria del empleado o empleada durante el tiempo que dedique a su formación.

A los cursos y seminarios que tengan carácter obligatorio asistirán los trabajadores o trabajadoras designados y, si hubiera vacantes, podrán asistir a los mismos, con carácter voluntario, otros trabajadores o trabajadoras interesados en el tema del curso por motivos de promoción, aunque no pertenezcan al grupo profesional al cual se dirige.

Capítulo XII. Régimen Disciplinario

Artículo 56. Normas Generales

Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del estatuto de los trabajadores y los que contravengan las normativas internas de Tradia. La calificación y sanción de las faltas se realizará de acuerdo con lo que se establece en esta sección.

No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren lo que se establece en el presente Convenio o el incumplimiento de las cuales constituya una infracción del ordenamiento jurídico y de prevención de riesgos y salud laboral.

Se informará al comité intercentros de todas las sanciones impuestas por falta muy grave. En el caso de faltas leves y graves se informará al comité intercentros si el trabajador o trabajadora sancionado así lo solicita.

Este procedimiento será de aplicación sin perjuicio de las disposiciones sobre faltas en materia de seguridad y salud laboral especificado en el capítulo XIII de este convenio.

Artículo 57. Clasificación de las Faltas

Las faltas se clasificarán como leves, graves y muy graves.

Con carácter enunciativo y no limitativo, se indican las infracciones que constituyen las faltas:

1. Son faltas leves:

a) Las injustificadas de puntualidad cometidas en un mes que sumen más de 30 minutos.

b) Las negligencias, descuidos o retrasos en el trabajo que no causen perjuicios o

entorpecimientos sensibles.

c) La falta de educación para con otros empleados o empleadas, sus familiares o terceros relacionados con la empresa.

d) Los descuidos o negligencias en materia de seguridad y salud laboral que no provoquen daños humanos ni materiales.

e) La utilización privada de las herramientas que la empresa, pone a disposición del empleado o empleada para el normal desempeño de las tareas que tiene encomendadas, ya sean de tipo mecánico, eléctrico, informático o telemático, que no cause perjuicios o entorpecimientos sensibles.

f) La falta de confidencialidad en la divulgación a terceros de datos de la empresa a las que tiene acceso debido a su trabajo, que no cause perjuicios sensibles.

2. Son faltas graves:

a) La tercera falta leve cometida en el plazo de un mes.

b) Las de asistencia no justificadas y repetidas.

c) Las negligencias, descuidos o retrasos en el trabajo cuando causen perjuicios graves o entorpecimientos de consideración.

d) Las actitudes desconsideradas o irrespetuosas de carácter grave para con los demás empleados o empleadas, sus familiares o terceros relacionados con la empresa que no sean faltas muy graves.

e) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios o que no supongan romper la disciplina.

f) La información a terceros de circunstancias personales de empleados o de la empresa de orden interno y reservado si no se producen perjuicios morales o materiales. La falta se calificará de muy grave si la comete un trabajador o trabajadora que, debido a su trabajo, tenga acceso directo a los datos.

g) La embriaguez o toxicomanía no habitual que repercuta en el trabajo, salvo que ponga en peligro a las personas o bienes de la empresa. En este caso será falta muy grave.

h) El abandono injustificado del trabajo.

i) La actuación negligente que haga peligrar la seguridad de las personas.

j) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

k) Los descuidos o negligencias en materia de seguridad y salud laboral que provoquen daños humanos o materiales apreciables.

l) La utilización privada de las herramientas que la empresa pone a disposición del empleado o empleada para el normal desempeño de las tareas que tiene encomendadas, ya sean de tipo mecánico, eléctrico, electrónico, informático o telemático, así como el acceso a las redes públicas e internet, empleándolos para fines distintos de los relacionados con su puesto de trabajo, que cause perjuicios o entorpecimientos de consideración.

3. Son faltas muy graves:

a) La tercera falta grave en el plazo de 90 días.

b) Las de asistencia no justificadas y repetidas (acumulación de tres días o 24 horas en el plazo de un mes).

c) La desobediencia o incumplimiento de órdenes o normas de trabajo que causen perjuicios muy graves o que rompan gravemente la disciplina.

d) El maltrato negligente de útiles, materiales o instalaciones de la empresa que cause daños graves.

e) Las ofensas o maltratos de carácter muy grave, verbales o físicos, a otros empleados o empleadas, sus familiares o a terceros relacionados con la empresa.

f) El abandono injustificado del trabajo que cause perjuicio grave.

g) La disminución continua y voluntaria del rendimiento en el trabajo.

h) El incumplimiento de la buena fe contractual.

i) La embriaguez habitual o la toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo.

j) Las infracciones en materia de seguridad y salud laboral.

k) Los descuidos y negligencias en materia de seguridad y salud laboral que provoquen daños humanos o materiales importantes.

l) La utilización privada de las herramientas que la empresa pone a disposición del empleado o empleada para el normal desempeño de las tareas que tiene encomendadas, ya sean de tipo mecánico, electrónico, informático o telemático, así como el acceso a las redes públicas e internet, empleándolos para fines distintos de los relacionados con su puesto de trabajo que causen daños graves o muy graves.

m) La información a terceros de circunstancias personales de empleados o de la empresa de orden interno y reservado, si se producen perjuicios morales o materiales.

Artículo 58. Sanciones

1. Por faltas leves.

Amonestación verbal o por escrito.

Suspensión de sueldo y empleo de un día.

2. Por faltas graves.

Suspensión de sueldo y empleo de 2 a 20 días.

3. Por faltas muy graves.

Suspensión de sueldo y empleo de 21 a 60 días.

Despido.

Artículo 59. Cumplimiento de las Sanciones

Excepto en caso de despido, la empresa no exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado o empleada sancionado acredite, de forma clara, haber interpuesto una demanda en contra. En este caso, la sanción resultante se hará efectiva tras la notificación de la sentencia correspondiente.

Artículo 60. *Prescripción y cancelación de faltas.*

1. Las faltas prescriben en los plazos que fija el artículo 60.2 del estatuto de los trabajadores.

2. Cancelación de faltas y sanciones. La dirección de la empresa anotará en los expedientes personales de cada empleado o empleada las sanciones firmes que se les haya impuesto. Las notas desfavorables por faltas cometidas quedarán canceladas a los seis meses, las leves; al año, las graves, y a los 18 meses las muy graves respectivamente. El plazo comenzará a contar desde la fecha en que sean firmes.

Capítulo XIII. Normas de Prevención de Riesgos y Salud Laboral

Artículo 61. Disposiciones Generales

Todos los centros de trabajo de Tradia y todo su personal, independientemente de vinculación o régimen jurídico al que se esté sujeto, están obligados a cumplir las medidas de seguridad, prevención e higiene indicadas en la ley de Prevención de Riesgos Laborables y todos aquellos reglamentos y normativas que se publiquen en desarrollo de esta ley, así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de su servicio.

Artículo 62. Comité de Seguridad y Salud Laboral

El comité de seguridad y salud laboral asumirá las funciones que le correspondan según la legislación, y su composición será la que establezca la normativa vigente.

La empresa facilitará la formación externa adecuada a los componentes del comité de seguridad y salud , y acreditará a sus miembros mediante la expedición de una credencial personalizada, identificando a los delegados o delegadas de prevención.

Artículo 63. Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Planificación de la Actividad Preventiva.

En aplicación de la normativa vigente, la empresa realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en la propia estructura de la compañía en todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Los instrumentos para la gestión y aplicación del plan de prevención son la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.

Si los resultados de las evaluaciones de riesgos pusieran de manifiesto la necesidad de establecer acciones correctoras, se llevará a cabo la planificación de dichas acciones, indicando los medios necesarios y plazos de tiempo para su ejecución, así como los responsables dentro de la empresa que deberán verificar que las mismas se llevan a cabo.

Periódicamente se llevará a cabo la revisión de las evaluaciones efectuadas, tanto la correspondiente a los puestos de trabajo como la de los centros de la compañía, para reflejar los cambios y/o modificaciones efectuados.

En el supuesto de que algunas medidas correctoras requieran actuaciones a largo plazo, el comité de seguridad y salud acordará las fases de ejecución y las fechas máximas de aplicación.

La empresa asignará los recursos preventivos necesarios, en los casos y términos marcados por la legislación vigente.

Artículo 64. Reglamento de Seguridad y Salud

El comité de seguridad y salud participará en la elaboración y propuesta a la dirección de la empresa de un reglamento específico o protocolo de seguridad y salud.

Se entregará una copia de este protocolo a cada empleado o empleada de la empresa.

También se entregará un ejemplar como anexo obligado en los contratos y subcontratos de obras y/o servicios, en los que se incluirá una cláusula contractual obligando al cumplimiento de este reglamento.

Artículo 65. Plan de Formación de Seguridad y Salud Laboral

El comité de seguridad y salud participará en la preparación y propuesta a la dirección de la empresa del apartado de formación específica de prevención de riesgos laborales para incluirlo en el plan anual de formación de la empresa.

Artículo 66. Formación Continuada de los Trabajadores

Cada 2 años como mínimo, todos los trabajadores y trabajadoras deberán recibir formación específica sobre seguridad y salud laboral, adaptada a las necesidades de su puesto de trabajo.

Esta formación deberá incluir, además de las novedades propias del desarrollo de las actividades, un recordatorio de los puntos más importantes de los procedimientos de trabajo seguros y de los documentos de seguridad que les afecten más directamente.

Artículo 67. Formación del Personal de Nueva Incorporación

Todo el personal de nueva incorporación recibirá de forma obligatoria la información y formación sobre seguridad y salud laboral general de la empresa y específica al puesto de trabajo a ocupar.

La información sobre los riesgos laborales y la formación sobre los procedimientos de trabajo seguros y las normas de seguridad deberán incluir, en particular, los temas siguientes:

Riesgos generales de la actividad de la empresa.

Riesgos específicos del puesto de trabajo al que se accede.

Utilización y conducción general de vehículos.

Riesgos de trabajos con pantallas de visualización de datos.

Primeros auxilios y emergencias.

Procedimientos de actuación frente a incidentes y accidentes.

Documentos de seguridad de prevención de riesgos.

Si es de aplicación al puesto de trabajo, se deberá informar y formar al personal sobre:

Riesgos de trabajos en altura.

Riesgos de trabajos eléctricos.

Riesgos de trabajos con maquinaria.

Riesgos de trabajos con productos químicos.

Riesgos de trabajo con presencia de radiaciones no ionizantes.

Artículo 68. *Condiciones de trabajo durante el embarazo y/o lactancia.*

Las trabajadoras en periodo de embarazo y/o lactancia tendrán derecho a cambiar su trabajo por otro del mismo nivel, o turno de trabajo en su caso, si el primero puede perjudicar el proceso de gestación o, después del nacimiento, la lactancia del recién nacido, cuando así lo indique el médico personal o el pediatra y lo prescriba el médico de empresa.

A efectos de valorar las medidas de protección y prevención aplicables, las trabajadoras en período de embarazo y/o lactancia deberán comunicarlo a prevención de riesgos para que emita el correspondiente informe.

En cualquier caso, las mujeres embarazadas no podrán ser discriminadas ni laboral ni profesionalmente por razón de su estado.

Artículo 69. *Condiciones especiales para trabajos eléctricos.*

En la instalación, mantenimiento y reparación con intervención de equipos eléctricos con tensión, serán de aplicación con el máximo esmero, todas las disposiciones indicadas en el reglamento electrotécnico de baja tensión, así como las normas generales y especificas de seguridad.

El equipo humano estará compuesto por un mínimo de dos personas con conocimientos eléctricos de baja tensión apropiados, además de poseer conocimientos en materia de seguridad y prevención de riesgos y conocimientos de primeros auxilios.

Artículo 70. Condiciones Especiales para Trabajos en Altura

En la instalación, mantenimiento y reparación que requieran trabajos en altura, serán de aplicación las normas generales y específicas de seguridad, teniendo especial cuidado en que siempre haya una persona no involucrada en estas tareas, que cuente con una formación adecuada en materia de prevención de riesgos (mínimo la formación correspondiente al nivel básico) y que esté pendiente de la seguridad de las personas que estén trabajando en altura. Esta persona ha de tener los conocimientos mínimos de primeros auxilios, y disponer de un dispositivo de aviso de emergencias.

Artículo 71. Comunicaciones de Seguridad

La empresa dotará de un sistema de comunicación autónomo y efectivo a los trabajadores o trabajadoras que deban realizar trabajos en lugares geográficamente aislados.

Artículo 72. Equipos de Protección Individual (EPI) y Ropa de Trabajo

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras que lo precisen la ropa de trabajo adecuada a su tarea.

Asimismo, la empresa proporcionará los equipos de protección individual que sean necesarios para el puesto de trabajo y/o actividad del empleado o empleada.

Se establece un período de cuatro años para la reposición de ropa de trabajo. La

substitución de los EPI se efectuará con la periodicidad que sea necesaria.

El trabajador o trabajadora será responsable de su mantenimiento en buenas condiciones y tiene la obligación de informar a la empresa con carácter inmediato de cualquier anomalía, desgaste o deterioro en los equipos de protección individual que le hayan sido facilitados.

El comité de seguridad y salud propondrá a la empresa las necesidades, características y dotación mínima que sea necesario suministrar.

Artículo 73. Pernoctaciones Fuera por Motivos de Seguridad

Siempre que uno o más factores de distancia, tiempo, duración de la jornada más desplazamiento, estado de las carreteras y/o condiciones meteorológicas puedan poner en peligro la seguridad del empleado, empleada o empleados de un equipo de trabajo desplazado, o cuando así lo indique el o la responsable, se pernoctará fuera y no se efectuará el viaje de regreso hasta el día siguiente.

Artículo 74. Procedimiento para Faltas Relativas a la Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de seguridad y salud tendrá conocimiento inmediato de cualquier descuido, negligencia, incumplimiento de las normas o infracciones en materia de seguridad y salud laboral.

Este comité informará inmediatamente a la dirección y al comité intercentros de los hechos.

El comité de seguridad y salud emitirá preceptivamente un informe valorando la gravedad de la falta. Si el informe se firma por unanimidad de las partes o por mayoría simple de los componentes, será vinculante y, en caso de no alcanzarse la mayoría simple, la dirección de la empresa ejercerá la facultad de valorar, amonestar y/o sancionar directamente. El informe preliminar se emitirá en el plazo de 7 días naturales a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de los hechos. Para las faltas que en el informe preliminar se presupongan como graves, el plazo se ampliará a 15 o 45 días respectivamente.

Artículo 75. Aplicación a los Contratos y Subcontratos de Obras y/o Servicios

La empresa velará para que todas las disposiciones legales, reglamentarias y

procedimientos internos en materia de prevención de riesgos se observen por toda persona física o jurídica que trabaje por cuenta de Tradia en cualquiera de sus centros de trabajo, ya estén estos establecidos, en proceso de construcción o en fase de implantación.

En cláusulas contractuales específicas se establecerán penalizaciones adecuadas por la paralización de trabajos por incumplimiento de las medidas de seguridad, así como del reglamento de seguridad y salud de Tradia.

El comité de seguridad y salud tendrá conocimiento inmediato de cualquier descuido, negligencia, incumplimiento de las normas o infracciones en materia de seguridad y salud laboral.

El comité de seguridad y salud emitirá preceptivamente un informe valorando la gravedad de la falta y recomendando las acciones a tomar. El informe se emitirá en el plazo máximo de 15 días naturales a partir de que la empresa tenga conocimiento de los hechos.

Artículo 76. Obligaciones de los Empleados para con las Empresas Contratadas o Subcontratadas

Todo trabajador o trabajadora que observe actividades de empresas contratadas o subcontratadas de obras y/o servicios que incumplan las normas generales y/o el reglamento de SSL de Tradia, está obligado a informar de sus deberes al o la responsable de la empresa ajena.

En el supuesto de que se adopten inmediatamente las medidas de seguridad establecidas, el trabajador o trabajadora comunicará la incidencia a su responsable superior y al comité de seguridad y salud en un plazo razonable.

En el supuesto de que no se adopten inmediatamente las medidas de seguridad establecidas, el trabajador o trabajadora comunicará la incidencia a su superior, al css y a prevención de riesgos inmediatamente, de modo que, si procede, se paralicen los trabajos.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de Tradia de lo dispuesto en este artículo puede dar lugar a las sanciones indicadas en el artículo 58, según la clasificación establecida en los artículos 57.1.d), 57.2.j), 57.2.k), 57.3.j) y 57.3.k).

Artículo 77. Vigilancia de la Salud

En aplicación del artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales, la empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud en Tradia está sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que está expuesto cada trabajador o trabajadora.

En la planificación de la vigilancia de la salud se describen los exámenes de salud necesarios por puesto de trabajo y su periodicidad, que son realizados por los médicos de vigilancia de la salud, según los riesgos detectados en la evaluación de riesgos llevada a cabo por prevención de riesgos.

Se ofrecerán los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

Inicial para las nuevas incorporaciones.

Tras una ausencia prolongada (superior a 10 meses).

Por cambio a un puesto de trabajo que lo requiera.

Reconocimientos médicos periódicos.

Reconocimiento médico para personal especialmente sensible.

La vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento, excepto en los casos que legalmente sea exigible para el desarrollo de su actividad profesional y en cualquier caso:

Los trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación, que deberán pasar un reconocimiento médico inicial.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos con riesgo de caída de altura.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen trabajos de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

La empresa complementará la vigilancia de la salud con aquellos servicios preventivos tales como:

Analítica básica de sangre y orina cuando haya de realizarse análisis por los riesgos inherentes al trabajo desarrollado.

Campaña de vacuna antigripal.

Capítulo XIV. Derechos de Representación Colectiva y de Reunión

Artículo 78. Derechos de Representación Colectiva y de Reunión

Comité intercentros.–Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa, en el ámbito estatal de sus competencias y en aquellos que supere a las que tengan reconocidas los comités de empresa o delegados de personal.

1) Constitución: Se crea al amparo de lo previsto en el artículo 64.3 del estatuto de los trabajadores.

2) Composición: Estará integrado por nueve miembros, respetándose la proporcionalidad de los sindicatos más representativos en la empresa, conforme a los resultados electorales obtenidos en sus respectivos ámbitos.

Cada miembro del comité intercentros dispondrá de un crédito de treinta horas mensuales, computándose dentro de él, el que corresponda como miembro del comité intercentros o delegado de personal.

El crédito horario es acumulable al de otros miembros del comité o delegados del mismo sindicato.

3) Competencias: Tendrá las competencias señaladas en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores y las que se establezcan en su constitución.

a) Asumir los derechos y obligaciones que el convenio y la legislación laboral concede a los representantes de los trabajadores.b) Conocer la estructura orgánica y sus variaciones antes de su puesta en marcha por la dirección.

c) Conocer trimestralmente, al menos, el plan de actividades y la evolución económica de la empresa, así como los informes estadísticos y balances del ejercicio.

d) Poder establecer con la dirección pactos y acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores.

e) Crear en su seno comisiones de trabajo para temas concretos.

f) Declarar la huelga legal y ejercitar acciones administrativas o judiciales.

g) Establecer la composición de la representación del personal en la comisión negociadora del convenio colectivo.

h) Convocar, presidir y coordinar la asamblea anual de representantes del personal y cuantas asambleas de trabajadores que, por la trascendencia de los temas, se considere oportuno.

4) Reuniones: El comité intercentros se reunirá cada trimestre para tratar asuntos relativos a sus competencias. Con carácter extraordinario podrá reunirse siempre que lo soliciten al menos, cinco miembros de sus componentes, que deberán fijar los asuntos a tratar.

Se elaborará un reglamento de funcionamiento del comité intercentros y una vez registrado, se entregará copia a la dirección.

5) Recursos y facilidades: Para el desarrollo de su actividad de representación la empresa pondrá a disposición del comité intercentros un local adecuado en la sede de la empresa, facilitando su actividad de representación.

6) Viajes y dietas: Los sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal en la empresa tendrán derecho a efectuar con cargo a Tradia, 10 viajes al año.

7) Garantías de los representantes: Los representantes de los trabajadores tendrán las garantías reconocidas en el artículo 68 del estatuto de los trabajadores.

8) Sigilo profesional: Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del estatuto de los trabajadores.

9) Delegados sindicales: Se acuerda que aún cuando la empresa no alcance los 250 trabajadores/as, se dispondrá de un delegado sindical por cada uno de los sindicatos, siempre que ostenten representación sindical en los órganos unitarios. En todo caso ningún trabajador/a podrá disponer de más de 80 horas mensuales procedentes de la acumulación de horas sindicales.

10) Garantías y derechos: Los delegados sindicales tendrán las garantías y derechos reconocidos en el estatuto de los trabajadores, ley orgánica de libertad sindical y normativa de aplicación.

Capítulo XV. Disposiciones Varias

Artículo 79. Protección de la Intimidad

1. La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias para que ninguno de los datos personales o familiares de que dispone o facilita a otras empresas del grupo Abertis de los miembros de la plantilla sean difundidos en perjuicio de la intimidad de los trabajadores o trabajadoras.

2. En caso de indicios objetivos de abuso o uso fraudulento de los medios y herramientas que la empresa pone a disposición del empleado o empleada para el normal desempeño de su trabajo, la empresa, acogiéndose a lo dispuesto en el artículo 18 del estatuto de los trabajadores podrá registrar taquillas, cajones y/o terminales de ordenador, siempre en presencia de dos miembros del comité intercentros.

En caso de producirse, estos registros deberán estar motivados y justificados y, en todo caso, se efectuarán garantizando la dignidad y privacidad de comunicaciones del empleado o empleada.

Artículo 80. Garantías Procesales

La empresa garantiza al personal contra el cual se presente una querella, se le detenga, encause, procese o demande civilmente por cuestiones relacionadas con su trabajo en interés de Tradia, la defensa jurídica, la representación procesal, los costes de enjuiciamiento y las fianzas, con derecho de libre elección de abogado y procurador en las condiciones que se señalen en la póliza de seguros suscrita a este fin. Una copia de la póliza anual vigente estará a disposición del personal.

A pesar de la libre elección de abogado, el pago se efectuará de acuerdo con las tarifas vigentes establecidas por el colegio de abogados.

Las inasistencias al trabajo por detención o prisión preventiva o similares, según el párrafo primero de este artículo, serán causa de suspensión del contrato, pero si el empleado o empleada no es procesado o es absuelto por sentencia firme, la empresa computará el tiempo de inasistencia a los efectos de antigüedad y compensará al trabajador o trabajadora con una cantidad equivalente a las retribuciones netas que haya acreditado haber trabajado.

Artículo 81. Publicidad del Convenio

Una vez se haya firmado por ambas partes y registrado en el departamento correspondiente para su posterior publicación en el «BOE», se entregará una copia del Convenio a cada empleado o empleada y a todas las personas de nueva incorporación en el momento de darles de alta en la empresa.

Artículo 82. Unidad Familiar

Para el disfrute de los permisos o licencias reflejados en el artículo 27 se entenderá como unidad familiar legalmente constituida aquella que lo sea por matrimonio, pareja de hecho o monoparental, que se demuestre fehacientemente y que así se haya comunicado a recursos humanos, abarcando hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Para la determinación de turnos de vacaciones y/o la percepción de la ayuda familiar se tendrán en cuenta los hijos e hijas del empleado o empleada y los aportados por la pareja y que convivan con el empleado o empleada.

Disposición Transitoria Primera. Teletrabajo

Durante la vigencia del convenio se creará una comisión de teletrabajo. Se articula con la intención de realizar un estudio sobre el mismo y obtener conclusiones que pudieran servir en el contexto de la compañía.

Disposición Transitoria Segunda. Comisión Mixta de Trabajo

Se crea la comisión mixta de trabajo formada por miembros de la representación social y de la dirección de Tradia para que proceda durante el año 2013, y antes de 31 de diciembre, a la integración del personal de Tradia en la nueva tabla salarial y desarrolle la descripción de funciones asociadas a grupos y niveles.

El proceso de integración no podrá suponer incremento de las retribuciones de los trabajadores, ni en el proceso de adscripción a los nuevos salarios, ni en el ulterior proceso de definición de grupos y niveles.

En el proceso de integración en la nueva tabla, las diferencias salariales positivas a favor del trabajador, si existiesen, se reconocerán en un complemento personal de naturaleza económica, no absorbible ni compensable, que se revalorizará en los mismos términos pactados para el conjunto del salario.

La integración del personal de Tradia en la nueva tabla salarial (anexo 2) se producirá con efectos de 1 de enero de 2014.

Los trabajadores/as cuyo salario esté en el nivel A en la fecha de la firma y que hayan prestado servicio efectivo durante dos o más años consecutivos en Tradia en dicho nivel A, tendrán el reconocimiento del paso al nivel B de su grupo, según la tabla salarial vigente en 2013.

Para la resolución de las discrepancias que pudieran surgir, las partes de común acuerdo se someterán a un arbitraje en derecho.

La comisión estudiará las variables de actividad del personal de Tradia con el fin de simplificar y agrupar las mismas.

Disposición Transitoria Tercera. Empleo

Los vigentes contratos de obra o servicio que ocupen puestos de estructura durante la vigencia del convenio pasarán a fijos siempre que hayan cumplido un plazo de 24 meses en la compañía.

Disposición Transitoria Cuarta. Plan de Compensación Flexible

Con el fin de que todo el personal de Tradia pueda extender el seguro médico a cónyuges y descendientes y otros beneficios sociales, ambas partes se comprometen a articular una propuesta conjunta que se trasladará a la instancia de la corporación que corresponda con el objeto de poder conseguir su viabilidad.

Disposición Transitoria Quinta. Flexibilidad Horaria

En relación a la consecución de una flexibilidad horaria basada en el establecimiento de una bolsa de horas a gestionar por cada trabajador, y por la cual podrá disponer de 20 horas en positivo o negativo a gestionar de forma mensual respecto al horario de entrada y salida, la empresa manifiesta que solo en el caso de que se formalice un sistema de control de horarios que lo permita y previa negociación con la representación de los trabajadores se podría establecer la citada bolsa.

Disposición Transitoria Sexta. Tránsito Autopistas Peaje

La empresa gestionará ante el Grupo la obtención de los descuentos comerciales que se apliquen a otras empresas del grupo por el tránsito por las autopistas de peaje del grupo Abertis.

Disposición Final

Durante la vigencia del convenio y para los años 2013, 2014 y 2015, ambas partes acuerdan las siguientes revisiones salariales:

Incremento del 0,5% anual para el año 2013, del 1% en el 2014 y del 1% en el 2015 fijo y consolidable, más un incremento variable y complementario hasta el máximo del 50% del IPC del 2013 y del 100% del IPC del año 2014 y del 100% del IPC del año 2015 en función del porcentaje en el que el Ebitda real supere al Ebitda presupuestado. El Ebitda tanto real como presupuestado será el agregado de Tradia y Retevisión.

El incremento variable complementario será igual al porcentaje en el que el Ebitda real supere al Ebitda presupuestado para cada ejercicio, con un máximo del 50% del IPC menos el 0,5% para el ejercicio 2013, y con un máximo del IPC menos el 1% para los ejercicios 2014 y 2015.

Estos incrementos serán de aplicación sobre todos los conceptos salariales incluido el precio del kilometraje.

Anexo 1. Cuadro de Grupos y Niveles 1 de enero de 2014

Grupos	Niveles
2	A, B, C, D y E
3	A, B, C, D y E
4	A, B, C, D y E
5	A, B, C, D y E
6	A, B, C, D y E
7	A, B, C, D y E

Anexo 2. Tabla Salarial a 31 de Diciembre de 2012* a Aplicar a Partir de 1 de Enero de 2014

G/N	a	b	c	d	e
2	16.444,86	18.275,16	20.104,38	21.933,95	23.929,94
3	17.941,29	19.938,17	21.933,95	23.929,94	26.107,57
4	19.573,94	21.752,48	23.929,94	26.107,39	28.483,41
5	23.298,50	25.891,59	28.483,41	31.075,40	33.903,15
6	25.418,65	28.247,47	31.075,22	33.903,15	36.988,21
7	27.731,78	30.818,27	33.903,15	36.988,21	40.354,30

* Estos valores se actualizarán con los incrementos que resulten de la aplicación de la Disposición final de este convenio para el ejercicio 2013 y siguientes.

Anexo 3. Precios de los Complementos Salariales Provisionales 2013 (valor 2012 más 0,5%, pendiente del cierre del incremento variable complementario según disposición final)

Horas Extras		
Grupo	1.er Niv.	2.º Niv.
1	15,99	18,72
5	22,93	26,87
10	25,92	30,38
15	28,29	33,13
20	31,10	36,44
25	34,02	39,87
30	37,06	43,40
35	40,21	47,10
40	44,09	51,67
Otros conceptos salariales:		
Antigüedad - Trienio		104,21
Ayuda familiar		484,75
Noche fuera		70,65
Disponibilidad mensual		559,10
Horas 22-07		6,15
Horas festivas		9,65
Guardia		88,32
Media guardia		44,15
Hora adicional guardia		4,08
C.T.A.T.		22,08
Plus antenista mensual		211,93
Hora antenista		10,26
Dietas, locomoción y subvención comida (definitivos 2013):		
Dieta comida/cena		31,96
Dieta alojamiento		91,38
Subvención comida		9,60
Km. Automóvil		0,35
km. Motocicleta		0,29

Anexo 4. Planificación Horaria

Horario fijo.

Jornada diaria:

Jornada partida: 8 horas 30 min., de lunes a jueves/6 horas seguidas los viernes o resto de jornada hasta completar el cómputo anual.

Jornada continua: 7 horas de lunes a viernes.

Horario flexible.

Jornada diaria: entre 6 y 9 horas.

Periodo de planificación: semanal de lunes a domingo.

Horas máximas planificables: 80 horas quincenales con un máximo de 56 horas a

la semana.

Horario del trabajo a turnos.

Jornada diaria: 8 horas 20 minutos.

Franjas horarias de trabajo:

Mañana: 7 horas-15 horas 20 minutos.

Tarde: 15 horas-23 horas 20 minutos.

Noche: 23 horas-7 horas 20 minutos.

Turno: los turnos de mañana y tarde se realizarán en los periodos de meses que se acuerden. El turno de noche se realizará por periodos de 1 mes.

Ciclo de trabajo: son las secuencias de trabajo/descanso establecidas para asegurar el servicio. Se establece una secuencia trabajo/descanso para los turnos de día de dos tercios de trabajo y uno de descanso, y otra distinta para el turno de noche, que será de la mitad de trabajo y la mitad de descanso, sobre la base de 4 días de trabajo consecutivos.

Calendario anual: se aplicarán los criterios anteriormente citados y con asignación de 205 días de trabajo.

El modelo de planificación para cada especialidad y/o grupo de trabajo, se detallará en función del número de personas adscritas a cada uno de ellos.

Anexo 5ª. Complemento por Objetivos

Barcelona a, dd, mm, aaa.

Reunidos de una parte, nombre y apellidos, como Dir. de recursos de Tradia Telecom, S.A.U. y, de otra, nombre y apellidos, adscrito/adscrita al departamento.

Acuerdan:

Primero.

Que el empleado/empleada nombre y apellidos se adscribe a la modalidad de retribución por objetivos.

Segundo.

Que el complemento variable por objetivos retribuye el grado de consecución de los objetivos previamente detallados por su responsable y compensa cualquier

dedicación adicional en relación a la que es habitual, que resulte de su participación en determinados proyectos o actividades.

Tercero.

Que este complemento por objetivos se percibirá anualmente, el mes de marzo siguiente a cada ejercicio, y que podrá llegar a ser de hasta un N% sobre la suma de su sueldo base bruto anual y el complemento ad personal anual derivados de la adecuación a los nuevos niveles salariales, en función del grado de consecución.

Cuarto.

Que las cantidades satisfechas por este complemento serán absorbibles y compensables con cualquier remuneración a la que pudiera tener derecho el señor/señora apellido, por el exceso de dedicación, incluido el tiempo de trabajo, que su colaboración pueda suponer, por aplicación de cualquier norma legal, convencional o reglamentaria.

Quinto.

Que este complemento se dejará de percibir al final del periodo pactado o del proyecto o actividad encomendada.

Sexto.

Que este pacto anual se considerará prorrogado tácitamente por el mismo período si cualquiera de las partes no lo denuncia expresamente durante el mes de enero del año siguiente.

Séptimo.

Firmado por ambas partes este acuerdo, se notificará al comité intercentros la suscripción del pacto y el motivo, no así los importes o porcentajes percibidos que quedan a discreción del empleado o empleada.

Nombre y apellidos

Empleado/a

Dir. de recursos

Anexo 5B

Barcelona, dd, mm, aaa.

Reunidos de una parte, nombre y apellidos, como Dir. de recursos de Tradia Telecom, S.A.U., y, de otra, nombre y apellidos, adscrito/a al departamento:

Acuerdan:

Primero.

Que el empleado/empleada nombre y apellidos se adscribe a la modalidad de retribución variable por objetivos, según establece la disposición final del II Convenio colectivo de Tradia, y que, de forma general, se establezcan para la compañía, para el departamento y/o unidad y competencias corporativas.

Segundo.

Que el complemento variable por objetivos retribuye el grado de obtención de los objetivos detallados por su superior, y compensa aquella dedicación adicional, puntual y esporádica, en relación a la que es habitual, que resulte de la participación en determinados proyectos o actividades.

Tercero.

Que este complemento por objetivos se percibirá anualmente, el mes de marzo siguiente a cada ejercicio, y que podrá alcanzar hasta un 5% sobre la suma de su sueldo base bruto anual y el complemento ad personam anual derivado de la adecuación a los nuevos subniveles salariales, en función del grado de obtención de resultados.

Cuarto.

Que las cantidades satisfechas por este complemento absorben y compensan, tal y como se establece en el punto segundo, la remuneración económica que pudiera corresponder por la dedicación adicional puntual y esporádica.

Quinto.

Que este complemento dejará de percibirse al final del periodo pactado o del proyecto o actividad encomendados.

Sexto.

Que este pacto se considerará prorrogado tácitamente por el mismo periodo si una de las partes no lo denuncia expresamente durante el mes de enero del año siguiente.

Séptimo.

Una vez se haya firmado este acuerdo por ambas partes, se notificará al comité intercentros la suscripción del pacto.

Nombre y apellidos

Nombre y apellidos

Dir. de recursos