



CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA ON THE SPOT SERVICES, SAU

Visto el texto del VIII Convenio colectivo de la empresa «Telefónica On The Spot Services, SAU» (código de convenio n.º 90006382011990) que fue suscrito con fecha 19 de diciembre de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros de la empresa, en representación de los trabajadores, 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 febrero de 2014. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA ON THE SPOT SERVICES, SAU

VIII CONVENIO COLECTIVO.

Capítulo I. Normas Generales.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa «Telefónica On The Spot Services, SAU», y los empleados de todos sus centros de trabajo ubicados en el territorio del Estado español.

Artículo 2. Ámbito Personal.

Las disposiciones de este Convenio colectivo obligarán por igual a la empresa «Telefónica On The Spot Services, SAU», y a todos los empleados de la misma, ya pertenezcan a su plantilla laboral en el momento de su firma o ya se incorporen con posterioridad a dicho momento.





Quedan excluidos del presente Convenio el Personal de Alta Dirección y los miembros de la Compañía incluidos en los Niveles I, II y III, que integran a los miembros del Comité de Dirección y los dos niveles jerárquicos inmediatamente inferiores, así como los puestos de Secretariado de Dirección. La empresa podrá declarar excluidos, previa aceptación de los interesados, a otros empleados con puestos de responsabilidad. La representación de los trabajadores tendrá conocimiento, a través de la Dirección, de la relación de personas excluidas de Convenio.

Artículo 3. Vigencia, Duración y Denuncia.

La vigencia del presente Convenio Colectivo se retrotrae al día primero de enero del año 2013, siendo su duración de 3 años, contados a partir de dicha fecha. Por tanto, finalizará el día 31 de diciembre del año 2015, si bien se considerará prorrogado tácitamente por períodos sucesivos de un año hasta tanto no se produzca la denuncia del mismo. La denuncia deberá instrumentarse mediante escrito dirigido a la otra parte en forma capaz de dejar constancia bastante y con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad.

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobaran la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

No obstante lo anterior, las cuestiones que determinen la alteración del contenido o nulidad de algún artículo conforme a lo establecido en el párrafo anterior, serán sometidas al conocimiento de la Comisión Paritaria. Esta Comisión procurará en el plazo máximo de 30 días naturales alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente Convenio.

Artículo 5. Derogación de Condiciones Anteriores.

Cualquier norma laboral pactada en anteriores Convenios Colectivos de la empresa que esté en contradicción con las establecidas en este Convenio, se entenderá derogada con efectos de la fecha de entrada en vigor del que ahora se conviene.

Artículo 6. Compensación y Absorción.

Las mejoras económicas establecidas por el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán en todo o en parte las que puedan establecerse por disposición legal o reglamentaria.



Artículo 7. Condiciones «Ad Personam».

Las mejoras individuales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio se respetarán siempre, manteniéndose las mismas estrictamente para cada empleado y entendiéndose como situaciones económicas más ventajosas.

Artículo 8. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Con las funciones que seguidamente se detallarán, se constituye una Comisión Paritaria de seguimiento, que estará integrada por cuatro vocales, de los que dos serán nombrados por la Dirección de la empresa, y los otros dos por los representantes legales de los trabajadores. Su existencia no será en ningún caso obstáculo en orden al libre ejercicio de posibles reclamaciones individuales o colectivas de los trabajadores.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria: 1) La vigilancia y seguimiento de la aplicación del Convenio Colectivo de la empresa; 2) La interpretación del espíritu o filosofía de las normas contenidas en aquél; 3) El arbitraje o mediación respecto de los problemas que la aplicación de aquél pueda suscitar.

Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán realizarse a petición de cualquiera de las partes, en plazo tan inmediato como sea posible, no superior a 30 días naturales y con asistencia de todos sus miembros necesariamente.

La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la Empresa y otra al Comité de Empresa, en el plazo que en cada caso se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los Conflictos Colectivos de aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otro acuerdo firmado entre la Empresa y los Representantes legales de los trabajadores, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) de fecha 7 de febrero de 2012. Esta cláusula no supondrá, en ningún caso, el sometimiento obligatorio a arbitraje.

Artículo 9. Derecho Supletorio.

Para todo lo no expresamente previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará en todo momento a lo dispuesto en las disposiciones legales de carácter general.

Capítulo II. Organización de la Actividad Laboral.





Artículo 10. Facultad de Organización.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, que la ejercerá con sujeción a la legislación vigente y a las disposiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 11. Sistema de Clasificación Profesional.

El personal de la plantilla quedará necesariamente clasificado en uno de los tres niveles laborales, que tendrán la consideración de Grupos Profesionales a los efectos del artículo 22 ET.

El sistema de Clasificación Profesional de la Empresa se estructura en torno a 3 Niveles Profesionales. El ámbito del presente Convenio se articula en torno a los Niveles 4, 5 y 6 definidos conforme a los criterios generales de responsabilidad, complejidad, impacto en las decisiones, impacto en el negocio y nivel de contribución que engloba a varios Puestos Tipo.

El Nivel Profesional define las funciones generales comunes a los distintos Puestos Tipo que lo forman y constituye el contenido básico de la prestación laboral pactada entre el trabajador y la empresa.

La adscripción de los actuales trabajadores al nuevo modelo se realizará teniendo en cuenta su actual puesto de referencia.

En cada nivel se fija un salario base mínimo, y además un máximo en el nivel 4. Todos aquellos trabajadores cuyo salario base y complementos actuales sean superiores al salario máximo en caso de ostentar el nivel 4, o en los demás niveles al mínimo establecido en el nivel superior al que ostentan, se establecerá éste como salario base, y el resto quedará establecido como complemento personal consolidado y no absorbible que les igualará a su salario total actual. Esta clasificación que se implanta con la firma de este Convenio se realiza con respeto del salario total que a la fecha de entrada en vigor del mismo ostentan los trabajadores.

Niveles Profesionales.

Nivel Profesional 6: Ejecución Operativa.

Puestos que desempeñan trabajos de soporte operativo a los procesos, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos establecidos por la Compañía, bajo supervisión. Los puestos en este nivel tienen autonomía de decisión en lo relativo a su día a día dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad determinada.

Nivel Profesional 5: Ejecución Técnica Experimentada.





Puestos que contribuyen al negocio a través de sus conocimientos técnicos especializados de acuerdo con las normas, directrices y procedimientos vigentes en la Compañía. Los puestos en este nivel exigen el desarrollo de soluciones o planteamientos nuevos a problemas ya definidos, a través de la recogida y el análisis de información de distintas fuentes, bajo supervisión. Estos puestos tienen una visión completa del proceso/actividad en la que trabajan y requieren un conocimiento básico del entorno de negocio.

Nivel Profesional 4: Contribución Técnica Avanzada.

Puestos responsables, por sus conocimientos expertos, de la planificación y correcta ejecución de las actividades propias de su ámbito de actuación, a través de la gestión de recursos humanos, materiales y/o financieros, y tendrán funciones de coordinación y/o supervisión de actividades de carácter técnico complejo. El puesto requiere trabajar habitualmente de manera autónoma respondiendo a los objetivos fijados para la Dirección en la que se integra. Los puestos en este nivel requieren ver más allá de soluciones previas, deben ser capaces de tener un cierto grado de creatividad e innovación con el fin de diseñar soluciones integradas que den respuesta a las necesidades de negocio, el cual deben conocer.

Capítulo III. Régimen Retributivo.

Artículo 12. Salario Base.

En función de su adscripción a cada Nivel Profesional, los trabajadores tendrán derecho, como mínimo, al percibo de las siguientes cantidades en concepto de salario base y en cómputo anual. Las cuantías establecidas por niveles profesionales según la tabla anexa al presente Convenio son anuales y se distribuyen en 14 pagas, de las cuales doce son ordinarias y dos son extraordinarias.

Nivel profesional		Euros
4. Contribución Técnica Avanzada.	Máximo.	40.000
	Mínimo.	27.000
5. Ejecución Técnica Experimentada.	Mínimo.	18.500
6. Ejecución Operativa.	Mínimo.	12.000

La tabla anterior se actualizará cada año conforme a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

Artículo 13. Prolongación del Turno.

Cuando al trabajador le sea requerida la prolongación del turno de trabajo



establecido, debido a necesidades del servicio, esta prolongación será compensada económicamente, en función del tiempo incurrido y el día de prestación de servicios.

La prolongación en días laborables será compensada al valor de la hora de trabajo.

La prestación de servicios en festivos -también fines de semana si en función del horario tuviesen esa consideración- y horario nocturno, si el salario/hora del trabajador fuese igual o inferior a 19 euros, tendrá una retribución un 40% adicional a la hora de trabajo. Si el salario/hora fuese superior a 19 euros la retribución será del 20% adicional a la hora de trabajo. Para el cálculo del precio/hora se utilizará la fórmula de salario base más complementos anual dividido entre la jornada anual de referencia establecida en el artículo 24 del Convenio para cada colectivo.

En todo caso la empresa ajustará la jornada a fin de no superar la pactada en este convenio. A este respecto, los excesos trabajados sobre la jornada ordinaria se compensarán conforme a la legalidad vigente, en las fechas que se fijen a petición del trabajador, condicionada a las necesidades del servicio, primando la acumulación de horas en días completos.

Si la prolongación de jornada finalizase en un horario en el que no exista transporte regular al domicilio del trabajador, éste tendrá derecho a que la empresa le provea un medio de transporte, propio o ajeno, para realizar dicho trayecto.

Las prolongaciones de jornada que se extiendan más allá de las 21 h generarán derecho a compensación por comida en la forma en la que la Empresa determine.

Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del Convenio, sin carácter retroactivo.

Artículo 14. Trabajos Programados.

Se entiende por trabajos programados aquellos realizados por necesidades del servicio, fuera del horario habitual de trabajo, para proyectos en instalaciones de clientes y otros proyectos que la compañía establezca con carácter especial.

La prestación de servicios en días laborables será compensada al valor de la hora de trabajo.

La prestación de servicios en festivos -también fines de semana si en función del horario tuviesen esa consideración- y horario nocturno, si el salario/hora del trabajador fuese igual o inferior a 19 euros, tendrá una retribución un 40% adicional a la hora de trabajo. Si el salario/hora fuese superior a 19 euros la retribución será del 20% adicional a la hora de trabajo. Para el cálculo del precio/hora se utilizará la fórmula de salario base más complementos anual





dividido entre la jornada anual de referencia establecida en el artículo 24 del Convenio para cada colectivo.

En todo caso la empresa ajustará la jornada a fin de no superar la pactada en este convenio. A este respecto, los excesos trabajados sobre la jornada ordinaria se compensarán conforme a la legalidad vigente, en las fechas que se fijen a petición del trabajador, condicionada a las necesidades del servicio, primando la acumulación de horas en días completos.

Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del Convenio, sin carácter retroactivo.

Artículo 15. Disponibilidad.

El régimen que se detalla en el presente artículo retribuye la disponibilidad del trabajador, ante necesidades del servicio, para incorporarse de manera obligatoria e inmediata fuera de su horario y turnos fijados.

El trabajador en esta situación percibirá un complemento de Disponibilidad que se fija en un importe diario de 27 € brutos en días laborables y 40 € brutos fines de semana y festivos.

Adicionalmente, el trabajador percibirá una retribución variable en función del trabajo efectivo, que deberá prestarse, a criterio de la Empresa, con necesidad de desplazamiento a las oficinas de la misma o las del cliente, o bien de manera remota desde el lugar en el que se encuentre el trabajador. En este último caso, la Empresa deberá proveer al trabajador disponible del material necesario (ej. ordenador portátil) para poder actuar en remoto. Por su parte el trabajador deberá asegurarse que en la situación de disponibilidad se encuentra en una localización que no le impida poder acceder en remoto.

Las actuaciones efectivas en el periodo de disponibilidad, en días laborables serán compensadas al valor de la hora de trabajo.

La prestación de servicios en festivos -también fines de semana si en función del horario tuviesen esa consideración- y horario nocturno, si el salario/hora del trabajador fuese igual o inferior a 19 euros, tendrá una retribución un 40% adicional a la hora de trabajo. Si el salario/hora fuese superior a 19 euros la retribución será del 20% adicional a la hora de trabajo. Para el cálculo del precio/hora se utilizará la fórmula de salario base más complementos anual dividido entre la jornada anual de referencia establecida en el artículo 24 del Convenio para cada colectivo.

En todo caso la empresa ajustará la jornada a fin de no superar la pactada en este convenio. A este respecto, los excesos trabajados sobre la jornada ordinaria se compensarán conforme a la legalidad vigente, en las fechas que se fijen a





petición del trabajador, condicionada a las necesidades del servicio, primando la acumulación de horas en días completos.

Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del Convenio, sin carácter retroactivo.

Artículo 16. Complemento de Distribución Irregular de la Jornada.

Dentro de los márgenes delimitados por la legislación vigente en cada momento, la percepción de este complemento comprenderá, en casos de necesidades del servicio, una disposición de la jornada distribuida de forma irregular diaria, mensual o anualmente. Su cuantía se fija en 2.478,24 euros anuales, si bien se podrá determinar su devengo por periodos de tiempo inferiores. Se percibirá mientras se mantenga la exigencia de prestación irregular de trabajo.

Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del Convenio, sin carácter retroactivo.

Artículo 17. Complemento de Turnos.

Las cantidades que por este concepto se perciben compensan económicamente la realización de un horario a turnos rotativos y de la sucesiva asignación de turnos en función de las necesidades del servicio, en jornada semanal de lunes a domingo, incluso festivos e incluyendo el trabajo en período nocturno, cuando corresponda en función de la rotación o de las necesidades del servicio.

Su cuantía se fija en 2.926,82 euros anuales, si bien se podrá determinar su devengo por periodos de tiempo inferiores. Se percibirá en tanto se mantengan las funciones y actividades específicas que determinan su devengo.

Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del Convenio, sin carácter retroactivo.

Artículo 18. Complemento de Responsable de Turnos.

En función de las circunstancias específicas de la actividad desarrollada por los trabajadores que prestan sus servicios bajo el régimen de turnos, la Empresa podrá designar a alguno de éstos como responsable a fin de que realicen labores de coordinación, incluyendo la organización de los turnos, la resolución de incidencias en los mismos y la comunicación de instrucciones de trabajo recibidas del personal con mando. Este complemento se percibirá en tanto se mantengan las funciones y actividades específicas que determinan su devengo.

Su cuantía se fija en 4.955,91 euros anuales.

El complemento se devengará diariamente y se percibirá en tanto se mantengan





las circunstancias que motivan su reconocimiento.

Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del Convenio, sin carácter retroactivo.

Artículo 19. Retribución Variable y Evaluación del Desempeño.

Se establecen unos porcentajes mínimos por nivel laboral, de forma tal que, el nivel laboral 6 tendrá un porcentaje mínimo del 2%, el nivel laboral 5 tendrá un porcentaje mínimo del 4% y el nivel laboral 4 tendrá un porcentaje mínimo del 6%. El objetivo variable se liquidará atendiendo al grado de consecución de los objetivos anuales establecidos para cada trabajador por la Empresa en el ejercicio a liquidar. El concepto de retribución variable es un concepto no consolidable, y se liquidará siempre antes del 30 de Abril del ejercicio siguiente al que se toma en consideración.

Adicionalmente, la Empresa establecerá objetivos de venta, cuya determinación es potestad de la Compañía, de acuerdo con las políticas comerciales que en cada momento convengan a la gestión. En consecuencia, los criterios para la determinación y cálculo de dichos incentivos se corresponderán con la aplicación de las referidas políticas comerciales. De los criterios utilizados se dará cuenta, con carácter informativo, a la Representación de los Trabajadores siempre como mínimo con una semana de antelación a la fecha de implantación de los objetivos y sistema de retribución.

El sistema de evaluación del desempeño tiene como objeto el de facilitar a la empresa el mayor y mejor conocimiento de sus recursos humanos para a través de él poder optimizar el rendimiento y la productividad, y en ningún caso los resultados del mismo podrán ser objeto de sanción de ningún tipo. Se trata de un proceso de aplicación anual a todos los trabajadores de la empresa, a través del cual cada interesado y su superior inmediato determinan conjuntamente los niveles de rendimiento, definen las responsabilidades y deberes del puesto de trabajo y formulan planes para la mejora del rendimiento del trabajador y su desarrollo profesional.

Artículo 20. Incrementos Salariales.

Se acuerda que el incremento de los conceptos salariales -salario y complementos- se calcule durante la vigencia del Convenio según la siguiente fórmula:

Con carácter fijo, se acuerda un incremento salarial para los años de vigencia del Convenio como sigue:

Año 2013: 0,3%



Año 2014: 0,5%

Año 2015: 0,5%

Se acuerda de manera adicional para los 3 años de vigencia, un incremento variable en función del resultado del margen de explotación de la Compañía (ME), con abono de dichos incrementos vinculado a tramos de tal forma que:

Si el ME es igual o inferior al 0%, el incremento es 0%, con lo que el incremento total se circunscribe al fijo acordado.

Si el ME es superior al 0% pero inferior o igual al 5%, el incremento será un 0,5%, adicional al fijo.

Si el ME es superior al 5% pero inferior o igual al 10%, el incremento se calcula en una horquilla proporcional al resultado en este tramo con un máximo del 2 %, adicional al tramo anterior.

Si el ME es superior al 10%, el incremento será del 0,2% por cada punto porcentual entero, adicional a los tramos anteriores, hasta un tope de subida del 1%.

El Margen de Explotación es igual al porcentaje que resulta de dividir el resultado de explotación entre los ingresos totales.

El Resultado de Explotación es el resultado de la compañía antes de gastos e ingresos financieros y del impuesto de sociedades.

El cálculo será el que resulte tras la aprobación de las cuentas anuales auditadas, momento en el cual se devengará el posible incremento, sin que se efectúe ningún anticipo a cuenta.

Artículo 21. Dietas, Gastos de Viaje.

Las cuantías que señala el presente artículo entrarán en vigor a la fecha de firma del Convenio, y serán de aplicación durante toda la vigencia del mismo.

Cuando el personal de la empresa haya de desplazarse fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, la elección de los medios de transporte se efectuará de acuerdo con lo establecido en la normativa interna de la empresa.

Si fuera necesario utilizar vehículo propio, tendrá derecho a percibir en concepto de kilometraje la cantidad de 0,30 € por kilómetro.

Si hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, el alojamiento, también a cargo de la empresa, será de acuerdo con la normativa que rige la Empresa. Las dietas correspondientes de acuerdo con su naturaleza y el destino se abonarán de



acuerdo con la siguiente tabla.

Dietas	España y Portugal – Euros	Unión Europea – Euros	Resto del Mundo – Euros
1/2 Dieta	20	25	–
Dieta	30	40	70

La dieta completa se percibirá cuando se pernocte en el lugar del desplazamiento o, aun pernoctando en su domicilio llegue a su localidad de residencia fuera del horario de trabajo siempre después de las 21:30 horas, o que entre la hora de salida del domicilio del trabajador y la de regreso hayan transcurrido al menos 11 horas.

La media dieta se percibirá si no se pernocta en el lugar de desplazamiento y se retorna a la localidad de residencia después de las 16 horas o las 21:30 horas en función del horario del trabajador. También se percibirá el primer día de viaje, si éste se inicia a partir de las 15:00 horas.

El personal comercial no tendrá derecho a la media dieta por razón de su actividad comercial habitual.

Para estancias superiores a un mes las condiciones de alojamiento, dietas y otras compensaciones se establecerán de manera específica en función del país de destino, la duración de la estancia y otras particularidades de la misma. Se comunicarán de modo previo, por escrito e individualmente al trabajador afectado.

Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias.

La empresa abonará a todos los empleados dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, por importe equivalente a una mensualidad del salario base y el complemento personal.

La de julio se hará efectiva en la primera quincena de dicho mes, y la de diciembre, antes del día 22 del mismo.

Se abonará la parte proporcional al tiempo efectivo de trabajo durante el semestre respectivo al personal ingresado con posterioridad al primero de enero o julio.

Artículo 23. Forma de Pago.

La empresa pagará el importe de la nómina mediante ingreso en la cuenta corriente que designen los empleados.

Capítulo IV. Tiempo de Trabajo.

Artículo 24. Jornada Laboral en la Empresa.

El presente Convenio regula 3 tipos de jornada diferenciados:

1. La jornada ordinaria que se establece en el presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores que no tengan establecida una específica. Se establece una referencia anual de 1.650 horas.
2. Una jornada para trabajadores a turnos, de aplicación a aquellos trabajadores que prestan servicio bajo este régimen horario percibiendo el correspondiente complemento específico. Se establece una referencia anual de 1.760 horas.
3. Una jornada para trabajadores con distribución irregular, que se aplica a los trabajadores que perciben este complemento y su horario de trabajo se ajusta a lo que el Convenio dispone. Se establece una referencia anual de 1.760 horas.

En el caso que fuera necesario para el servicio, la Empresa podrá extender a otros departamentos estos horarios a turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, o bien distribuir el horario de manera irregular. Los trabajadores sujetos a estos cambios pasarán a regirse por las disposiciones específicas del presente Convenio que regulan estos tipos de jornada, y a percibir los complementos correspondientes.

A fin de constatar el cumplimiento de la jornada de trabajo en las condiciones de flexibilidad horaria establecidas, es facultad de la Dirección de la empresa establecer los controles necesarios, por cualquiera de los procedimientos usuales, ya sea mediante reloj, firmas, y en general mediante sistemas informáticos definidos al efecto.

Cuando algún empleado no pueda asistir al trabajo por cualquier causa, deberá comunicarlo a la Dirección de su área con la mayor brevedad y justificarlo al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 25. Jornada Ordinaria.

La dedicación de horas de trabajo semanal, para aquellos trabajadores que no tengan jornadas específicas –a turnos o con distribución irregular–, será de treinta y siete horas y media.

De lunes a jueves la jornada será de 8 horas diarias y los viernes de 5 horas y 30 minutos. La entrada se realizará entre las 8:30 y las 09:30, con una hora fija de descanso para la comida entre las 14:30 y las 15:30 horas y salida en función de la hora de entrada de 17:30 a 18:30 horas de lunes a jueves. Los viernes, la entrada al trabajo será entre las 8:30 y las 09:30 horas y la salida entre las 14:00



y las 15:00 horas.

Del 1 de Julio al 31 de Agosto la jornada será de 8:00 a 15:30 horas, de lunes a viernes. Dicha jornada de verano queda en todo caso condicionada a las necesidades del servicio.

En todo caso, por necesidades del servicio podrán fijarse horarios distintos que respetarán la jornada semanal.

Artículo 26. Jornada de Trabajadores a Turnos.

1. La jornada de trabajadores a turnos anual queda establecida en 1760 horas. Cada año se ajustará el calendario laboral para asegurar el cumplimiento de este cómputo anual de trabajo efectivo.

2. En la organización de los turnos de trabajo de los operadores se tendrán en cuenta las siguientes normas:

a) El personal que desarrolle su actividad por turnos, tendrá el horario de trabajo que le corresponda según la tabla de turnos que se establezca en cada momento.

b) Se respetará el descanso mínimo entre jornadas fijado por la legislación vigente.

c) Ningún operador permanecerá en turno de noche más de dos semanas seguidas, salvo que lo solicite voluntaria y formalmente.

d) Los calendarios de turnos se darán a conocer con una antelación de al menos catorce días, aunque en todo caso podrán ser modificados por imprevistos justificados.

e) Los trabajadores en régimen de turnos tendrán derecho a disfrutar de al menos un fin de semana libre cada tres semanas.

Artículo 27. Jornada de Trabajadores con Distribución Irregular.

1. La jornada de trabajadores con distribución irregular anual será de 1760 horas.

2. El personal que desarrolle su actividad con distribución irregular de su jornada, tendrá el horario de trabajo que le corresponda en cada momento según las necesidades del servicio, en jornada semanal de lunes a domingo, incluidos festivos y periodos nocturnos.

3. La Empresa comunicará los horarios a los trabajadores con una antelación mínima de 5 días naturales, aunque en todo caso podrán ser modificados por imprevistos justificados.





Artículo 28. Compensación por Trabajo en Navidad y Año Nuevo.

Aquellos trabajadores que por razones de servicio deban trabajar los días 24, 25 de diciembre, y 1 de enero tendrán una compensación económica de 150 euros y un día más de libranza.

Artículo 29. Vacaciones.

Durante la vigencia de este Convenio se establece para todo el personal de la empresa un período de vacaciones de 25 días laborables, o la parte proporcional para quien se incorpore después del primero de enero. Además de ello, el día 24 de diciembre.

Adicionalmente el 26 de Diciembre o el Lunes de Pascua o siguiente día laborable si fuese festivo, y dos días de asuntos propios que se podrán disfrutar en cualquier momento, ampliar en el cómputo de vacaciones o utilizar para disfrutar puentes, respetando en este último caso las necesidades del servicio señaladas por la Empresa, que fijará el número de personas necesarias para tener los servicios atendidos.

El disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en 5 períodos dentro del año natural, siempre disfrutando como mínimo 13 días laborables dentro de los meses de julio y agosto y de común acuerdo con la Dirección de la empresa, respetando siempre las necesidades del servicio.

Capítulo V. Licencias, Permisos y Excedencias.

Artículo 30. Licencias y Permisos.

El empleado, previo aviso y posterior justificación, tendrá derecho a las licencias reglamentarias que determine la legislación laboral vigente, con las siguientes mejoras o ampliaciones:

1. En caso de boda de hijos, padres o hermanos, un día si es en la misma localidad o dos si es en localidad distinta.
2. En caso de enfermedad grave o defunción de ascendientes o descendientes en línea directa, o hermanos (todo ello en parentesco por consanguinidad), un día más.
3. Por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento el permiso se amplía en 1 día, al que se sumará en su caso los de prestación de paternidad a cargo de la Seguridad Social regulados por el artículo 48.bis ET.

El personal de la empresa tiene derecho a obtener un permiso o licencia sin sueldo para asuntos propios, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.



La duración de la licencia podrá ser de hasta diez días, y la del permiso, de uno a tres meses.

La licencia de hasta diez días se concederá únicamente una vez cada año natural, si bien su disfrute podrá fraccionarse. El empleado que haya disfrutado del permiso de uno a tres meses a que se refiere el párrafo anterior, no podrá solicitarlo de nuevo hasta transcurridos dos años de servicio efectivo, contados desde la fecha de finalización del permiso anterior.

El derecho a librar durante una hora diaria en los nueve primeros meses de la vida de un hijo menor, se aplicará indistintamente a padres o madres que sean cónyuges o convivientes, y no sufrirá reducción aunque se disfrute al principio o al final de la jornada de trabajo.

Como alternativa, los trabajadores podrán sustituir el descanso por lactancia, por un permiso retribuido de 15 días laborables disfrutados ininterrumpidamente a continuación del descanso por maternidad.

A los efectos de permisos retribuidos las parejas de hecho debidamente acreditadas, tendrán la misma consideración que los cónyuges, también en relación con los descendientes de la pareja, que tendrán a estos efectos la misma consideración que si fueran propios.

Artículo 31. Excedencias.

El empleado, tendrá derecho a situarse en situación de excedencia en los términos que determine la legislación laboral vigente.

En los supuestos de excedencia voluntaria, al cumplir el período de excedencia, el interesado que haya solicitado su reingreso tendrá derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en su nivel y perfil profesional y en su lugar de origen o, a su opción, en cualquier otro centro de trabajo de la empresa donde exista vacante.

Cuando coincida más de un empleado en expectativa de reincorporarse tras una excedencia, se concederá preferencia al que más tiempo lleve en dicha situación.

Capítulo VI. Ingreso en la Empresa.

Artículo 32. Ingresos.

La admisión de nuevo personal es de competencia exclusiva de la Dirección de la empresa. La representación legal de los trabajadores deberá recibir trimestralmente información sobre el movimiento de altas y bajas y sobre la previsión de personal.



En las contrataciones de nuevo personal se dará preferencia a personas vinculadas anteriormente a la empresa por contratos de trabajo de naturaleza eventual o interina, siempre que a juicio de la Dirección de la empresa el aspirante reúna las debidas condiciones en cuanto a perfil del puesto a cubrir y antecedentes laborales.

La Dirección de la empresa dará la debida publicidad a la convocatoria de nuevos puestos de trabajo, con objeto de que pueda optar a ellos el personal de la empresa previa superación de las pruebas de aptitud.

Artículo 33. Periodo de Prueba.

El trabajador que se incorpore a la empresa o que por promoción acceda a un puesto superior, realizará un periodo de prueba que tendrá la siguiente duración:

Técnicos titulados y personal comercial: Seis meses.

Personal no cualificado: Un mes.

Resto de personal: Tres meses.

El periodo de prueba comenzará a contarse a partir de la fecha en que comience la prestación efectiva de servicios y se interrumpirá por los procesos de incapacidad temporal que afecten al trabajador, vacaciones, permisos o licencias.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su nivel laboral, excepto los derivados de la posible resolución de la relación laboral cuando se trate de nuevas incorporaciones, que cualquiera de las partes podrá acordar en cualquier momento unilateralmente sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

Los empleados que por promoción no demuestren durante el periodo de prueba la aptitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, habiendo recibido la formación necesaria, volverán a su grupo laboral y centro de procedencia.

Capítulo VII. Beneficios Sociales.

Artículo 34. Ayuda por Defunción.

En caso de fallecimiento de un empleado que tenga acreditado, cuando menos, un año de antigüedad en la empresa, ésta abonará a sus derechohabientes o conviviente, en su caso, una indemnización equivalente a tres mensualidades de salario, tomando como base la suma del salario fijo y variable devengado en el último año, dividido entre doce mensualidades y multiplicado por tres.





Si la antigüedad del trabajador fuese inferior a un año las cantidades del párrafo anterior se calcularán reducidas de manera proporcional.

Artículo 35. Seguro Colectivo.

La empresa declara tener concertado un seguro colectivo de vida con una entidad privada de la máxima solvencia y garantía, para todo su personal que lo solicite, que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta.

Durante la vigencia del Convenio la empresa abonará el 100% de su coste.

Artículo 36. Seguro de Asistencia Médica.

La empresa concertará para sus empleados un seguro de salud complementario del de la sanidad pública con una entidad privada de la máxima solvencia y garantía, asistencia médica con las coberturas que la Dirección de la Compañía fije en cada momento.

Todos los empleados que lo deseen podrán acogerse a dicho seguro cumplimentando a tal efecto el correspondiente boletín de inscripción.

La Empresa sufragará el coste total de la prima del seguro médico para la cobertura de asistencia al cónyuge/pareja de hecho e hijos menores de 25 años del empleado, siempre y cuando figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria del empleado/a titular en la cartilla de la Seguridad Social o documento acreditativo que la sustituya en el futuro, y mientras mantengan la condición de dependientes del titular asegurado a efectos de la Seguridad Social.

El trabajador deberá acreditar documentalmente la condición de cónyuge o pareja de hecho e hijos de los beneficiarios que designe.

En ningún caso se aceptará la libertad de elección de compañía aseguradora por parte del empleado.

Artículo 37. Plan de Pensiones.

Los empleados con contrato indefinido, una vez superado, en su caso, el periodo de prueba, y los temporales que tengan al menos dos años de antigüedad en la empresa, podrán adherirse voluntariamente al plan de pensiones de la Compañía, en la modalidad de empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y el partícipe. La empresa aportará el 4,51% de los conceptos salariales fijos y el trabajador aportará el 2,2% de los conceptos salariales fijos.

Este plan de pensiones de empleo se regirá por su propio Reglamento y será supervisado por su Comisión de Control.

Artículo 38. ATAM.

La empresa está adherida a la Asociación Telefónica para Asistencia a Minusválidos. Las aportaciones de carácter mensual establecidas son:

Aportación del trabajador: 0,2% de la retribución fija bruta anual.

Aportación de la empresa: 0,4% de la retribución fija bruta anual.

La adhesión de los trabajadores se efectuará por defecto, a falta de la petición expresa de aquellos empleados que no deseen la adhesión.

Artículo 39. Compensación por Comida.

A partir de la firma del Convenio y durante el resto de su vigencia, cada empleado recibirá una compensación por comida por cada día de jornada partida efectivamente trabajado, satisfecha por la Empresa mediante ticket restaurante o por abono en nómina. Los importes diarios pagaderos para toda la vigencia del Convenio se expresan en la tabla adjunta.

Ticket Euros	En nómina Euros
9,00	7,65

Cada trabajador podrá optar por sustituir el derecho a percibir los ticket restaurante por un ticket guardería, que se abonará por un importe mensual, pero con el mismo criterio de devengo que los ticket de comida.

Artículo 40. Préstamos Sobre Salarios.

El personal, con su garantía personal y con más de un año de antigüedad en la empresa, que haya de atender alguna necesidad debidamente justificada, tendrá derecho a solicitar de la empresa un crédito de cuantía no superior a cuatro mensualidades del importe bruto de los conceptos de naturaleza salarial y de carácter fijo de vencimiento mensual del solicitante (excluidos comisiones e incentivos, etc.). La dirección de la empresa podrá exigir los oportunos justificantes.

Su amortización se efectuará como máximo en veintiocho plazos iguales, que serán deducidos directamente de cada mensualidad ordinaria o extraordinaria.

Cuando se trate de empleados con contrato de duración determinada, la dirección de la empresa podrá optar entre limitar el importe del crédito a la suma de las amortizaciones que previsiblemente hayan de producirse, o conceder aquél por su importe máximo con el correlativo ajuste de la cuantía en cada plazo de amortización de forma que su cancelación coincida con la fecha de finalización



prevista del contrato de trabajo.

En todo caso, cuando un empleado beneficiario de un crédito de esta naturaleza cause baja en la empresa por cualquier motivo antes de haber amortizado íntegramente aquél, la empresa podrá detraer de su liquidación y/o indemnización el importe equivalente a la parte no amortizada.

Las solicitudes de estos créditos serán tramitadas a través de la Dirección de la empresa, por el conducto reglamentario, y su concesión se llevará a efecto por orden de antigüedad de las solicitudes.

Solo podrá concederse un máximo de 20 créditos por año de vigencia del presente Convenio, procurando distribuirlos equitativamente entre los doce meses del periodo.

Ningún empleado podrá solicitar un nuevo anticipo en tanto no haya amortizado plenamente otro anterior ni, salvo causas excepcionales y de fuerza mayor, hasta tanto no hayan transcurrido seis meses de la amortización del anterior.

La Dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores de la concesión y denegación de créditos, por si en este último supuesto y a juicio de la representación social fuera procedente una reconsideración del expediente.

Artículo 41. Trabajadores Incapacitados o Disminuidos.

El empleado afecto de capacidad disminuida, formalmente declarada, podrá ser dedicado a actividad distinta a la de su puesto laboral de origen, a discreción de la Compañía, adecuada a su aptitud, y en las condiciones laborales que vienen marcadas por ese nuevo puesto.

Artículo 42. Incapacidad Temporal.

Cuando un empleado sea declarado en esta situación, la empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución que viniera percibiendo el interesado en lo que se refiere a los conceptos salariales de cuantía fija y vencimiento mensual, según la base de cotización del mes anterior.

Para el abono de los complementos consignados en el párrafo anterior, será requisito inexcusable la presentación de los partes de baja, de confirmación y de alta de la Seguridad Social, extendidos en modelos oficiales.

La Dirección de la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento determinará la supresión automática del pago



del complemento al que este artículo se refiere.

Como medida de prevención del absentismo, cuando la cifra individual de absentismo excediera del 3% de la jornada/hora a trabajar durante el periodo de tres meses naturales, la Empresa podrá retirar el complemento de Incapacidad Temporal, durante los tres meses naturales siguientes, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) El absentismo deberá ser reiterado, esto es, un solo caso de absentismo no será computado.
- b) A estos solos efectos se computará como absentismo únicamente la baja por Incapacidad Temporal no derivada de accidente, de duración inferior a 7 días naturales, y las ausencias no justificadas, sin perjuicio de su posible sanción.

Artículo 43. Fondo de Ayuda.

Cada año de vigencia de Convenio el Comité de Empresa hará una propuesta de destino y gestión del fondo que será sometida a la aprobación de la Empresa. El importe de este fondo será para 2013 de 5.000 euros, en 2014 de 7.000 euros y en 2015 de 10.000 euros. El remanente no consumido de años anteriores pasará al siguiente.

Capítulo VIII. Formación.

Artículo 44. Formación.

Las partes hacen manifestación de su mutuo y común interés por potenciar la formación profesional de todos los integrantes de la empresa, como vehículo para una mejora de la productividad a través de la actualización constante y permanente de la capacitación laboral de los empleados. A cuyo efecto, se establecen las siguientes medidas:

1. Cualquier trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia en orden a elegir turno de trabajo (si tal es el régimen imperante en su área) cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo al objeto de hacerla compatible con su asistencia a cursos de formación profesional, diseñados o promovidos por la Dirección de la empresa.

2. En los dos casos contemplados en el apartado anterior, la Dirección de la empresa podrá exigir la presentación de los oportunos certificados del centro de





enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de asistencia de forma reiterada conllevará la pérdida de los beneficios que en los anteriores apartados se establecen.

3. Todo empleado tendrá la obligación de asistir a los cursos de formación que organice la Dirección de la empresa, siempre que sea convocado al efecto.

4. La Dirección de la empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los cursos aplicados a formación durante el ejercicio económico.

5. Dentro de la comisión de seguimiento del Convenio, podrá constituirse en el seno de la empresa un Comité de Formación, cuyo número y composición designará libremente la Dirección de la empresa y del que habrán de formar parte dos representantes designados por la representación legal de los trabajadores. La misión de este Comité de Formación será la de asesorar y garantizar una visión global de conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de los empleados a los cambios tecnológicos.

Capítulo IX. Protección de la Seguridad y la Salud en la Empresa.

Artículo 45.

I. Prevención de riesgos laborales.

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

En función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa y al amparo de lo previsto en el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores acuerdan conjuntamente la adhesión al Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.

Las funciones que desarrollarán estos Servicios Mancomunados corresponderán a las disciplinas de salud laboral, psicología de la prevención, ergonomía, seguridad e higiene y control de absentismo.

II. Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.





Delegados de Prevención:

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los miembros de los representantes de personal o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas en el artículo 48 de este Convenio Colectivo.

La Dirección de la empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Comité de Seguridad y Salud:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, este Comité estará integrado por los Delegados de Prevención, de un lado, y por tres miembros designados por la Dirección de la empresa, de otro lado. Sus competencias serán las siguientes: a) Coordinar y normalizar la actuación en materia de prevención de riesgos; b) promover todas aquellas actividades que, superando los mínimos establecidos por la legislación vigente, contribuyan al mayor conocimiento y prevención de los riesgos profesionales.

III. Reconocimientos médicos.

Todo el personal que se incorpore a la empresa será objeto de un reconocimiento médico previo. Todos los trabajadores de la empresa podrán someterse a un reconocimiento médico anual, que la empresa facilitará. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo X. Régimen Disciplinario.

Artículo 46. Faltas Laborales.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves:





- a) Hasta 3 faltas de puntualidad injustificadas, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, por tiempo superior a 10 minutos e inferior a 45, en un periodo de 30 días naturales.
- b) La ausencia injustificada de un día al trabajo.
- c) El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si fuese reiterado se aplicará el mismo régimen que las ausencias injustificadas al trabajo. Adicionalmente, si se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- e) La negligencia en la conservación del material de trabajo que, sin afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.
- f) Descuido o demora injustificados en la ejecución del servicio cuando no altere de forma sustancial la realización del trabajo.
- g) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.
- h) Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.
- i) Falta de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos y resto de personal de la Empresa.

2. Faltas graves:

- a) Más de 3 faltas de puntualidad injustificadas en un período de 30 días naturales, o dos faltas superiores a 45 minutos en el mismo periodo de tiempo, hayan sido o no sancionadas previamente. Será requisito imprescindible para imponer esta sanción que el trabajador haya sido cuando menos apercibido previamente por este motivo.
- b) La reiteración o reincidencia en ausencias injustificadas al trabajo en el período de treinta días.
- c) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o emplear útiles o materiales de la empresa para usos propios.
- d) Simular por una sola vez, la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
- e) La negligencia en el trabajo que afecte sustancialmente a la buena marcha del





servicio. En función de la entidad del perjuicio causado a la empresa podrá incluso calificarse como muy grave.

f) La desobediencia a los superiores en materia de servicio.

g) Descuidos en la conservación del material que afecten a su funcionamiento.

h) La negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo el trabajador.

i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave daño a la empresa.

j) La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de 30 días naturales.

k) La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en la que la actividad lo requiera.

3. Faltas muy graves:

a) Más de 6 faltas de puntualidad en un periodo de 60 días naturales, o cuatro superiores a 45 minutos en el mismo periodo de tiempo, hayan sido o no sancionadas previamente. Será requisito imprescindible para imponer esta sanción que el trabajador haya sido cuando menos apercibido previamente por este motivo.

b) Más de 2 ausencias injustificadas al trabajo en un período de 60 días naturales, hayan sido o no sancionadas previamente.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la empresa o de los trabajadores.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca muy grave daño a la empresa.

e) Los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos.

f) El incumplimiento grave de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

g) La simulación de accidente o enfermedad.

h) El quebrantamiento grave de la disciplina que provoque alteraciones importantes en la marcha del servicio.

i) La utilización injustificada por parte del trabajador ante los clientes, de un



lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de la Compañía o de sus integrantes.

j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño grave a la empresa.

k) La reiteración o reincidencia en falta grave.

l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

m) La desobediencia a los superiores en materia de servicio, cuando implique un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derive un perjuicio notorio para la empresa.

n) El abuso de autoridad: la comisión por parte de un jefe o de un trabajador de superior puesto a la del afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

o) El acoso sexual: las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del trabajador.

A fin de adaptar permanentemente el presente catálogo de faltas y posibilitar que se configure como un instrumento adecuado para garantizar la convivencia con colaboradores, jefes y compañeros de trabajo, y de lucha contra la discriminación por razón de sexo, raza u opinión, como medida al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establecerán los cauces necesarios para que los trabajadores puedan proponer a través de sus representantes nuevas conductas punibles, que se estudiarán en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 47. Sanciones.

Se establece el siguiente régimen de sanciones:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

2. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 10 a 30 días,

b) Traslado forzoso a distinta localidad.

c) Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Todas las sanciones se comunicarán por escrito al trabajador sancionado, informando de tal circunstancia al Comité.

Capítulo XI. Representación Social.

Artículo 48. Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comité Intercentros.

Se reconoce como órgano representativo electivo y unitario de todos los trabajadores de cada centro de trabajo al Comité de Centro, Delegados de Personal o Comité de Empresa en aquellas localidades donde existan varios centros de trabajo.

Se reconoce como órgano representativo y unitario de los intereses colectivos que afecten a la totalidad de los trabajadores de los distintos centros de la empresa, al Comité Intercentros. En este sentido, el Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley y el presente convenio atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su ámbito respectivo y especialmente la de negociar Convenios Colectivos y medidas de dimensionamiento de la plantilla.

Dicho Comité Intercentros estará integrado por un máximo de trece miembros, que serán designados por los representantes legales de los trabajadores de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa, Comités de Centro y Delegados de Personal. En su composición se guardará, en su caso, la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros tendrá derecho a solicitar y recibir de la Dirección de la empresa información y, en su caso, documentación sobre las siguientes cuestiones:

- a) Evolución del sector en el que la empresa ejerce su actividad principal.
- b) Previsión de ventas y nivel de cobertura de las mismas durante el ejercicio.
- c) Evolución probable del empleo de la empresa.
- d) Balance y cuenta de resultados de cada ejercicio y, previa justificación de su necesidad, cualquier otra información que con carácter excepcional se precise.

Serán derechos de los representantes legales de los trabajadores, además de los que en cada momento establezca la legislación vigente, los siguientes:

1. Información directa a los trabajadores del centro de trabajo, durante la jornada laboral, sobre los asuntos de interés general para un grupo laboral o para el propio centro de trabajo.
2. Los miembros del Comité Intercentros disfrutarán de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de cualquiera de sus funciones.
3. Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a acumular en uno o varios de ellos el tiempo concedido para el ejercicio de sus funciones, pero sin rebasar en ningún caso el máximo legal, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.
4. Los representantes legales de cada centro de trabajo podrán convocar asamblea de todos los empleados afectos al mismo, bien por decisión propia o bien a petición de un número de trabajadores que represente como mínimo al 33 por 100 de la plantilla de dicho centro de trabajo. El máximo de horas anuales disponibles para la celebración de estas asambleas será de 10, remuneradas.
5. Facilidad de comunicación entre los representantes legales de los trabajadores y de éstos con sus representados, en lo relativo a utilización de fax, teléfono, correo y fotocopiadora.

Capítulo XII. Jubilación.

Artículo 49. Incentivo para el Anticipo de la Jubilación.

Todos los empleados que anticipen su jubilación respecto de la edad establecida para la jubilación ordinaria en la legislación de carácter general, y que tengan acreditada una antigüedad mínima de diez años de servicio en la empresa, percibirán una cantidad equivalente al doble del importe bruto mensual de los conceptos de naturaleza salarial de carácter fijo y vencimiento mensual del interesado, siempre que lo hagan al momento de cumplir la edad que sea inferior en dos años a la que en el caso del empleado resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 161.1.a) de la Ley general de la Seguridad Social y en la



disposición transitoria vigésima. Si anticiparan la jubilación al momento de cumplir la edad inferior en un año a la de jubilación ordinaria, recibirán la mitad de la cantidad señalada.

Capítulo XIII. Teletrabajo.

Artículo 50. El Teletrabajo en la Empresa.

Ambas partes entienden el Teletrabajo, como una modalidad de trabajo Flexible, la cual se caracteriza principalmente porque el empleado desempeña sus funciones parcial o totalmente fuera del entorno físico de la empresa y porque requiere para su desarrollo el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones para mantener en contacto al empleador y al teletrabajador.

Respecto al trabajo a distancia o Teletrabajo, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, establece que «tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa».

La Empresa, dentro de su Plan Estratégico ha establecido el fomentar el Teletrabajo como modalidad de trabajo.

Con el programa de Teletrabajo, se quiere conseguir el objetivo de un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional. En este sentido se configura como una herramienta útil de conciliación en los términos que promueve la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 51. Características de la Prestación de Teletrabajo.

El presente Convenio establece las condiciones que normalizan el acceso al teletrabajo, como una alternativa viable al trabajo presencial en las actividades que la Empresa desarrolla.

a) El Teletrabajo es propuesto por la Dirección de la Compañía a aquellos trabajadores que son considerados susceptibles de ser incluidos en el programa.

b) Es voluntaria la aceptación de la propuesta, hecha por la Dirección, por parte del trabajador.

c) El acuerdo por el que se establezca el teletrabajo se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se establece al inicio de la relación laboral como posteriormente, y será comunicado debidamente al Servicio Público de Empleo y copia básica a los Representantes de los trabajadores.





d) Tendrán los mismos derechos que los trabajadores que presenten sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

e) Teletrabajar no conllevará cambios en las condiciones retributivas ni en las condiciones de carrera profesional para aquellos que se acojan al teletrabajo, así como tampoco supondrá ningún tipo de discriminación respecto de las personas que trabajen en las instalaciones de la Empresa.

f) La Empresa establecerá los medios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, se les deberá informar de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

g) Estos trabajadores tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, siéndoles de aplicación, lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo. Para ello, la Empresa se compromete a informar y formar, mediante la plataforma A+ y mediante charlas, a los trabajadores que sean acogidos en el formato de teletrabajo, poniendo a disposición del trabajador los materiales necesarios que permitan cumplir la ley en materia de seguridad y salud.

h) Igualmente podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a la normativa vigente, teniendo que estar adscritos a un centro de trabajo concreto.

Artículo 52. Medios Necesarios para Teletrabajar.

La comunicación entre el domicilio del trabajador y la Empresa correrá a cargo de esta última. La Empresa facilitará al trabajador unas condiciones óptimas de comunicación y proveerá la solución software necesaria supervisada por el personal de infraestructuras.

La Compañía garantizará el correcto funcionamiento de las comunicaciones con el domicilio del trabajador.

La Compañía suministrará el equipamiento necesario al trabajador según la función de su puesto.

Este equipamiento contendrá todo lo necesario para que el trabajador desempeñe correctamente su trabajo, según su perfil profesional.

El trabajador podrá solicitar equipamiento adicional con el visto bueno del Director correspondiente.

Por todos los gastos en los que pueda incurrir al teletrabajar en el domicilio habitual o similar, en el caso de tiempo completo, la Empresa abonará 60 euros





mensuales, o la parte proporcional en tiempo parcial, para gastos corrientes sin necesidad de justificación. Este Importe se considera retribución salarial y, como tal, estará sujeto a cotización y tributación. Se incluirá como un complemento no consolidable.

Representantes de la Empresa:

Teresa González Manrique.

Marta Martínez Molinero.

José María Borja Pérez.

Asesor Empresa: Santiago Carrero Bosch.

Representantes de los Trabajadores:

Francisco Javier del Castillo García.

Luis Miguel López Corregidor.

María Gloria Lisbona Caballer.

Valentín Suárez Mojón.

Jorge Carneiro Kesic.

Federación de servicios a la ciudadanía de CC.OO.:

José Luis Gómez Durán.

