

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5959 *Resolución de 28 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L. (Código de convenio núm. 90104042012022), que fue suscrito, con fecha 23 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 28 de marzo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

I CONVENIO COLECTIVO DE «SINIFO INSTALACIONES DE TELECOMUNICACIONES, S.L.»

En Madrid, a 23 de diciembre de 2021.

De una parte, la Dirección de la empresa, en representación de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L., y de otra, los Delegados de Personal según elecciones promovidas en la empresa a instancia del Sindicato CCOO en representación de los trabajadores de la empresa, en Comisión Negociadora válidamente constituida al amparo de lo dispuesto en los arts. 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), acuerdan:

A) Aprobar el texto del I Convenio Colectivo aplicable a la empresa Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L.

B) Solicitar ante la Autoridad Laboral competente (Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social) el registro, publicación y depósito de dicho Convenio Colectivo en los siguientes términos:

Capítulo I.

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito territorial y personal.
- Artículo 3. Ámbito temporal: Vigencia y denuncia.
- Artículo 4. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 5. Absorción y Derecho subsidiario.

Capítulo II. Cláusulas de empleo

- Artículo 6. Período de prueba.
- Artículo 7. Modalidades de contratación.
- Artículo 8. Contrato fijo discontinuo.
- Artículo 9. Trabajo a tiempo parcial.
- Artículo 10. Personal con capacidad disminuida.
- Artículo 11. Causas y efectos de extinción.
- Artículo 12. Salvaguarda del empleo.
- Artículo 13. Permisos o licencias retribuidas.
- Artículo 14. Excedencia.

Capítulo III. Organización del trabajo y clasificación profesional.

- Artículo 15. Organización del trabajo.
- Artículo 16. Centros de trabajo.
- Artículo 17. Criterios generales de clasificación profesional.

Capítulo IV. Retribuciones.

- Artículo 18. Conceptos retributivos.
- Artículo 19. Salario base de convenio.
- Artículo 20. Complementos salariales.
- Artículo 21. Pagas extraordinarias.
- Artículo 22. Complemento de continuidad.
- Artículo 23. Complemento de Incapacidad Temporal.
- Artículo 24. Forma, pago de salario y anticipos.
- Artículo 25. Desplazamientos.
- Artículo 26. Plus por desplazamiento para apertura de nueva delegación o línea de negocio.

Capítulo V. Ordenación del tiempo de trabajo.

- Artículo 27. Jornada.
- Artículo 28. Vacaciones.
- Artículo 29. Fiestas.
- Artículo 30. Calendario laboral.
- Artículo 31. Teletrabajo.

Capítulo VI. Derechos fundamentales de los trabajadores

- Artículo 32. Igualdad.

Capítulo VII. Cláusulas sociales

- Artículo 33. Fondo Social.
- Artículo 34. Prendas de trabajo.

- Artículo 35. Desgaste de herramienta.
- Artículo 36. Seguro de Convenio.
- Artículo 37. Formación profesional.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

- Artículo 38. Detención del trabajador.
- Artículo 39. Régimen disciplinario.
- Artículo 40. Régimen de sanciones.
- Artículo 41. Prescripción.

Capítulo IX. Derechos Colectivos.

- Artículo 42. Acción sindical en la empresa.
- Artículo 43. Comité intercentros.

Capítulo X. Seguridad y Salud laboral.

- Artículo 44. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Capítulo XI. Comisión paritaria y solución de conflictos laborales.

- Artículo 45. Comisión Mixta de interpretación del convenio.
- Artículo 46. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Disposición Derogatoria.

Disposición final. Cláusula de adhesión.

Anexo I: Clasificación profesional: grupos profesionales y puestos de trabajo

Anexo II: Tabla Salarial año 2021.

Anexo III: Complementos salariales y condiciones especiales para el personal exclusivo de Instalación y Mantenimiento.

Anexo IV: Baremo de puntos para el cálculo de prima de productividad y condiciones económicas especiales del personal que presta servicios de Instalación y Mantenimiento

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Este convenio regula las relaciones y condiciones laborales de la empresa Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L. con sus trabajadores, en su actividad en el sector de las telecomunicaciones. La regulación de las condiciones establecidas en este Convenio de Empresa, tendrá prioridad aplicativa respecto del Convenio Sectorial, estatal, autonómico, o provincial, en las materias establecidas en el art. 84.2 ET:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Artículo 2. *Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, que presten servicios para la empresa Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L. en el territorio español. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del ET, cuyas relaciones se rigen por lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar alguna obra o servicio en la Empresa.
- c) Los profesionales por cuenta propia que, en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- d) Los estudiantes que, en desarrollo de su formación académica, realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

Artículo 3. *Ámbito temporal: Vigencia y denuncia.*

El presente convenio entrará en vigor en el momento de la firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2023.

El convenio se prorrogará tácitamente en todos sus términos y contenidos por períodos sucesivos de un año a partir de la finalización de su vigencia, si no mediase expresa denuncia, de conformidad con el artículo 87 ET. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso por las partes, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 86.4 del ET, incluso transcurrido un año desde la denuncia del Convenio, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, dentro de los tres últimos meses de su término o prórroga en curso, con las formalidades previstas en el art. 89 ET, y por quienes están legitimados para negociar conforme al art. 87 ET. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes que lo suscribieron.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, un todo orgánico e indivisible, la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas en la medida en que son el resultado equilibrado de recíprocas concesiones. En caso de que la autoridad o jurisdicción competente invalidará cualquiera de sus cláusulas, las partes se comprometen a negociar con carácter inmediato al objeto de subsanar las causas y/o efectos de dicha nulidad.

Artículo 5. *Absorción y Derecho subsidiario.*

Las condiciones que en el presente Convenio se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación. Las mejoras salariales pactadas en este Convenio, quedarán absorbidas individualmente y en cómputo global anual por las condiciones más beneficiosas que vinieran percibiendo los trabajadores afectados, respetándose dichas condiciones en cuanto excedan de lo pactado.

CAPÍTULO II

Cláusulas de empleo

Artículo 6. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de 6 meses cualquiera que sea el Grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

En los contratos temporales de duración determinada que se suscriban podrá concertarse un periodo de prueba máximo de un tercio de la duración inicialmente prevista de dicho contrato.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo, guarda con fines de adopción y riesgo durante la lactancia que afecten al trabajador/a durante el período de prueba no interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 7. *Modalidades de contratación.*

La contratación del personal deberá formalizarse siempre por escrito y se ajustará a las normas legales generales del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo. La contratación se presume siempre indefinida. No obstante lo anterior, cabe la posibilidad de realizar contratos de duración determinada.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Particularidades de estos contratos de duración determinada (artículo 15 del ET):

A) Circunstancias de la producción: Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (entendiéndose que se refiere también a las vacaciones anuales), que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

B) Sustitución de persona trabajadora: Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 8. *Contrato fijo discontinuo.*

Se regirá por las disposiciones de esta modalidad de contratación establecidas en el Estatuto de los trabajadores; siendo, en el caso de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L., se concertará para realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza, pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. También podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El orden y llamamiento se realizará por orden de antigüedad en la contratación, siendo admitida la comunicación del llamamiento por escrito o cualquier medio que deje constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Asimismo, la empresa trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Artículo 9. *Trabajo a tiempo parcial.*

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

2. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria de forma partida, la interrupción en la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se fijará de mutuo acuerdo entre las partes.

3. Para favorecer el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación continua y si ésta tuviera que realizarse en horas de trabajo, las empresas a su elección podrán:

a) Acumular el tiempo de formación para ser compensado con tiempo de descanso equivalente en el período de los siguientes cuatro meses al momento de la finalización del período formativo.

b) Retribuir el exceso de jornada realizado como horas ordinarias de trabajo acogándose a la Ley vigente.

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

- 4.1 Existencia de ocupación a tiempo parcial.
- 4.2 Capacidad y preparación adecuada.
- 4.3 Solicitud presentada con una antelación de 15 días en relación con el momento para el que lo solicite el trabajador/a.
- 4.4 La distribución horaria de la jornada a tiempo parcial, así como de cualquier otra reducción de jornada que fuera procedente legal o convencionalmente se hará de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo en la empresa, siempre respetando el marco legal vigente en cada momento.

5. Horas complementarias.

5.1 El pacto de realización de horas complementarias se hará necesariamente por escrito.

5.2 Número: El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato. Sólo podrán realizar horas complementarias en contrataciones a tiempo parcial con una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual

5.3 Distribución: El total de las horas complementarias anuales se distribuirá proporcionalmente. Si en un trimestre no se hubiesen realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, podrá realizarse durante el siguiente informando a la representación de los trabajadores.

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

Artículo 10. *Personal con capacidad disminuida.*

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que, por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas, tengan una disminución del rendimiento normal que le sería exigible conforme a su puesto, grupo o nivel profesional, dicho personal con capacidad disminuida podrá ser reubicado en otro puesto de trabajo, siempre y cuando exista un puesto vacante y el trabajador tenga la formación, capacidad y aptitud necesarias para desempeñarlo. A esta movilidad funcional se aplicarán las condiciones previstas en el art. 39 ET sin perjuicio de garantizar la retribución básica fija del puesto de origen; si el trabajador no aceptara esta movilidad o la misma no fuera organizativamente posible, se aplicarán las previsiones legales para casos de ineptitud sobrevenida, si se dieran las circunstancias y requisitos para ello.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad común o profesional, se produjera una incapacidad permanente parcial o una disminución de la capacidad laboral reconocida por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de empresa aunque no haya declaración de una incapacidad permanente para el trabajo declarada por resolución de la entidad gestora competente de la Seguridad Social (INSS), la empresa, previa información y consulta a los representantes legales de los trabajadores, ofrecerá al trabajador un puesto de trabajo compatible con su capacidad, si ello fuera posible y el trabajador tuviera la formación, capacidad y aptitud, asignándole el sueldo de su nuevo puesto de trabajo, pero garantizándose al menos la retribución básica fija que viniera percibiendo.

En todo caso, los puestos cubiertos por este personal con capacidad disminuida no podrán exceder del 2% de la plantilla de la empresa ni el derecho a recolocación o reubicación que se contempla en este artículo pueda obligar a la empresa a crear un puesto de trabajo inexistente o que no fuera necesario conforme a las circunstancias organizativas, técnicas o productivas de la empresa.

Artículo 11. *Causas y efectos de extinción.*

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas en los arts. 49 a 56 del ET.

Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá de preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínimo de 15 días. Este preaviso se aplicará para cualquier tipo de contrato, excepto para períodos de prueba.

El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes que le correspondieran un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Así mismo el incumplimiento del preaviso estipulado en el art. 49.1.c) del ET para contratos de duración superior al año por parte de la empresa, dará derecho al trabajador a que se le abone en la liquidación de haberes que le correspondieran, un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Artículo 12. *Salvaguarda del empleo.*

En aquellas provincias en las que el Convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad de Sinifio Instalaciones de Telecomunicaciones, SL prevea la subrogación del personal por cambio de empresa contratista, dicho derecho será aplicable a los trabajadores de SINIFO que presten servicios en dichas provincias, cuando se produjera la pérdida del servicio contratado por parte de SINIFO. Serán de aplicación los requisitos, condiciones y alcance que el Convenio Sectorial contemple para dicha subrogación.

Artículo 13. *Permisos o licencias retribuidas.*

Todo personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación:

1. Por matrimonio: 17 días naturales. 2 días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio, siempre y cuando se acredite la efectiva celebración del mismo.

2. Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes del trabajador y su cónyuge y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días laborables. Si la ceremonia por el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia de residencia del trabajador (siempre que el desplazamiento suponga más de 250 km en ida), previa justificación de la distancia, 3 días naturales más.

3. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, ascendientes y descendientes, y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días laborables. Cuando en este supuesto el trabajador necesite efectuar desplazamientos siempre que estos superen 250 km en ida al efecto, serán 3 días naturales. En cualquier caso, se considerará el ingreso por enfermedad en Instituciones Sanitarias con pernoctación como enfermedad grave.

4. Para realizar exámenes académicos en centros de estudios oficiales, previa justificación del día y duración del examen: las horas necesarias.

5. Por matrimonio de hijos y hermanos: 1 día si coincide con día laborable.

6. Por traslado del domicilio habitual: 1 día laborable.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

8. Para acompañamiento de cónyuge o ascendiente o descendiente en primer grado a centros de diagnóstico a instancias de los Servicios Sanitarios Públicos o a centro del Servicios Sanitarios Públicos o concertado, cuya localización exceda de los 70 Km del domicilio del trabajador: un máximo de tres días año.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

Artículo 14. *Excedencia.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, a las que se aplicarán las normas previstas en el art.46 ET.

2. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3 será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un plazo máximo de un año.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los excedentes de cualquier clase no podrán utilizar sus excedencias para trabajar en una actividad que sea igual, similar, parte de la actividad global de la empresa, o pueda considerarse que es competencia de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L. El excedente que así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho al reingreso.

La solicitud de cualquier tipo de excedencia deberá ser comunicada por el trabajador a la empresa con un plazo de antelación, de al menos quince días hábiles, a la fecha en que se vaya a hacer efectiva. El incumplimiento de dicho plazo, de reconocerse la excedencia solicitada, supondrá que ésta no se hará efectiva hasta que hayan transcurridos 15 días hábiles desde que fuera solicitada.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 15. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación y distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso, las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

Artículo 16. *Centros de trabajo.*

Como consecuencia de la actividad de la Empresa, en el sector de las telecomunicaciones, parte de la plantilla presta sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, sin perjuicio de otra parte que lo hace en un centro de trabajo fijo específico. El personal de Sinifio Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L. contratado con centros de trabajo móviles o itinerantes, quedará adscrito a las oficinas centrales de la Empresa.

Los trabajadores asignados a un centro de trabajo fijo, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrán ser asignados, temporal o definitivamente, a otro centro de trabajo de la Empresa dentro de su ámbito de actividad. Si existieran horarios de trabajo o calendarios diferentes, el trabajador desplazado deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en el centro de trabajo de destino.

Artículo 17. *Criterios generales de clasificación profesional.*

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de las funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. La movilidad funcional podrá acordarse de mutuo acuerdo entre las partes y se efectuará conforme a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

4. Dentro de la empresa, de acuerdo con su propio sistema de organización, podrá establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias.

Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

En ningún caso, el mero desempeño de unas funciones o tareas supondrá la consolidación del nivel o grupo profesional si no hay un reconocimiento expreso por parte de la empresa, tras las pruebas pertinentes, y ello sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir el salario correspondiente al puesto que efectivamente ocupe.

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

6. Las categorías profesionales vigentes se toman como referencia de integración en los grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en cuatro divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

– Directores y Delegados: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

– Supervisores: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas consistentes en la supervisión, coordinación y control de los procesos productivos y de gestión de la empresa.

– Empleados administrativos y gestores: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática,

de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

– Técnicos, operarios y auxiliares: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 ET, son los siguientes:

a. Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b. Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

c. Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

e. Mando: Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f. Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

La Clasificación profesional: grupos profesionales y puestos de trabajo se recoge en el anexo I.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 18. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio comprenderán el salario base de convenio y los complementos del mismo.

Artículo 19. *Salario base de convenio.*

Se entiende por salario base de convenio las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada Grupo Profesional en la tabla que figura en el ANEXO II a partir de la entrada en

vigor del presente Convenio. Dicha tabla anexa se incrementará con el IPC positivo del año anterior, si lo hubiere, para los años 2022 y 2023.

Artículo 20. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de convenio por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a un Grupo Profesional o nivel.

Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales, retribuyen condiciones personales no tenidas en cuenta a la hora de fijar el salario base como mejoras voluntarias, etc. No tendrán carácter consolidable, salvo pacto individual en contrario.

b) Por puesto de trabajo, condiciones de trabajo o actividad (funcional o circunstancial): consistente en las cantidades que perciba el trabajador en razón a la calidad, cantidad de trabajo, o bien circunstancias en que se desarrolle o desempeñe el mismo tal como se pactan en este Convenio, como prima de producción o productividad, de disponibilidad, guardias, complemento de continuidad y mejora por desplazamiento a otra delegación, sin perjuicio de otros que se puedan pactar. Por sus características, estos complementos no tendrán carácter consolidable, y sólo se percibirán cuando efectivamente se den las circunstancias por las que se retribuye.

El importe y cálculo de las primas de producción, serán las fijadas en el anexo III. Se establece un límite mínimo de producción en 4 puntos /día/técnico, según baremo/s fijados en este Convenio.

Artículo 21. *Pagas extraordinarias.*

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo trabajado en cada semestre por importe de una mensualidad de salario base cada una de ellas.

Artículo 22. *Complemento de continuidad.*

Se establece un Complemento anual, por año natural, denominado de continuidad, que se devengará en razón a la ausencia o no de bajas médicas derivadas de Incapacidad Temporal (IT) por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) o comunes (accidente no laboral o enfermedad común) según la siguiente tabla económica:

	Complemento de continuidad - Euros/año
Hasta 5 días por Contingencias Profesionales o Comunes.	250,00
Hasta 6 días por Contingencias Profesionales o Comunes.	200,00
Hasta 7 días por Contingencias Profesionales o Comunes.	150,00
Hasta 8 días por Contingencias Profesionales o Comunes.	100,00
Hasta 9 días por Contingencias Profesionales o Comunes.	50,00
A partir del 10.º por Contingencias Profesionales o Comunes.	Se pierde

Este Complemento de continuidad se hará efectivo en una sola paga en el mes de enero posterior al año de referencia. Para poder cobrar este complemento de continuidad el trabajador dentro del año natural debe haber trabajado un mínimo de 9 meses en la empresa.

Artículo 23. *Complemento de Incapacidad Temporal.*

En los supuestos en el que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal confirmada con el correspondiente parte médico de baja, ya sea por enfermedad común o profesional ya sea por accidente de trabajo o no laboral, la empresa garantizará a sus trabajadores el 100% del salario base de convenio, prorrateo de las pagas extras y mejora consolidada desde el primer día.

Artículo 24. *Forma, pago de salario y anticipos.*

El pago de los salarios devengados por los trabajadores, se realizará por la empresa, mediante transferencia bancaria, al número de cuenta facilitado por el trabajador, en los 10 primeros días de cada mes.

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a percibir, en la forma de pago acordada, los días 15 de cada mensualidad, hasta el 50% de la retribución mensual devengada, en concepto de anticipo, pudiendo solicitar un máximo de 3 anticipos en cómputo anual, tomando como referencia el ejercicio natural, cualquiera que sea el momento del inicio de la relación laboral, cuando se trate de nuevas relaciones en dicho período de tiempo.

Artículo 25. *Desplazamientos.*

Los trabajadores que presten servicios en centros móviles o itinerantes, aceptan expresamente que los desplazamientos son cosustanciales a la actividad de la empresa de telecomunicaciones por su condición de trabajador itinerante, asumiendo el trabajador la movilidad provincial en el territorio nacional, así como los gastos de manutención por la comida del mediodía, cuando dicha movilidad sea dentro de la provincia en la que el trabajador tenga su domicilio y la distancia al lugar de prestación de servicios no exceda de 75 Km. Salvo pacto en contrario, la empresa facilitará a estos trabajadores el vehículo adecuado para la prestación de sus servicios.

Fuera de los supuestos en los que el trabajador no tenga asignado centro móvil o itinerante, las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica el centro de trabajo, que les impida efectuar comida o pernoctar en su domicilio, podrán ser compensados por los gastos ocasionados, conforme a los siguientes requisitos:

a) Los gastos de transporte en que incurran las personas con tal motivo deberán justificarse como condición necesaria para su compensación.

b) Previa justificación de las comidas en establecimientos de hostelería, se abonará una dieta por los siguientes importes:

– Hasta 28 euros pernoctando fuera de su domicilio, esta cantidad no incluye el alojamiento que será gestionado y pagado por la empresa.

– Hasta 12 euros pernoctando en su domicilio.

Si se dan circunstancias especiales que lo justifiquen los gastos de la dieta, previa autorización por la empresa, podrán superar los citados importes.

La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público. Cuando el trabajador, de acuerdo con la empresa, haga prestación de su vehículo a ésta, las condiciones económicas u otras serán fijadas de mutuo acuerdo entre ambos.

Cuando la empresa necesite desplazar personas trabajadoras al extranjero, será la empresa tanto la encargada de buscar residencia y manutención como la responsable de los gastos derivados de dicho desplazamiento, alojamiento, manutención y viajes a que hubiera lugar, quedando así compensados los gastos ocasionados al trabajador por dicho desplazamiento.

Artículo 26. *Plus por desplazamiento para apertura de nueva delegación o línea de negocio.*

La empresa compensará al trabajador con un importe único de hasta 150 € por desplazamiento hasta un máximo de 14 días (salvo acuerdo particular entre trabajador y empresa) a una nueva zona de actuación donde la empresa vaya a implantar una nueva delegación o establecer una nueva línea de negocio de forma permanente.

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 27. *Jornada.*

A. Jornada Máxima.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será como máximo de 1.795 horas anuales, que se ajustará anualmente, teniendo en cuenta que la jornada completa se entenderá la jornada máxima anual. Para el cálculo de la jornada/día, se tomarán las jornadas realmente trabajadas en el año con descuento de los días de vacaciones, domingos, sábados y festivos, y el resultado de dividir la jornada máxima anual entre el número de días efectivamente trabajados será la jornada diaria en el calendario laboral del año correspondiente que debe exponerse en lugar visible de cada centro de trabajo.

B. Distribución

1. Desarrollo: La jornada se podrá desarrollar de lunes a domingo. La Dirección de la Empresa, determinará los servicios y categorías profesionales que podrán prestar sus servicios en jornada continuada con un descanso de 15 minutos dentro de la misma, o bien en jornada partida en los horarios pactados en cada centro de trabajo. El exceso de horas que pudiese generarse se imputarán a la bolsa de horas prevista en el apartado 9 de este artículo.

2. Cómputo de la jornada: El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal técnico cuya actividad esté vinculada a instalaciones y mantenimiento de redes de telefonía, tendrá asignado, salvo que se pacte lo contrario, centro de trabajo móvil o itinerante, con independencia de que el contrato se formalice en una localidad concreta donde exista un centro de trabajo de referencia, de modo que los desplazamientos son cosustanciales a la actividad de la empresa, y, su jornada comenzará a contarse desde el momento en que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el lugar asignado para realizar sus tareas. El tiempo empleado desde su domicilio hasta el lugar de prestación de servicios, siempre que no exceda de 75 Km contados desde el domicilio del trabajador, no será considerado tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo de la jornada.

Las personas trabajadoras que presten servicios a jornada completa partida dispondrán de una hora para comer, teniendo en cuenta los horarios de prestación de servicios y el cumplimiento de la jornada semanal y anual. En caso de que el Servicio lo permita, y previo acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, la interrupción para comer podrá ser de 30 minutos, acordándose también cómo se compensarán los 30

minutos restantes dentro de la misma semana. El tiempo de la comida no será retribuido ni tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3. Distribución irregular de la jornada: La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, con un reparto irregular de la misma a lo largo del año y respetando los descansos legales. En este sentido, la empresa podrá distribuir irregularmente hasta un 20% de la jornada total anual.

De conformidad con el artículo 34.2 y 34.3 párrafo 2.º del ET, en función de las necesidades de la organización del trabajo se podrá realizar una distribución irregular de la jornada conforme a la cual:

- a) La jornada diaria pueda ser de hasta 10 horas diarias, asegurando los descansos y alternancia de la plantilla del centro.
- b) Se podrán acumular y redistribuir las horas en determinados periodos del año, tanto para el personal a tiempo total como parcial.
- c) Esa redistribución se hará respetando siempre los descansos legalmente establecidos y el preaviso mínimo de 5 días establecido por el artículo 34.2 ET.
- d) En cómputo anual no se superará la jornada máxima establecida en este artículo
- e) A tal efecto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

4. Cuando por necesidades del servicio sea necesario prestar la actividad en festivos o domingos, ya sean por guardias u otro servicio solicitado por las operadoras de telefonía para las que se realicen servicios, la redistribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo.

El trabajo de los Técnicos de I+M (Avanzado) y de Planta externa, por su propia naturaleza, comprenderá, cuando sea preciso, servicios en horario nocturno (22,00 horas P.M. a 6,00 horas A.M.), su retribución será conforme a lo establecido para su categoría profesional, la prima de disponibilidad y guardias establecidas en el Anexo III de este Convenio, compensando esas horas con descanso equivalente y no serán computadas como horas extraordinarias cuando el descanso se produzca dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El trabajo en domingo o festivo será retribuido en los términos previstos en el Anexo III de este Convenio. Y, la prestación de servicio en domingos o festivos, y cualquier prolongación de la jornada por necesidades imprevistas del servicio se atenderán preferentemente con personal voluntario y sólo en ausencia de éste se recurrirá al resto del personal, compensando esas horas con descanso equivalente y no serán computadas como horas extraordinarias cuando el descanso se produzca dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la Empresa de manera que la plantilla, con carácter general, conozca como mínimo con 5 días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo.

5. Descansos compensatorios: En cualquier caso, cuando, los trabajadores realicen una jornada diaria superior a la media resultante de distribuir la jornada anual de 1.795 horas, entre el número de días de trabajo de un operario, en cada año natural, correspondiente, durante la vigencia del Convenio, establecerán de forma obligatoria descansos compensatorios en evitación de que se genere exceso de jornada por tal causa.

La regulación de tales descansos compensatorios, se acomodará a las siguientes especificaciones:

Los descansos compensatorios se generan en función de los días efectivamente trabajados. Por cada día efectivo de trabajo, se genera como descanso compensatorio, el número de minutos, en que la jornada efectiva de trabajo, exceda la media resultante

de distribuir la jornada anual de 1.795 horas, entre el número de días ordinarios de trabajo de un operario, en cada año natural correspondiente. Tales diferencias deberán quedar compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan y no podrán ser compensadas económicamente. Las fechas de descanso serán fijadas de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

6. Por causas organizativas, técnicas o productivas, podrán producirse cambios en la planificación de la jornada, respetando siempre lo dispuesto en art. 41 ET, tanto cuando el cambio sea individual, como de carácter colectivo.

7. Fuera de los casos de distribución irregular de la jornada previstos en este artículo, no se requerirá preaviso para sustituir ausencias imprevistas del personal o por causas no planificadas, las cuales serán comunicadas por la Dirección en el momento de conocerse la causa que las origina. En cualquier caso, esta previsión lo es sin perjuicio del cumplimiento de las previsiones legales en materia de descanso diario y semanal.

8. Disponibilidad de horas: La empresa, por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrán modificar la jornada diaria hasta un máximo de 80 horas durante cada uno de los años de vigencia del mismo, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga, en ningún caso, un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

La modificación a que se refiere este artículo podrá consistir en:

a) Una realización de horas por debajo de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, estableciéndose por la empresa el momento en que hayan de recuperarse estas con su realización posterior, respetándose siempre los límites de jornada máxima anual fijada en este Convenio.

b) Una realización de horas sobre las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo, acordándose entre empresa y personas trabajadoras afectadas el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo.

En el supuesto de que la empresa haga uso de esta disponibilidad, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de las personas afectadas y de la RLT con cinco días de antelación a la aplicación de la medida indicando el día y la hora de la prestación del trabajo.

La jornada ordinaria máxima de trabajo se podrá ampliar hasta 50 horas/semana y hasta de 10 horas/día, distribuidas según necesidades de producción o fuerza mayor que concurran en la empresa, respetando los descansos establecidos en la ley.

Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en una disminución de horas, se garantizará en todo caso que la jornada semanal será como mínimo equivalente a una jornada de trabajo, salvo acuerdo entre las partes.

La empresa y la persona trabajadora afectada acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, cada parte dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se hayan trabajado con anterioridad, se hará preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.

En ningún caso estas horas podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias.

Si no fuese posible, dentro del año natural, el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, o la realización de las horas dejadas de trabajar, el plazo para el referido disfrute o realización de horas se ampliará durante el primer cuatrimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello la persona trabajadora este de baja por IT, en cuyo caso se ampliará el plazo hasta el 31 de diciembre de ese año. No

obstante, lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y las personas trabajadoras podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo.

9. Control de la jornada: La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, mediante aplicación informática que la empresa pone a su disposición, de forma que no existan desfases de horas para compensar ni devolver, acumuladas por más de 4 y 12 meses en los términos referidos en el apartado anterior, realizándose preferentemente en jornadas completas.

En cualquier caso, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, compensándose en tal período los desfases que, en su caso se produzcan en el año natural anterior.

10. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del E.T., y con base en lo previsto en el artículo 19.1 del R.D. 1561/1995, los trabajadores en régimen de trabajo a turnos podrán acumular el descanso semanal en períodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en períodos de hasta cuatro semanas, disfrutándose preferentemente de un día una semana y dos a la siguiente, pudiendo en todo caso, disfrutarse el medio día, separado del día completo, en cualquier día de la semana.

Artículo 28. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal afectado por el presente convenio. Se disfrutarán en dos períodos de 15 días naturales, un período podrá disfrutarse en los meses de junio, julio y agosto, y el otro se podrá disfrutar en los 9 meses restantes del año, previo acuerdo entre empresa y trabajador. El calendario de vacaciones se publicará en cada centro de trabajo.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica salvo finalización de la relación laboral antes de la fecha de su disfrute.

Artículo 29. *Fiestas.*

Todas las fiestas oficiales, nacionales, autonómicas o locales, que figuren en el calendario laboral, serán no recuperables.

Fiestas locales: Se trabajará normalmente según las órdenes de trabajo dadas por las operadoras de telefonía para la que se realicen servicios. Si un trabajador prestara servicios un día de fiesta local se compensará con un día más de vacaciones y 15 euros, sin que en ningún caso el día así trabajado se considere exceso de jornada, siempre que se respete el límite de horas que en cómputo anual se establece en el presente Convenio.

Artículo 30. *Calendario laboral.*

Antes del 31 de diciembre de cada año la Empresa establecerá un calendario laboral anual del año siguiente, de carácter provisional, para cada centro de trabajo, una vez hayan sido publicados oficialmente los días de festivos estatales y autonómicos establecidos por la Administración.

Al comienzo de cada año y como máximo el 31 de marzo, la Empresa elaborará los calendarios laborales definitivos, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo. Ello sin perjuicio de que si están publicados todos los festivos oficiales (Estatales, Autonómicos y Locales) pudiese acordarse antes del 31 de diciembre del año anterior.

En el calendario laboral se indicarán los días laborales y no laborales del centro de trabajo. Las personas trabajadoras disfrutarán de los festivos autonómicos y locales que correspondan en función del lugar del centro de trabajo.

Artículo 31. *Teletrabajo.*

1. El trabajo desempeñado en esta empresa es presencial. No obstante, el personal de Oficina, podrá solicitar la prestación de servicios <<a distancia>> en la modalidad de teletrabajo, en base a lo dispuesto en el artículo 13 del ET y en la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, y en el presente artículo. En cualquier caso, deberá quedar garantizado, como mínimo, que un 85 % de la plantilla del personal de Oficina presta servicios de manera presencial.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la Empresa y deberá documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja todos los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o del trabajador, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o del trabajador, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 10 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia del trabajador en el centro de trabajo.

5. Dotación de medios y compensación de gastos. Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, tablet, smartpc o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).
- Cascos con micrófono incorporado.

Cuando el trabajador vuelva al trabajo presencial completo o extinga su relación laboral con la Empresa, éste deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición, en el centro de trabajo en el que está o estuviera adscrito.

6. Derechos de información y participación. La Empresa cumplirá con los siguientes deberes:

a) Identificará de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la representación legal de los trabajadores a las personas que teletrabajen.

b) Entregará, a petición de la representación legal de trabajadores la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán el centro de trabajo al que están adscritas y el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

c) Dará a conocer a las personas teletrabajadoras y a la representación legal de los trabajadores aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La representación legal de los trabajadores recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

7. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, será prevalentemente a distancia.

8. Derechos individuales, colectivos y sindicales: Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estarán sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la representación legal de los trabajadores de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello la Empresa permitirá el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la Empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La Empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

9. El Teletrabajo podrá implantarse como medida de contención derivada de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.

CAPÍTULO VI

Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 32. *Igualdad.*

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

El personal femenino afectado por este convenio percibirá jornal o sueldo igual al personal masculino que desarrolle funciones de igual valor, y sus derechos serán exactamente los mismos en todos los sentidos, sin ningún tipo de distinción.

En cumplimiento del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regula los Planes de Igualdad y su registro, cuando la empresa supere el umbral de 50 trabajadores en plantilla, se compromete a la elaboración del correspondiente Plan de Igualdad, en los términos previstos en dicha norma a partir de 7 de marzo de 2022.

Lenguaje inclusivo: Sin perjuicio de la preferencia en la redacción de este convenio por el uso de palabras inclusivas en materia de género (es decir, que incluyan tanto a mujeres como a hombres), el uso de las palabras en género masculino, conforme al criterio de la Real Academia Española de la Lengua, no solo se emplea para referirse a los individuos de sexo masculino, sino también para designar al sexo femenino, salvo en los casos en que expresamente se haga la distinción entre uno y otro. Por tanto, solo se utilizará el desdoblamiento entre ambos géneros cuando el contexto pueda no dejar suficientemente claro, en casos muy específicos, que el masculino comprende por igual a los individuos de ambos sexos.

CAPÍTULO VII

Cláusulas sociales

Artículo 33. *Fondo Social.*

La empresa dotará un Fondo Social de 30.000 euros anuales destinado a cubrir las siguientes necesidades de los trabajadores:

1. Para la concesión de anticipos destinados a cubrir necesidades urgentes y de primera necesidad que no puedan ser asumidas en ese momento por los trabajadores, bajo las siguientes condiciones:

- El anticipo máximo será de 3.000 euros.
- Cada trabajador podrá acceder a estos créditos una vez cada dos años.
- La devolución del anticipo se realizará en un máximo 12 mensualidades, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador solicitante, sin ningún tipo de interés, si bien, de acuerdo a las normas de fiscales y de Seguridad Social, se imputará en las bases de cotización y durante cada mes de devolución, la parte correspondiente al tipo nominal de interés del dinero vigente a la fecha de concesión del préstamo.
- El trabajador solicitante deberá mantener con la empresa un contrato laboral de carácter indefinido o un contrato temporal cuya duración pactada supere el período de devolución anterior.
- La extinción del contrato de trabajo por cualquier motivo con anterioridad a que se haya producido la devolución completa del anticipo determinará el vencimiento anticipado de los plazos de devolución, pudiendo la empresa detraer el importe pendiente de la liquidación y/o indemnización, que en su caso, correspondiera al trabajador.
- El trabajador que solicite este anticipo deberá firmar la aceptación expresa de las anteriores condiciones.

2. El funcionamiento de este fondo social se regula en el reglamento que se reproduce a continuación:

- Los importes que a la finalización del ejercicio pudieran no haberse hecho efectivos no se acumularán para ejercicios posteriores.
- El acceso a los anticipos previstos y con las limitaciones allí expuestas se justificarán por alguna de las siguientes causas:

- Familiares del trabajador con minusvalías que convivan con él y/o estén en situaciones de dependencia y a cargo del mismo.
- Situaciones de emergencia derivadas de siniestro total o pérdida de habitabilidad temporal de la vivienda habitual.
- Tratamientos médicos especiales no cubiertos por el sistema público, propios o de familiares que convivan con el trabajador y a su cargo.
- Reparaciones por importe superior a 2.000 euros del vehículo particular o la vivienda usado habitualmente por el trabajador.
- Situaciones de gasto que puedan derivarse de la condición de familia numerosa de cualquier categoría.
- Situaciones de gasto que pudieran derivarse de procesos de separación legal de matrimonio.

En todos estos supuestos el solicitante deberá acreditar situación de necesidad económica a través de aquellos documentos que la empresa y el propio trabajador entiendan puedan probar dicha situación ante la representación legal de trabajadores y la empresa.

– Proceso de solicitud:

Las peticiones se realizarán por escrito.

La solicitud, junto a la documentación que corresponda aportar, será entregada a la empresa que lo pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

El análisis y decisión sobre cada una de las peticiones de anticipo con cargo a este Fondo Social será competencia de la Comisión Mixta del Convenio; caso de que, por las circunstancias del caso o la urgencia de atender a las necesidades correspondientes, no se pudiera esperar a la próxima reunión de esta Comisión, la empresa podrá autorizar dicho anticipo debiendo dar cuenta de ello a la representación de los trabajadores en la siguiente reunión de la Comisión Mixta, motivando las razones de urgencia que impidieran demorar su concesión.

La empresa o la representación de los trabajadores se reservan la facultad de pedir alguna otra documentación, si lo considera necesario, con la finalidad de atender mejor a la adjudicación de los fondos disponibles.

En caso de denegación, se deberá dar respuesta motivada por escrito y con copia al trabajador.

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

La empresa dotará a todo el personal que realice trabajos de instalación, mantenimiento, y almacén, fijo y/o eventual, sin distinción de edad ni sexo, de las prendas de trabajo adecuada a las misiones que tengan asignadas, así como los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo. Esta dotación de prendas de trabajo y equipos de protección individual serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, la empresa aportará cuantas prendas de trabajo sean necesarias.

La renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo, se realizará con la periodicidad suficiente, en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener, garantizándose al menos una reposición anual. Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Artículo 35. *Desgaste de herramienta.*

La empresa facilitará obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar sus labores.

Artículo 36. *Seguro de convenio.*

Todos los trabajadores acogidos a este convenio disfrutarán de una póliza de cobertura fijada en la cuantía de veinte mil euros (20.000 euros) en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y de ocho mil euros (8.000 euros) en caso de muerte por accidente no laboral o enfermedad común.

Artículo 37. *Formación profesional.*

Constituye objetivo de la empresa, promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal, y en aras a una mayor profesionalización y de conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Empresa tendrá derecho a la participación en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la Empresa que mejoren y consoliden su formación profesional. Esta formación será impartida dentro de la Empresa y su programación será dentro de la jornada efectiva de trabajo, comprendiendo, un mínimo

de veinte horas al año, acumulables por periodo de cinco años. A estos efectos será formación computable, aquella impartida por la empresa y consistente, entre otras en:

- Habilidades del puesto: Procesos técnicos de instalación y mantenimiento.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Calidad y atención al cliente.

Además de estos módulos, estará incluido dentro del plan de formación cualquier otro inherente a la actividad de la Empresa y que sea considerada como mejora de conocimientos y empleabilidad del trabajador.

El personal que se incorpore a la Empresa, recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a realizar. Esta formación, además, estará orientada a una mejora de la profesionalidad y del empleo del trabajador y será computable a los efectos del crédito acumulable de horas anuales de formación.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Al personal que necesite de una formación específica inherente al puesto de trabajo se le facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan formarse. En el supuesto de que la persona no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Lo dispuesto en este artículo sustituye al permiso para la formación regulado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 38. *Detención del trabajador.*

Constituye causa de suspensión de la relación laboral la privación de libertad del trabajador, motivada por la imposibilidad justificada de asistencia al trabajo, y opera tanto si la pérdida de libertad se produce como medida cautelar antes de que recaiga sentencia, o en cumplimiento de sentencia mientras ésta no sea firme.

Para que opere la suspensión se han de cumplir dos requisitos:

1. No ha de existir sentencia condenatoria firme.
2. El interesado ha de poner en conocimiento de la empresa en el plazo de 2 días naturales, su situación de privación de libertad, ya que no opera de modo automático. Transcurrido dicho plazo, la incomparecencia del trabajador sin comunicar su situación dará lugar a la baja en la empresa por abandono del puesto de trabajo o despido disciplinario.

Durante la suspensión de la relación laboral se producirán dos efectos:

- El período de suspensión no se computa a efectos de antigüedad ni para el cálculo de la indemnización por despido.
- La empresa cursará la baja del trabajador con efectos desde la fecha de comienzo de la suspensión, no teniendo la obligación de cotizar ni abonar las retribuciones del trabajador mientras se mantenga dicha situación.

El fin de la suspensión, se producirá:

- Con el cese de la privación de libertad, sea por concesión de libertad definitiva o provisional, y mientras no exista sentencia firme condenatoria, cesa la suspensión, y el

trabajador tiene desde ese momento, el derecho y la obligación de reincorporarse a su puesto, sin necesidad de esperar a que recaiga resolución firme que ponga fin al proceso penal.

– Cuando la privación de libertad que motivó la suspensión del contrato, deja de ser provisional o cautelar y es definitiva por sentencia condenatoria firme, cesa la situación suspensiva.

En el caso de que la sentencia sea absoluta, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo no superior a cinco días laborables.

Artículo 39. *Régimen disciplinario.*

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves.

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo, de hasta dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador/a graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará grave.

2. No comunicar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

4. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

5. Faltar un día al trabajo en el período de un mes, sin la debida autorización o causa justificada.

6. El descuido, error o demora injustificada en la ejecución de cualquier trabajo siempre que por sus consecuencias o trascendencia no se cause perjuicio a la empresa; en caso contrario, se considerará falta grave

7. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

8. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

9. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

10. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

11. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

12. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

13. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

14. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

15. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

- B. Faltas graves.
1. Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
 2. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán muy graves.
 3. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral.
 4. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
 5. Descuido o error importante en la conservación de las herramientas o equipos y materiales de la empresa, y descuido, error o demora injustificada en la ejecución de cualquier trabajo.
 6. La falta de aseo, limpieza y el no ir debidamente uniformado. Así como cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la empresa y a la de nuestros clientes.
 7. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.
 8. La embriaguez o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo. Si los efectos de dicha embriaguez y consumos, afectaran a la prestación del servicio o perduraran durante el horario de trabajo, serán consideradas faltas muy graves.
 9. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que estuviese debidamente formado/a. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.
 10. La reincidencia en tres faltas leves (excluida la falta de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de tres meses desde la primera.
 11. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
 12. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
 13. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
 14. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
 15. La realización de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, sin mediar autorización previa y expresa de la Dirección.
 16. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 17. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

C. Faltas muy graves.

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa o que tuviera relación con ésta por razón del servicio prestado (clientes, proveedores, contratistas, etc.).

2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, y/o de sus clientes, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

Tendrá la misma consideración la utilización indebida, inadecuada o para fines particulares de los medios informáticos y móviles, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa o nuestros clientes entreguen para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas, programas y datos a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios técnicos que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de seguimiento, vigilancia, control y monitorización, la correcta utilización de estos medios y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

4. El robo, hurto o malversación cometidos con ocasión o durante la prestación de servicios, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona ajena a la empresa, sea cual fuere el importe.

5. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

6. Riñas, malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, consideración a los superiores o a sus familiares, a los compañeros, subordinados o a cualquier tercero con el que pudiera tener relación con motivo de la prestación del servicio, así como el menoscabo de la imagen de la empresa o de la de nuestros clientes a través de cualquier medio.

7. La simulación de enfermedad o accidente, así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumplimiento voluntario de los objetivos pactados e incumplimientos en la calidad exigida en los trabajos, a estos efectos, se entenderá acreditada la disminución voluntaria y reiterada en el rendimiento normal de las tareas, cuando el trabajador no

alcance la productividad suficiente para devengar la prima de productividad fijada en el Anexo III de este Convenio.

9. No atender a los clientes con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.

10. Manipular los datos de la producción o tareas realizadas, tales como el incumplimiento de la prohibición de acometidas reutilizadas o falsear tipos de acometidas; así como de cualquier recuento de equipos o materiales.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses desde la primera, a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

12. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

13. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

14. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

15. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

16. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

17. Acoso sexual: Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

18. Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 40. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Dichas sanciones podrán ser:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.
2. Por faltas graves:
 - Las previstas para las faltas leves.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 4 días hasta 15 días.
3. Por faltas muy graves:
 - Las previstas para las faltas leves o graves.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 60 días.
 - Despido.

En el caso de que un trabajador realice una conducta encuadrable en las tipificadas como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas para dichas faltas y también con las previstas en su artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves, pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Artículo 41. Prescripción.

Según su graduación, las faltas descritas en este Convenio, prescriben en los siguientes plazos:

- Las leves, a los 10 días.
- Las graves, a los 20 días.
- Las muy graves, a los 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX**Derechos colectivos****Artículo 42. Acción sindical en la empresa.**

La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS-Ley 11/1985, de 2 de agosto, BOE de 8 de agosto de 1985), y lo previsto en los artículos 62 y ss. del ET, con las siguientes particularidades:

a) Cuando disminuya la plantilla de la empresa, o centro de trabajo de referencia, de manera significativa se modificará el número de representantes de los trabajadores, debiendo promover las correspondientes elecciones en los términos del art. 67 E.T.

b) Debido a la movilidad del personal en la actividad de I+M y Planta Externa podrán ser trabajadores elegibles en las elecciones a los representantes de los trabajadores, aquellos que tengan una antigüedad de 3 meses en la empresa.

Artículo 43. *Comité Intercentros.*

Las partes firmantes del presente convenio se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

a) A estos efectos, se acuerda la creación de un Comité Intercentros, al amparo de lo dispuesto en el art. 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de asumir las competencias que la legislación laboral asigna a la representación legal de los trabajadores en aquellos casos en los que la medida empresarial o la controversia afecte a más de un centro de trabajo. La creación de este órgano de representación no afectará ni alterará la composición y funciones de los órganos de representación de centro para las cuestiones que afecten solo a dichos centros.

b) El número de componentes de este Comité Intercentros será de 9, que serán designados por y entre los componentes de los distintos comités de centro y delegados de personal.

c) En la constitución del comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

d) El comité Intercentros no podrá arrogarse otras funciones que las expresamente recogidas en este Convenio y que se circunscriben a su participación, en los términos legalmente previstos, en las cuestiones, conflictos, controversias o reclamaciones que afecten a más de un centro de trabajo; en tales casos, corresponderá al Comité Intercentros la interlocución con la Empresa, dándose por cumplidos con su intervención los deberes legales de información, audiencia, participación y/o negociación que en cada caso procedan conforme a la normativa legal vigente.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 44. *Prevención de riesgos laborales y salud laboral.*

Todo el personal contratado por la Empresa viene obligado a cumplir la normativa sobre seguridad y salud laboral. Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L., aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y normativa concordante, y a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- La formación teórica y práctica de sus trabajadores.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice a los Delegados de Prevención que hayan sido elegidos para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

– Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

– Derecho de los trabajadores en materia preventiva:

- A una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (LPRL artículo 14.1).

- A la Salud (LPRL artículo 3 y 28).

- A la Información (LPRL artículo 18.1 y 41.2).

- A la Formación (LPRL artículo 19).

- A realizar propuestas (LPRL artículo 18.2).

- A la participación (LPRL artículo 14, 18, 33 y 34).

- A la Vigilancia periódica de la salud (LPRL artículo 22).

- A la denuncia (LPRL artículo 40.1).

- A interrumpir el trabajo caso de riesgo grave e inminente (LPRL artículo 21.2 y 21.4).

– Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos:

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Corresponde a los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La inobservancia de las medidas de seguridad por parte del trabajador podrá ser motivo de sanción disciplinaria.

CAPÍTULO XI

Comisión paritaria y solución de conflictos laborales

Artículo 45. *Comisión Mixta de interpretación del convenio.*

1. Se constituye una Comisión Mixta de interpretación del convenio, que estará integrada por 3 representantes de los/as trabajadores/as, y 3 representantes de la empresa.

2. Esta Comisión Mixta se regirá por las siguientes normas:

a) Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio; velar por el cumplimiento del mismo y, asimismo, de los demás temas previstos en las leyes y los diferentes artículos del propio Convenio. Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión levantará la correspondiente acta. Transcurridos cinco días laborales sin haberse reunido la Comisión, quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente.

b) Las reuniones serán válidas, siempre que se hagan en la forma referida en el presente Convenio, y los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los miembros asistentes a la misma, siendo vinculantes para ambas partes y para quienes acudan a la Comisión.

c) Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior para las actuaciones previas a las vías administrativa o judicial, la Comisión se podrá reunir a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio, que lo comunicará a las restantes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 5 días laborables, a partir de la comunicación.

d) De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

e) Las partes podrán acordar, en su caso, el posible sometimiento de la cuestión a un procedimiento arbitral.

f) La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este Convenio.

3. Asimismo, la Comisión será la encargada de adecuar el presente Convenio a cualquier disposición legal o normativa de derecho necesario que afecte por el principio de jerarquía normativa a cualquier materia del convenio.

4. De igual manera, la Comisión será la competente para, cuando proceda legalmente, adecuar el presente Convenio a otros acuerdos que, puedan producirse en su ámbito entre los trabajadores y la empresa y afecten al contenido del convenio (resolución de conflictos, movilidad geográfica y funcional, salud laboral, clasificación profesional, etc.).

5. Asimismo, conocerá esta Comisión de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores. En estos supuestos, cualquiera de las partes (empresa o representación social) podrá solicitar la intervención de esta Comisión en caso de que el proceso de negociación legal finalice sin acuerdo. La Comisión habrá de reunirse en el plazo máximo de cinco días laborables y, si tampoco se alcanzara acuerdo, se podrá instar la intervención de los sistemas de solución de conflictos que fueran competentes por razón del ámbito de la medida. En cualquier caso, ni la solicitud de la intervención de la Comisión ni de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos impedirá la ejecutividad de la medida empresarial si se hubieran agotado los plazos de negociación legalmente previstos.

6. La Comisión también será competente para conocer de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a que se

refiere el artículo 82.3 ET; la intervención de la Comisión Mixta se producirá en los términos, condiciones y plazos previstos en el este artículo.

Artículo 46. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

En cumplimiento de lo previsto en el actual Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 10-12-2.020) y en el Reglamento que lo desarrolla, con base en lo dispuesto en el artículo 92.1 del ET, se acuerda que Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L. se adhiera formalmente en su totalidad a dicho Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI_ASAC Sistema Extrajudicial), así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y a la Empresa.

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen en su ámbito a las de cualquier Convenio Colectivo, pacto o acuerdo Colectivo que viniera aplicándose al personal de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L.

Disposición final. *Cláusula de adhesión.*

El personal que viniera prestando servicios en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo suscribirá una cláusula de adhesión al mismo. En virtud de dicha cláusula, la empresa garantizará el salario neto percibido por el trabajador en la fecha de adhesión como cantidad fija no actualizable, que pasará a ser un importe único por todos los conceptos del presente Convenio, salvo que el trabajador opte por percibir los conceptos retributivos fijados en el mismo.

ANEXO I

Clasificación profesional: grupos profesionales y puestos de trabajo.

Grupo profesional 1. Directores y Delegados

Criterios generales:

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Directores de áreas y servicios.
- Grados Universitarios (Ingenieros y Licenciados).

Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de la producción y las actividades encomendadas por nuestros clientes, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de empresa, abarcando tanto área de servicios de clientes particulares como grandes cuentas.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

En este grupo profesional se incluirán a título ilustrativo, entre otros:

1. Directores de Departamento.
2. Delegados de Zona.
3. Ingenieros.

Grupo profesional 2. Supervisores y Jefes de Equipo

Criterios generales:

Son trabajadores/as que con un grado medio de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados «Titulados superiores de entrada».

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Titulados superiores o medios.
- Ingenieros técnicos (Peritos).

Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, previsión del personal, etc.

4. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

En este grupo profesional se incluirán a título ilustrativo, entre otros:

1. Supervisores de Campo
2. Jefes Administrativos

– Supervisores de Campo: Realizan trabajos de inspección, supervisión y ayuda a la formación de Técnicos. Asimismo, realizan replanteos, con capacidad para resolución de problemas técnicos y sociales planteados por los Técnicos de I+M en el desarrollo de su trabajo. Disponen de capacidad resolutoria ante problemas técnicos planteados por los Técnicos sobre procesos y sistemas. Extraen informes de calidad, corrige carencias y desviaciones de calidad en el trabajo. Supervisan y se aseguran de que todos los trabajos asignados se ejecuten correctamente.

– Jefes Administrativos: Supervisan, organizan y coordinan las labores y tareas de los Administrativos, personal de Gestión de I+M y auxiliares administrativos a su cargo. Presta soporte, con autonomía media y bajo directrices que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos a su cargo.

Grupo profesional 3. Empleados administrativos y gestores

Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales
2. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
3. Tareas técnicas de ejecución y supervisión en el área administrativa, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos.
4. Tareas técnicas administrativas de organización que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
5. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
6. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
7. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas.

En este grupo profesional se incluirán a título ilustrativo, entre otros:

1. Administrativo.
2. Gestores de I+M.

– Administrativos: Coordina los trabajos de los Técnicos de I+M y Auxiliares administrativos, interpreta los informes, supervisa posibles carencias y, escala al encargado. Realiza los cuadrantes del personal propone los turnos que estima necesarios. Propone soluciones y atiende la interlocución con el personal de su nivel designado por la operadora de telefonía correspondiente. Establece o confirma con cliente, cumplimenta los cuadrantes de trabajo, atiende las peticiones de información realizadas por los especialistas y oficiales, extrae informes sobre planificaciones, cierres y parámetros de calidad. Da respuesta a las peticiones realizadas por la interlocución del operador de telefonía en cada caso, recibe los escalados sobre posibles desviaciones de los trabajos planificados y las capacidades establecidas, y les da curso aportando las soluciones pertinentes.

– Gestores de I+M: Bajo control y supervisión de mando superior, realiza tareas administrativas de atención telefónica e informática según criterio de la operadora de telefonía correspondiente, y cuantas sean precisas para la prestación del servicio de redes telefónicas. Establece o confirma con cliente, cumplimenta los cuadrantes de trabajo, atiende las peticiones de información realizadas por los técnicos, extrae informes sobre planificaciones y cierres, chequea y escala las posibles desviaciones sobre los trabajos planificados y las capacidades establecidas.

Grupo profesional 4. Técnicos y Operarios

Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación:

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
2. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el campo, laboratorio u oficina.
3. Tareas que consisten en la instalación, puesta en marcha, ejecución, mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas e instalaciones que implican suficientes conocimientos integrados de telecomunicaciones, electrónica, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
4. Tareas de puesta en marcha, configuración y mantenimiento de sistemas informáticos, de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas de un mando superior.
5. Tareas que consisten en evaluar los posibles riesgos de las instalaciones en base a su formación en PRL.

En este grupo profesional se incluirán a título ilustrativo, entre otros:

1. Técnico Avanzado de I+M.
2. Jefe de Almacén.

– Técnico Avanzado de I+M: Realiza trabajos de instalación y/o mantenimiento tanto de clientes particulares como de grandes cuentas, gestión de routers avanzados, etc. (la mayoría de las veces citados y siguiendo las pautas de actuación tipificadas para cada caso). Realiza sus tareas, normalmente en solitario, es capaz de interpretar una Orden de trabajo entregada en la aplicación de su dispositivo móvil que la empresa pone a su disposición, en la que vienen especificados los servicios a instalar y/o mantener, los datos del cliente y los datos referentes a la cita. Dispone de capacidades y experiencia suficientes como para replantear un servicio premium de Gran Cuenta, ejecutarlo y documentarlo con soltura y diligencia, lo documenta en las aplicaciones propias y/o del operador y da las explicaciones al cliente sobre los servicios objeto de su trabajo y/o sobre la causa y la solución al problema que generó la avería.

Este Grupo Profesional debe desempeñarse por personal cualificado que haya estado realizando estas funciones en la Empresa (sin que se tenga en cuenta la prestación de servicios en cualquier otra empresa del sector) con supervisión durante un mínimo de 6 meses, como aprendiz, deberá acreditar excelencia en indicadores o pasar una prueba de acceso.

Corresponde esta categoría finalizada la formación máxima de 6 meses, cuando se acredite la excelencia en indicadores o supere una prueba de acceso. Para la realización de sus funciones, además de las herramientas de trabajo, que ponga a su disposición la empresa, ya sea fusionadora, escalera etc. Precisa disponer sin ninguna restricción del permiso de conducción B1 en atención a la necesidad de movilidad para la realización de sus tareas.

– Jefe de almacén: Supervisa, controla y coordina las tareas de Mozo/s de Almacén, de recepción, almacenaje y envío de las mercancías. Realiza la gestión documental informática de todos los elementos seriados y no seriados así como la atención de los

mismos en las plataformas y aplicaciones propias y del cliente habilitadas al efecto. Control de descarga y clasificación de las mercancías, control de calidad de los productos y revisión de pedidos, comprueban el stock y preparan los pedidos.

Grupo profesional 5. Profesionales varios

Criterios generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación:

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- a) Técnicos.
- b) Operarios.
- c) Auxiliares administrativos.
- d) Mozos de almacén.
- e) Aprendices.

Tareas:

Ejemplos. En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de telecomunicaciones, electrónica, instrumentación, montaje, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
7. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro, al efecto de movimiento diario.
8. Tareas elementales de delineación así como cálculos sencillos.
9. Tareas elementales en laboratorio.
10. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
11. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
12. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.

En este grupo profesional se incluirán a título ilustrativo, entre otros:

1. Técnico Aprendiz de I+M.

2. Mozo de Almacén.
3. Auxiliar administrativo.

– Técnico Aprendiz de I+M: Realiza trabajos de instalación y/o mantenimiento (siempre citados y siguiendo las pautas de actuación predeterminadas para cada caso) acompañado de un Técnico Avanzado de I+M o un supervisor mientras dure su período de aprendizaje. Superado dicho período, podrá realizar sus tareas en solitario, inicialmente con una carga menor de trabajo. Realizará sus tareas siempre bajo el control de un supervisor u otro técnico de mayor antigüedad.

Corresponderá esta categoría durante un periodo máximo de 6 meses de formación desde su contratación en la Empresa (sin que se tenga en cuenta la prestación de servicios en cualquier otra empresa del sector).

Para la realización de sus funciones precisa disponer, sin ninguna restricción, del permiso de conducción B1 en atención a la necesidad de movilidad para la realización de sus tareas.

– Mozo de almacén: Reciben, almacenan y envían las mercancías, descargan y clasifican las mercancías, controlan la calidad de los productos y revisan los pedidos, ubican la mercancía en el almacén, comprueban el stock, preparan los pedidos, cargan los camiones.

– Auxiliar administrativo: Siguiendo instrucciones recibidas por mando superior, realizan funciones administrativas como la actualización, registro y almacenamiento de información; fotocopiado; archivado; tratamiento de textos; atención telefónica y gestión del correo postal y electrónico. También pueden realizar sustituciones en recepción o en la centralita telefónica.

Clasificación profesional:

A título ilustrativo y ejemplificativo, se enuncian a continuación las correspondencias de las principales tareas o puestos de trabajo y su encuadramiento en el correspondiente Grupo Profesional.

Grupo profesional		Puestos de trabajo
1	Directores y Delegados.	– Directores de departamento.
		– Delegados de zona/Ingenieros.
2	Coordinadores y Jefes de Equipo.	– Supervisores de campo.
		– Jefes Administrativos.
3	Empleados administrativos y gestores.	– Administrativo.
		– Gestores de I+M.

Grupo profesional		Puestos de trabajo
4	Técnicos y operarios.	– Técnico Avanzado de I+M.
		– Jefe de almacén.
		– Técnico aprendiz de I+M.
		– Mozo de almacén.
		– Auxiliar Administrativo.

ANEXO II

Tabla salarial año 2021

Puestos de trabajo	Salario base – Euros	P.P. extras – Euros	Total mes – Euros
Directores de departamento.	1.501,31	250,21	1.751,52
Delegados de zona e Ingenieros.	1.385,47	230,91	1.616,38
Supervisores de Campo.	1.212,87	202,14	1.415,02
Técnico Avanzado de I+M.	995,59	165,93	1.161,51
Técnico Aprendiz de I+M.	965,00	160,83	1.125,83

Puestos de trabajo	Salario base – Euros	P.P. extras – Euros	Total mes – Euros
Jefes Administrativos.	1.385,47	230,91	1.616,38
Administrativo.	1.326,28	221,05	1.547,32
Jefe de almacén.	1.068,54	178,09	1.246,63
Gestores de I+M.	995,59	165,93	1.161,51
Auxiliar Administrativo.	965,00	160,83	1.125,83
Mozo de almacén.	965,00	160,83	1.125,83

ANEXO III

Complementos salariales y condiciones especiales para el personal de Instalación y Mantenimiento (I+M)

1. Prima de productividad:

Se establece una prima de productividad para el personal que trabaje exclusivamente en las tareas enmarcadas dentro de la actividad de I+M según lo siguiente:

La prima de productividad se calculará sobre el baremo por puntos correspondiente a las distintas operadoras de telefonía para las que se realicen servicios. Dicho baremo de referencia será el comunicado en cada momento por la que sea empresa principal, fijado actualmente según obra en el ANEXO IV de este Convenio. Las actualizaciones que sobre dicho baremo sean comunicadas a Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, S.L., serán, asimismo debidamente informadas a los trabajadores afectados.

– Cálculo de la prima de producción para Técnicos de instalación y mantenimiento:

a) Se garantizará por parte del técnico una producción de 160 €/día laborable, que a razón de 40 € el valor del punto, supone un límite mínimo de producción de 4 puntos /día laborable en jornada completa trabajador/técnico, según baremo definido anteriormente. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera una variación en el valor del punto fijado a estos efectos en 40 €, ello supondrá también la variación del límite mínimo de producción fijado en 4 puntos/día laborable en jornada completa. Superado este mínimo de producción en el cómputo mensual de días laborables, los puntos extras generados por el trabajador se pagarán a razón de 15 euros. El número de

días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones y los días de suspensión de la relación laboral.

b) La empresa pone a disposición del trabajador un teléfono móvil para la realización de su trabajo, estableciéndose unos límites de consumo mensual equivalente al 5% en los técnicos de instalaciones y del 7% en los de averías o mixtos de su producción.

– Cálculo de la prima de producción para Supervisores de campo:

Se calculará de la siguiente forma, se le asignará la media de la producción de los técnicos de I+M, tomando como referencia los puntos de producción alcanzados por todos los técnicos de instalaciones y averías a su cargo, dividido entre el número de días laborables del mes correspondiente trabajados por el supervisor (con independencia de los días laborables realizados por esos técnicos). Los puntos resultantes se abonarán según la siguiente tabla:

	Euros
Hasta 84 Puntos.	0
De 85 a 115 Puntos.	150
De 116 a 146 Puntos.	200
De 147 a 177 Puntos.	250
De 178 a 208 Puntos.	300
De 209 a 239 Puntos.	350
De 240 Puntos en adelante.	400

El número de días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones y los días de suspensión de la relación laboral.

Los coordinadores están obligados a distribuir equitativamente las órdenes de trabajo entre todos los técnicos para conseguir que todos alcancen la media de producción mínima establecida de 4 puntos/día/técnico.

La producción continuada de un trabajador inferior a los límites establecidos (4 puntos/día), que sean por causas imputables al mismo se considerará baja productividad.

En caso de bajas médicas por accidente no laboral y enfermedad común y profesional hasta 5 días al año no afectará a la prima de producción especificada en este anexo. A partir del 6.º día de la baja médica correspondiente a dicha contingencia, los días laborables que se ausente el trabajador contarán para el cálculo de la prima de producción al igual que los días trabajados.

2. Prima de gestión: Gestores I+M:

Se establece una prima de gestión atendiendo a la siguiente tabla:

Tramos	Producción media diaria de todos los técnicos
1.º tramo.	Por cada € que exceda de 180 € hasta los 220 € de media diaria de todos los técnicos se retribuirá una prima de gestión a razón de 2,5 € el € excedido.
2.º tramo.	Por cada € que exceda de 220 € de media diaria de todos los técnicos se retribuirá una prima de gestión a razón de 4 € el € excedido más el importe máximo del 1.º tramo.

3. Prima de disponibilidad y actuaciones por Guardias:

El tiempo de guardias sin intervención, sólo de localización no es tiempo de trabajo efectivo, y si hubiera que atender un servicio por necesidades de producción o fuerza mayor, se computarían las horas del mismo en la bolsa de horas que se contemplan en el art. 27.8 de este Convenio, sin que ello suponga, en ningún caso, un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio. Se abonarán en los siguientes importes y conceptos:

A) Para el personal Técnico de I+M:

Guardia	Importe guardia
Disponibilidad de domingo o festivo.	48 €/día para el personal que esté de guardia domingo y festivo si no sale a trabajar.
Domingo y festivo completo.	80 €/día de prima para el técnico (se garantiza el cierre por parte del técnico de una producción mínima de 4 puntos/día).
Los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.	120 €/día de prima para el técnico (se garantiza el cierre por parte del técnico de una producción mínima de 4 puntos/día).

B) Se establecen guardias con los siguientes importes para el personal de Gestión de I+M:

Guardia	Importe guardia - Euros
Domingo completo.	100,00
Festivo completo.	100,00
Los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.	120,00

Para el personal de logística y almacén se establecen como compensación por el tiempo adicional que deban realizar por descargas de camión, inventarios, devoluciones, etc., los siguientes importes: 15 € por hora adicional necesaria.

ANEXO IV

Baremos de Puntos para el cálculo de prima de productividad y condiciones económicas especiales del personal que presta servicios de Instalación y Mantenimiento

La actualización de los Baremos de puntos que se fijan en este Anexo, corresponde a las distintas operadoras de telefonía vigentes en el mercado, por lo que la empresa pondrá a disposición de los trabajadores dicha actualización, a través de la intranet de que dispongan, tablón de anuncios o el medio que las partes acuerden en cada momento.

A) Orange.

Descripción	Baremo
ORAInstalación del servicio básico de FTTH (Voz y datos) en Red Propia.	1,95
ORAInstalación del servicio básico de FTTH (Voz y datos) en Red Movistar.	1,97
ORAInstalación FTTH (Voz y datos) reutilizando acometida de Fibra Óptica en ambas redes.	1,2

	Descripción	Baremo
	Instalación FTTH (Voz y datos) en domicilios con ICT.	1,2
	Instalación FTTH NEBA/VULA par vacante instalación en dos pasos (Voz y datos).	0,97
	Instalación FTTH NEBA/VULA par ocupado.	0,92
	Instalación final de servicios con preinstalación de un tercero.	0,8
	Alta con tendido de acometida desde CTO ubicada en poste.	3,65
	Alta con tendido de acometida entre postes.	3,68
	Alta con reutilización de acometida con intervención en Postes (Unidades 4.2.9 y 4.2.10).	2,08
	Realización del puente en el ODF de la cabecera.	0,4
	Migración Cliente NEBA/VULA a Red Propia.	1,07
	Migración Cliente NEBA/VULA a Red Propia con reutilización de acometida.	0,92
	Cambio de Marca con cambio de acometida.	1,05
	Cambio de Marca Sin cambio de acometida.	0,85
	Instalación adicional STB.	0,2
	Instalación adicional Repetidor Wifi.	0,3
	Suplemento adicional instalación de acometida en Arqueta/Pedestal.	0,13
	Instalación especial Campaña.	1,97
	Instalación especial 2.º Nivel.	2,18
	Actuación Post-Venta (Tipo 1) A petición cliente.	0,77
	Actuación Post-Venta (Tipo 2).	0,63
	Avería/Supervisión Cliente FTTH. Asistencia Técnica «Avería Cliente».	0,6
	Avería / Postventa con intervención en Poste.	1,15
	Pruebas Conjuntas FTTH-HFC.	0,63
	Averías Premium.	1,68
	Altas PV (voz + datos).	0,57
	Altas PV con OTT (voz + datos + Tv).	0,85
	Configuración/ reconfiguración de un 2.º dispositivo.	0,07
	Instalación interior de cable 2 hilos (por metro).	0
	Instalación interior de cable UTP6 (por metro).	0
7.2.4	Instalación Splitter ADSL.	0,17
7.2.5	Instalación roseta RJ-11.	0,05
7.2.6	Instalación roseta RJ-45.	0,07
7.2.7	Desplazamiento islas menores.	1,93
7.3.1	POST-VENTAS.	0,65
7.4.1	Asistencias técnicas.	0,57
7.4.2	Visitas a OBA.	0,57
7.4.3	Vistas OBA-Domicilio.	0,57

	Descripción	Baremo
7.4.4	Pruebas conjuntas en domicilio.	0,57
7.4.5	Pruebas conjuntas en central.	0,57
7.4.6	Actuaciones urgentes (VIP).	0,7
8.1.1	Instalación FTTH Conecta PYME 2A.	2,03
8.1.2	Instalación FTTH Conecta PYME XD.	2,58
8.1.3	Instalación FTTH BIG ≤ 6 Terminales.	3,68
8.1.4	Instalación FTTH SOHO ≤ 3 Terminales.	2,07
8.1.5	Instalación GGCC ACCESO.	1,38
8.1.6	Instalación GGCC ACCESO + CPE.	2,4
8.1.7	Instalación Virtual BOX.	2,03
8.2.1	Instalación XDSL HIBRIDO 1A.	0,48
8.2.2	Instalación XDSL Conecta PYME 2A.	2,58
8.2.3	Instalación XDSL BIG.	4,6
8.3.1	Actuaciones Postventa Empresas.	0,88
8.3.2	PORTABILIDAD ESTANDAR EMPRESAS.	0,78
8.3.3	PORTABILIDAD EXPRESS (SOHO CENTREX).	1,17
8.4.1	Adicional ACOMETIDA Estándar.	0,58
8.4.2	Adicional ACOMETIDA Postes.	1,78
8.4.3	Adicional ACOMETIDA Arqueta Pedestal.	0,88
8.4.4	Adicional SWITCH.	0,58
8.4.5	Adicional TERMINAL.	0,3
8.4.6	Adicional TRAMO CABLEADO INTERIOR.	0,3
8.4.7	Adicional SEGUNDA VISITA.	0,78
8.5.1	ASISTENCIA TÉCNICA (AVERIAS EMPRESAS).	0,78
8.5.2	Pruebas Conjuntas con Desplazamiento SEDE CLIENTE en día y hora indicado.	0,67
8.5.3	Pruebas Conjuntas con Desplazamiento a CENTRAL en día y hora indicado.	0,67
8.5.4	Pruebas Conjuntas con Desplazamiento a CENTRAL y SEDE CLIENTE en día y hora indicado.	0,67
Averias	ORAAverias.	0,6

B) Virgin.

Tipo instalación	Baremo
VIRINSTALACIÓN NET +TLFN+ DTV + ACOMETIDA.	2,52
VIRINSTALACIÓN NET +TLFN + ACOMETIDA.	2,33
VIRINSTALACIÓN NET + ACOMETIDA.	2,16
INSTALACIÓN NET + DTV + ACOMETIDA.	2,36
INSTALACIÓN NET +TLFN + DTV.	1,23

Tipo instalación	Baremo
INSTALACIÓN NET +TLFN.	1,03
INSTALACIÓN NET.	0,87
INSTALACIÓN NET + DTV.	1,07
AUMENTO TV.	0,47
AUMENTO VOZ.	0,43
AUMENTO PLC.	0,42
AUMENTO TARJETA SIM.	0,34
AUMENTO ETHERNET.	0,66
AVERÍA.	0,63

C) Másmovil.

Descripción	Baremo
Instalación del servicio básico de FTTH (Voz y datos) Exterior.	
MMAcometida Exterior de 20 a 60.	2,03
MMAcometida Exterior de 80 a 400.	2,45
Instalación del servicio básico de FTTH (Voz y datos) Interior.	
Acometida Interior de 20 a 60 metros.	1,82
Acometida interior de 80 a 150 metros.	2,19
Instalaciones del servicio básico NEBA (Voz y datos) Tipo INTERIOR acometidas 4,2mm.	
Cable acometida interior G657A2 4,2 mm 1x SC/APC 20 a 60 m.	1,84
Cable acometida interior G657A2 4,2mm 1x SC/APC 80 a 150 m.	2,24
Instalación del servicio básico de FTTH (Voz y datos) Tipo REUTILIZADA.	
Instalación del servicio básico de FTTH (Voz y datos) reutilización acometida F.O. Exterior.	1,24
Instalación del servicio básico de FTTH reutilizada con utilización de adaptadores (FTTH).	1,28
Instalación del servicio básico de FTTH+NEBA (Voz y datos) Tipo POSTE.	
Acometida Poste de 20 a 60 metros.	3,85
Acometida Poste de 80 a 400 metros.	4,25
Instalación del servicio básico de FTTH (Voz y datos) reutilización acometida F.O. Postes.	2,1
Instalación del servicio básico NEBA, sin acometida (Acometida instalada por Telefónica).	
Instalación servicio FTTH sobre NEBA.	1,06
Instalación del servicio básico ADSL (Voz y datos).	
Instalación del servicio de ADSL (Voz y Datos).	0,84
Actuaciones varias y complementos servicios.	
Actuación Post-Instalación, visita soporte autoinstalación, comprobación cobertura.	0,84

Descripción	Baremo
Instalación de un repetidor wifi.	0,11
Complemento instalación Televisión (AgileTV).	0,21
INSTALACION ADICIONAL SERVICIO SENIOR TELECOM.	
Adicional Instalación completa Servicio Senior Telecom con acceso Fibra.	0,63
Instalación completa Servicio Senior Telecom con acceso Móvil.	0,89
Actuación Post-Instalación, configuración cualquier equipo, soporte a cliente, etc. (15m).	0,41
Actuación Post-Instalación, configuración cualquier equipo, soporte a cliente, etc. (30m).	0,58
INSTALACION ADICIONAL SERVICIO PBX NEGOCIOS.	
Instalación adicional a convergente de servicio pbx pyme.	1,12
Instalación solo servicio pbx pyme.	1,54
Averías:	
Mantenimiento de cliente horario Laboral (ADSL y FTTH).	0,93
Mantenimiento de cliente horario festivo (ADSL y FTTH).	0,98
Mantenimiento de cliente horario laboral (ADSL y FTTH) SLA 6 Horas.	1,05
Mantenimiento de cliente horario festivo (ADSL y FTTH) SLA 6 Horas.	1,4
Complemento subida a poste en Averías Laboral.	0,93
Complemento subida a poste en Averías Festivo.	1,4

D) Vodafone.

Paquetes principales de instalación	Tipo orden	Tipo acometida	Baremo	
LOWI	HFC LOWI	2 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	0,82
			Acometida Precableada.	0,91
			Acometida Fachada.	1,05
			Acometida Interior.	0,96
			Acometida Arquetas (tramo 50 metros).	1,55
	FTTH LOWI	2 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	0,82
			Acometida Fachada.	1,43
			Acometida Interior.	1,32
	NEBA LOWI	2 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	0,82
			Acometida Fachada.	1,51
			Acometida Interior.	1,32
			Acometida Arquetas (tramo 50 metros).	1,86

Paquetes principales de instalación		Tipo orden	Tipo acometida	Baremo
HFC	HFC RESI	2 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,13
			Acometida Precableada.	1,22
			Acometida Fachada.	1,36
			Acometida Interior.	1,26
			Acometida Arquetas (tramo 50 metros).	1,86
		3 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,5
			Acometida Precableada.	1,59
			Acometida Fachada.	1,73
			Acometida Interior.	1,63
			Acometida Arquetas (tramo 50 metros).	2,23
	HFC PYME	2 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,26
			Acometida Precableada.	1,35
			Acometida Fachada.	1,49
			Acometida Interior.	1,39
		3 SERVICIOS	Acometida Arquetas (tramo 50 metros).	1,99
			Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,63
			Acometida Precableada.	1,72
			Acometida Fachada.	1,86
FTTH	FTTH RESI	2 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,13
			Acometida Fachada.	1,74
			Acometida Interior.	1,63
		3 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,5
			Acometida Fachada.	2,11
			Acometida Interior.	2
	FTTH PYME	2 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,26
			Acometida Fachada.	1,87
			Acometida Interior.	1,76
		3 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,63
			Acometida Fachada.	2,24
			Acometida Interior.	2,13

Paquetes principales de instalación		Tipo orden	Tipo acometida	Baremo
NEBA	NEBA RESI	2 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,13
			Acometida Fachada.	1,82
			Acometida Interior.	1,63
			Acometida Arquetas (tramo 50 metros).	2,17
		3 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,5
			Acometida Fachada.	2,19
			Acometida Interior.	2
			Acometida Arquetas (tramo 50 metros).	2,54
	NEBA PYME	2 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,26
			Acometida Fachada.	1,95
			Acometida Interior.	1,76
			Acometida Arquetas (tramo 50 metros).	2,3
		3 SERVICIOS	Acometida Preexistente/Reutilizada.	1,63
			Acometida Fachada.	2,32
			Acometida Interior.	2,13
			Acometida Arquetas (tramo 50 metros).	2,67
XDSL	XDSL RESI	Instalación XDSL Residencial	0,78	
		Instalación XDSL Residencial Telefonía, Datos y TV.	1,01	
		Ampliación VOD TV sobre XDSL	0,47	
	XDSL PYME	Instalación XDSL Pyme	0,96	
		Instalación XDSL Pyme Telefonía, Datos y TV.	1,2	
		Ampliación VOD TV sobre XDSL	0,51	
HFC/FTTH	RESIDENCIAL	Aumento extensor SW	0,51	
		Aumento SW	0,57	
		Inst-reubic. Tomas suplt.	0,31	
		Conectar Equipo Cliente	0,32	
		Terminar Inst. Portabilidad	0,32	
		RECONEXION 2 SERVICIOS	0,66	
		RECONEXION 3 SERVICIOS	1,03	
		MIGRACION TV	0,55	
		Migracion Boxless	0,72	
		Cambio equipo	0,41	
		TIAS	0,56	
		AVERIAS	0,52	
		AUMENTO TV	0,72	
	PYME	AUMENTO TV	0,76	
HFC	RESIDENCIAL	Aumento Cablemodem	0,77	

Paquetes principales de instalación		Tipo orden	Tipo acometida	Baremo
Adicionales				
NEBA/NEBA LOWI	RESIDENCIAL	Tramo adicional 1 Acometida Arqueta.		0,72
		Tramo adicional 2 Acometida Arqueta.		1,43
		Tramo adicional 3 Acometida Arqueta.		2,15
		Tramo adicional 1 Acometida Fachada.		0,72
		Tramo adicional 2 Acometida Fachada.		1,43
		Tramo adicional 3 Acometida Fachada.		2,15
HFC	RESIDENCIAL	Acometida Arquetas (tramo 50 metros).		0,78
HFC/FTTH	RESIDENCIAL	Entrega de SIM.		0,04
		Asicional SuperWifi.		0,34