

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

9886 *Resolución de 19 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cableven, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Cableven, S.L. (Código de convenio: 90103392012019) que fue suscrito con fecha 8 de abril de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de junio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO CABLEVEN 2019-2023

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación en todo el territorio del estado español y a todos los centros y lugares de trabajo de la empresa Cableven, S.L. Será aplicable a los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, salvo el personal que tenga la consideración de alta dirección.

Este convenio regula las relaciones y condiciones laborales y de empleo de la empresa Cableven, S.L. con sus trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente convenio, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, tendrá vigencia desde el 1 de abril de 2019 hasta el 31 de marzo de 2023, sin perjuicio de otras vigencias que se puedan establecer dentro del articulado del mismo.

El convenio se prorrogará tácitamente en todos sus términos y contenidos por períodos sucesivos de 1 año a partir de la finalización de su vigencia, si no mediase expresa denuncia, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y con lo previsto en el párrafo siguiente.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia pactada cualquiera de las partes firmantes de este Convenio, podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito.

En el mismo escrito de denuncia, la parte que lo formule podrá instar el inicio de un nuevo proceso negociador debiendo consignar en tal caso las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante, conforme al artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

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 Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo unitario e indivisible, por lo que 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 judicial invalidara 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 4. *Compensación y absorción y respeto a condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras contenidas en el presente Convenio Colectivo, en la medida en que en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que lo fijado en la legislación vigente, absorberán y compensarán todas aquellas condiciones y mejoras que, por cualquier concepto y cualquiera que sea su naturaleza, estén establecidas o puedan establecerse por disposición legal, administrativa, o que se hubieran concedido por las empresas con carácter voluntario.

Artículo 5. *Comisión Mixta de interpretación del convenio.*

1. Se constituye una Comisión Mixta de interpretación del convenio, que estará integrada por seis vocales, en representación de los firmantes del convenio, tres por parte de la representación social y tres por parte de la empresa.

2. Esta Comisión Paritaria 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. Las conclusiones de la Comisión requerirán la unanimidad de los miembros de la misma.

b) 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 20 días, a partir de la comunicación.

c) Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte –la sindical y la empresarial– tendrá siempre el mismo número de votos, correspondiendo el 50% a cada parte.

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 periodos 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; la intervención de la Comisión Mixta se producirá en los términos, condiciones y plazos previstos en el apartado anterior.

Artículo 6. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

En cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y en el Reglamento que lo desarrolla, con base en lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que CABLEVEN se adhiera formalmente en su totalidad a dicho Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y a la Empresa.

Artículo 7. *Igualdad.*

Cableven, S.L. 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 este sentido, las partes negociarán un plan de igualdad en el plazo máximo de seis meses.

A tal fin se elaborará en el plazo de tres meses un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación social, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado. A estos efectos, la Comisión Negociadora del presente Convenio se mantendrá en funciones, una vez suscrito el mismo, como Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

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 II

Organización del trabajo y empleo

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, 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 9. *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. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

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

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.

Coordinadores y Jefes de Equipo: 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 estos a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), 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 5.

Artículo 10. *Normativa sobre empleo. Contratos de trabajo.*

La contratación del personal deberá formalizarse siempre por escrito.

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo. La empresa se compromete a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

El contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se suscriba por escrito acogiendo a alguna de las modalidades de contratación temporal legalmente establecidas o que se pacte el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Los contratos temporales por obra o servicio determinado no podrán superar los 3 años de duración según el 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder 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 realicen podrá concertarse un periodo de prueba máximo de un tercio de la duración inicialmente prevista de dicho contrato.

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Artículo 12. *Trabajo a tiempo parcial.*

Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán en principio y sin perjuicio de lo que se indica en el párrafo siguiente, los mismos derechos, beneficios sociales e igualdad de trato que los demás trabajadores de la plantilla.

Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos o beneficios podrán resultar inaplicables o, en su caso, aplicados de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, garantizándose en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Artículo 13. *Excedencia.*

Con carácter general se aplicarán las normas legales en materia de excedencias tanto voluntarias como forzosas.

El trabajador con una antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho a la excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo que se indica en el último párrafo de este artículo.

Los trabajadores que ostenten cargo sindical de carácter provincial o de mayor ámbito territorial, tendrán derecho, si lo solicitan, a situarse en situación de excedencia forzosa en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Los excedentes de cualquier clase no podrán utilizar sus excedencias para trabajar en una actividad que sea igual, similar o sea una parte de la actividad global de la empresa, o que pueda considerarse que es competencia de CABLEVEN; si así lo hicieren perderán automáticamente su derecho al reingreso.

Artículo 14. *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.

Análoga previsión se aplicará al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad, asignándosele, siempre y cuando exista un puesto vacante y el trabajador tenga la formación, capacidad y actitud necesarias para desempeñarlas, con conocimiento de la representación legal de los trabajadores, a funciones adecuadas a sus condiciones, con la correspondiente adecuación en su clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución básica fija que viniera percibiendo,.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad no infecto-contagiosa, se produjera una incapacidad permanente parcial o una disminución de la capacidad laboral no invalidante para el trabajo, la empresa, previa información y consulta a los representantes sindicales, 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 15. *Dimisión del trabajador.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa vienen obligados a poner en conocimiento de la empresa dicha circunstancia cumpliendo el plazo de preaviso 15 días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una reducción salarial equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta

reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Cuando se hubiera avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al momento de extinción del contrato los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, si fuera imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

Artículo 16. *Liquidación.*

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese por parte de la empresa deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación.

Una vez aceptada por el trabajador la propuesta de liquidación, la firma de un documento diferenciado declarando estar saldado y finiquitado por todos los conceptos (finiquito) surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador podrá estar asistido por un representante unitario de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 17. *Conceptos retributivos.*

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

Artículo 18. *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 anexa 1 a partir del 1 de abril de 2019. Dicha tabla anexa se incrementará con el IPC positivo del año anterior, si lo hubiere, para los años 2020, 2021, 2022 y 2023.

Artículo 19. *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: en la medida en que derivan de las condiciones personales de cada persona. Mejoras consolidadas, mejoras voluntarias, etc...

b) Compensación por puesto, condiciones de trabajo o actividad (funcional o circunstancial): consistente en las cantidades que perciba la persona en razón a la calidad o cantidad de trabajo o a las circunstancias en que se desarrolle o desempeñe el mismo: Prima de producción, complemento bonus/malus, mejora por desplazamiento a otra delegación, nocturnidad, etc. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o se den las circunstancias por las que se retribuye.

Artículo 20. 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 21. Complemento Bonus-malus.

Se establece un Complemento denominado Bonus-Malus que se devengará en razón a la ausencia o no de bajas (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:

	Bonus-malus - Euros/año
Hasta 5 días por Accidente de trabajo y/o Enfermedad Común.	250,00
Hasta 6 días por Accidente de trabajo y/o Enfermedad Común.	200,00
Hasta 7 días por Accidente de trabajo y/o Enfermedad Común.	150,00
Hasta 8 días por Accidente de trabajo y/o Enfermedad Común.	100,00
Hasta 9 días por Accidente de trabajo y/o Enfermedad Común.	50,00
A partir del 10.º por Accidente de trabajo y/o Enfermedad Común.	Se pierde.

Este Complemento bonus-malus se hará efectivo en una sola paga en el mes de enero posterior al año de referencia.

Para poder cobrar este complemento bonus-malus el trabajador dentro del año natural debe haber trabajado un mínimo de 9 meses en la empresa.

Artículo 22. Bajas por enfermedad y accidente.

En los supuestos de baja por cualquier tipo de enfermedad o accidente, la empresa garantizará a sus trabajadores el 100% del salario base convenio, prorrateo de las pagas extras y mejora consolidada desde el primer día.

Artículo 23. Anticipos.

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a percibir los días 15 de cada mes, en sus respectivos centros de trabajo, hasta el 50% de la retribución devengada, acordada previamente, en concepto de anticipo.

Artículo 24. Traslados y desplazamientos. Dietas.

La Dirección de la empresa podrá acordar la prestación de servicios fuera del término municipal del centro de trabajo y del domicilio habitual del trabajador. En este caso, los gastos de transporte en que incurran las personas con tal motivo deberán justificarse y serán compensados por la empresa. En estos casos se cobrará una dieta, previa justificación de las comidas en establecimientos de hostelería, de:

- 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.

En materia de cambios de lugar de la prestación del trabajo que suponga un cambio de residencia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del E.T.

Artículo 25. *Plus por desplazamiento para apertura de nueva delegación o línea de negocio.*

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

CAPÍTULO IV

Jornada

Artículo 26. *Jornada.*

A. Duración.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será de 1.760 horas anuales.

B. Distribución.

1. 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, y 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.

2. 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 12 horas diarias, asegurando la 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 establecido por el artículo 34.2 E.T.

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.

3. La jornada se desarrollará de lunes a domingos.

4. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando por necesidades del servicio sea necesario prestar la actividad en festivos o domingos (guardias), 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.

5. Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre no serán días laborables; no obstante en caso de que haya que trabajar por necesidades del servicio se pactarán

puntualmente las condiciones entre trabajadores y empresa, exceptuando el servicio de averías o mantenimiento.

6. El trabajo en domingo o festivo se compensará como se establece en las distintas primas de producción establecidas, siempre que se exceda la jornada semanal de 40 horas. En este sentido la prestación de servicio en estos días, así como cualquier prolongación de la jornada ordinaria 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 preferentemente.

7. 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 10 días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo cuando se trabaje en régimen de trabajo a turnos rotatorios.

8. Por causas organizativas, técnicas o productivas, podrán producirse cambios en la planificación de la jornada de los que se deberá informar a los representantes de los trabajadores, respetando siempre los límites establecidos legalmente.

9. Fuera de los casos de distribución irregular de la jornada previstos en el apartado B.2 de 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.

10. La compensación de las horas trabajadas y no planificadas se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente concretándose la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo con la Dirección.

11. La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, de forma que no existan desfases de horas para compensar ni devolver, acumuladas por más de 4 meses, realizándose preferentemente en jornadas completas.

No obstante lo anterior, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, compensándose en tal periodo los desfases que, en su caso se produzcan en el año natural anterior.

12. 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, el descanso semanal podrá acumularse en periodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en periodos 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 27. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 22 días laborables para todo el personal afectado por el presente convenio.

La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. 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 28. *Fiestas.*

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

Fiestas locales: Se trabajará normalmente según las órdenes de trabajo dadas por nuestros clientes. Si un trabajador trabajara un día de fiesta local se compensaría con un día más de vacaciones y 15 euros.

CAPÍTULO V

Cláusulas sociales

Artículo 29. *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. 3 días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio, siempre y cuando se acredite la efectiva celebración del mismo.

2. Por natalidad o adopción: 3 días laborables. En los supuestos de parto con cesárea, se añadirán otros 3 días naturales.

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

4. Por enfermedad grave 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.

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

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

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

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

9. Para acompañamiento de cónyuge 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.

10. Por primera comunión de descendientes o hermanos, siempre que éstos vivan con el trabajador, que se celebre en día laborable: 1 día.

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

Artículo 30. *Fondo Social.*

La empresa dotará un Fondo Social de 30.000 € 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 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 el 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 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 matrimonial.

En todos estos supuestos el solicitante deberá acreditar situación de necesidad económica a través de aquellos documentos que el mismo entienda 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 31. *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 una

prenda de trabajo cada seis meses, 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.

Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Artículo 32. *Desgaste de herramienta.*

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

Artículo 33. *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, por contingencias profesional y de ocho mil euros (8.000 euros) en caso de muerte por accidente no laboral o enfermedad común.

Artículo 34. *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.

Obligaciones de las empresas en materia de Prevención de Riesgos. La empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales (LPRL) 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.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- 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.

Artículo 35. *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), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Comité Intercentros y Derechos sindicales.*

1. 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.

2. 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, así como tampoco a los derechos que pudieran corresponder según la legislación vigente a las secciones sindicales válidamente constituidas.

a) 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.

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

c) 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.

3. En lo que respecta a los derechos y funciones de los/as delegados/as sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 37. *Formación profesional.*

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 todos 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 aplicará 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 VI

Régimen disciplinario

Artículo 38. *Detención del trabajador.*

Cuando se originen detenciones o prisiones preventivas, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral, hasta que el organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente.

En el caso de que la sentencia sea absolutoria, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo no superior a diez 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. Las de descuido, error o demora inexplicable 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.

2. 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.

3. No cursar 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.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

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. El fumar dentro de las instalaciones de la empresa.

5. La mera 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.

6. Descuido o error importante en la conservación de las herramientas o equipos y materiales de la empresa o descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo si en este caso se generara perjuicio para la empresa.

7. 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.

8. 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.

9. La embriaguez o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa o sus efectos pudieran afectar a la prestación del servicio o perdurar durante el horario de trabajo. A estos efectos, la empresa se reserva la posibilidad de realizar controles de verificación en caso de que haya indicios de consumo de dichas sustancias o riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros. Estos controles se realizarán con las garantías técnicas precisas y con la reserva y confidencialidad necesarias y contarán, a ser posible, con la presencia de representantes de los trabajadores si los hubiere en ese momento en el lugar de trabajo.

10. 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.

11. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de tres meses desde la primera.

12. La reincidencia en estas faltas se considerará como falta muy grave.

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. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

6. Los 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.

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

10. Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa, salvo que mediara autorización previa y expresa de la Dirección.

11. Cinco faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.

12. Faltar más de dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

13. Manipular los datos de la producción o tareas realizadas. Así como de cualquier recuento de equipos o materiales.

14. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

15. 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.

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.

Las sanciones aplicables a cada uno de los tipos de faltas laborales cometidos por los trabajadores/as debe interpretarse en el siguiente sentido:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Las previstas para las faltas leves.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

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. *Subrogación.*

En aquellas provincias en las que el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad de CABLEVEN prevea la subrogación del personal por cambio de empresa contratista, dicho derecho será aplicable a los trabajadores de CABLEVEN que presten servicios en dichas provincias cuando se produjera la pérdida del servicio contratado por parte de CABLEVEN. En tal sentido, serán de aplicación los requisitos, condiciones y alcance que el convenio sectorial contemple para dicha subrogación.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

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 CABLEVEN.

ANEXO 1

Tabla Salarial año 2019 (a partir del 1 de abril de 2019)

Puestos de trabajo	Salario Base – Euros	P.P. Extras – Euros	Total Mes – Euros
Directores de departamento.	1.407,38	234,56	1.641,94
Delegados de zona.	1.298,78	216,46	1.515,24
Encargados redes planta exterior.	1.243,29	207,21	1.450,50
Coordinadores de Campo.	1.131,59	188,60	1.320,19
Jefe de equipo planta externa.	1.131,59	188,60	1.320,19
Empalmador de fibra óptica avanzado planta exterior.	1.084,20	180,70	1.264,90
Empalmador de fibra óptica planta exterior.	900,00	150,00	1.050,00
Celador avanzado de redes de planta exterior.	994,66	165,78	1.160,44
Celador de redes de planta exterior.	900,00	150,00	1.050,00
Técnico Avanzado de I+M.	928,53	154,76	1.083,29
Técnico aprendiz de I+M.	900,00	150,00	1.050,00

Puestos de trabajo	Salario Base - Euros	P.P. Extras - Euros	Total Mes - Euros
Jefe de almacén.	996,63	166,11	1.162,74
Mozo de almacén.	907,11	151,19	1.058,30
Jefes Administrativos.	1.298,78	216,46	1.515,24
Administrativo 1. ^a	1.243,29	207,21	1.450,50
Administrativo 2. ^a	994,66	165,78	1.160,44
Auxiliar Administrativo.	900,00	150,00	1.050,00
Gestores de I+M.	928,53	154,76	1.083,29
Agente de gestión de permisos.	900,00	150,00	1.050,00
Comercial.	900,00	150,00	1.050,00
Aprendiz.	900,00	150,00	1.050,00
Técnico avanzado de diseño.	994,66	165,78	1.160,44
Técnico de diseño.	900,00	150,00	1.050,00
Técnico avanzado de oficina técnica.	994,66	165,78	1.160,44
Técnico de oficina técnica.	900,00	150,00	1.050,00

ANEXO 2

Condiciones especiales para el personal exclusivo de Instalación y Mantenimiento (I+M) cliente Vodafone/ONO

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 de clientes para Vodafone/ONO según lo siguiente:

La prima de productividad se calculará sobre el preciarío técnico acordado de nuestro cliente Vodafone/ONO. Para el cálculo de la prima se tendrán en cuenta las penalizaciones del preciarío.

Cálculo de la prima de producción para técnicos de instalación y mantenimiento:

a) El límite mínimo de producción se establece en 160 euros/día/técnico según preciarío definido anteriormente. El exceso de producción sobre la cantidad que resulte de multiplicar 160 euros/día/técnico por el número de días laborables del mes se repartirá entre empresa y trabajador al 50%. El número de días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones.

b) La prima de producción correspondiente al sábado, domingo o festivo trabajado se fijará en el 50% de lo producido, sin compensar el día. El técnico tiene la posibilidad de acordar con la empresa un día libre a cambio de 160 € de producción realizada.

c) 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 Coordinadores:

a) Se calculará de la siguiente forma: La producción alcanzada por todos los técnicos de instalaciones y averías en el mes dividida entre el número de días laborables realizados por esos técnicos. La prima de producción será el 50% de la cantidad que resulte de multiplicar esa media de producción menos el límite diario de 160 euros/día por el número de días trabajados por el coordinador. El número de días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones.

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 160 euros/día/técnico.

La producción continuada de un trabajador inferior a los límites establecidos (160 euros/día), que sean por causas imputables al mismo se considerará baja productividad.

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

Prima de calidad:

Se establece una prima de calidad basada en el bonus mensual establecido según contrato con Vodafone/ONO. Dicho bonus puede bonificar la producción desde un -2% hasta un +8%.

Para el cálculo de la prima de calidad se tomará como referencia el porcentaje mensual anterior obtenido por la empresa, el cual se trasladará a los siguientes trabajadores de la siguiente manera:

Técnico Avanzado de I+M.	Técnico puro de instalaciones.	30% del porcentaje bonificado en cada mes calculado sobre la media total de producción de todos los Técnicos de I+M en ese período.
	Técnico mixto instalaciones-averías.	35% del porcentaje bonificado en cada mes calculado sobre la media total de producción de todos los Técnicos de I+M en ese período.
	Técnico de puro de averías (+80% de averías).	40% del porcentaje bonificado en cada mes calculado sobre la media total de producción de todos los Técnicos de I+M en ese período.
Coordinadores de Campo.	Coordinadores de Campo.	30% del porcentaje bonificado en cada mes calculado sobre la media total de producción de todos los Técnicos de I+M en ese período.
Delegados de Zona.	Delegados de Zona.	30% del porcentaje bonificado en cada mes calculado sobre la media total de producción de todos los Técnicos de I+M en ese período.
Gestores de I+M.	Gestores de I+M.	30% del porcentaje bonificado en cada mes calculado sobre la media total de producción de todos los Técnicos de I+M en ese período.
Almaceneros.	Almaceneros.	30% del porcentaje bonificado en cada mes calculado sobre la media total de producción de todos los Técnicos de I+M en ese período.

El porcentaje bonificado en cada período se entregará mes a mes a los delegados de personal y será publicado en los tablones de anuncio de la empresa.

Personal de Gestión de I+M:

Se establece un bonus de gestión atendiendo a la siguiente tabla:

Tramos	Producción media diaria de todos los técnicos
1.º tramo.	Por cada € que exceda de 170€ hasta los 210 € de media diaria de todos los técnicos se retribuirá el bonus de gestión a razón de 2,5 € el € excedido.
2.º tramo.	Por cada € que exceda de 210€ de media diaria de todos los técnicos se retribuirá el bonus de gestión a razón de 4 € el € excedido más el importe máximo del 1.º tramo.

Guardias:

Se establecen guardias con los siguientes importes para el personal técnico de averías de I+M:

Guardia	Importe Guardia
Disponibilidad de sábado, domingo o festivo.	El personal de averías que esté de reten sábados, domingo y festivo tendrá garantizada una producción mínima de 48 €/día si no sale a trabajar.
Sábado completo.	Se garantiza una producción mínima de 120 € (Que suponen 60 € de prima de producción para el técnico).
Domingo y festivo completo.	Se garantiza una producción mínima de 160 € (Que suponen 80 € de prima de producción para el técnico).
Los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.	Se garantiza una producción mínima de 350 € (Que suponen 175 € de prima de producción para el técnico).

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

Guardia	Importe Guardia - Euros
Sábado mediodía.	55,00
Sábado completo.	85,00
Domingo completo.	100,00
Festivo completo.	100,00
Los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.	160,00

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.

Condiciones de categorías:

Todo el personal que realice tareas como técnico de I+M para el cliente Vodafone/ONO sólo podrá tener las siguientes categorías:

- Técnico aprendiz de I+M: durante un periodo máximo de 6 meses de formación desde su contratación.
- Técnico Avanzado de I+M: A partir de finalizar la formación máxima de 6 meses y ser homologado completamente por nuestro cliente Vodafone/ONO.

ANEXO 3

Condiciones especiales para el personal exclusivo de Instalación y Mantenimiento (I+M) cliente Orange y MásMóvil

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 de clientes para Orange o MásMóvil según lo siguiente:

La prima de productividad se calculará sobre el preciarío técnico acordado de nuestros clientes Orange y MásMóvil. Para el cálculo de la prima se tendrán en cuenta las penalizaciones del preciarío.

Cálculo de la prima de producción para técnicos de instalación y mantenimiento:

a) El límite mínimo de producción se establece en 160 euros/día/técnico según preciarío definido anteriormente. El exceso de producción sobre la cantidad que resulte de multiplicar 160 euros/día/técnico por el número de días laborables del mes se repartirá entre empresa y trabajador al 50%. El número de días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones.

b) La prima de producción correspondiente al sábado, domingo o festivo trabajado se fijará en el 50% de lo producido, sin compensar el día. El técnico tiene la posibilidad de acordar con la empresa un día libre a cambio de 160 € de producción realizada.

c) 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 Coordinadores:

a) Se calculará de la siguiente forma: La producción alcanzada por todos los técnicos de instalaciones y averías en el mes dividida entre el número de días laborables realizados por esos técnicos. La prima de producción será el 50% de la cantidad que resulte de multiplicar esa media de producción menos el límite diario de 160 euros/día por el número de días trabajados por el coordinador. El número de días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones.

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 160 euros/día/técnico.

La producción continuada de un trabajador inferior a los límites establecidos (160 euros/día), que sean por causas imputables al mismo se considerará baja productividad.

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

Prima de calidad:

En el momento que alguno de los clientes Orange o MásMóvil apliquen contractualmente a Cableven un Bonus de Calidad, la empresa se compromete a pactar con los trabajadores esta prima y adjuntarla a este convenio.

Guardias:

Se establecen guardias con los siguientes importes para el personal técnico de averías de I+M:

Guardia	Importe Guardia
Disponibilidad de sábado, domingo o festivo.	El personal de averías que esté de reten sábados, domingo y festivo tendrá garantizada una producción mínima de 48 €/día si no sale a trabajar.
Sábado completo.	Se garantiza una producción mínima de 120 € (Que suponen 60 € de prima de producción para el técnico).
Domingo y festivo completo.	Se garantiza una producción mínima de 160 € (Que suponen 80 € de prima de producción para el técnico).
Los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.	Se garantiza una producción mínima de 350 € (Que suponen 175 € de prima de producción para el técnico).

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

Guardia	Importe Guardia - Euros
Sábado mediodía.	55,00
Sábado completo.	85,00
Domingo completo.	100,00
Festivo completo.	100,00
Los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.	160,00

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 4

Condiciones especiales para el personal exclusivo de Despliegue de redes de Telecomunicación

Prima de productividad:

Se establece una prima de productividad para el personal que trabaje exclusivamente en las tareas enmarcadas dentro de la actividad de Despliegue de redes de telecomunicación

La prima de productividad se calculará sobre una base de puntos ejecutados por cada técnico según la actividad realizada:

- Puntos mínimos de celadores: 9 puntos/día laborable.
- Puntos mínimos de Ayudante de Empalmador: 12 puntos/día laborable.
- Puntos mínimos de Empalmador: 15 puntos/día laborable.

Para el cálculo de la prima se tendrán en cuenta las penalizaciones de los precarios de nuestros clientes.

Cálculo de la prima de producción para técnicos de Despliegue de Redes de Telecomunicación:

a) El límite mínimo de producción se establece en los puntos mínimos establecidos. El exceso de producción sobre la cantidad que resulte de multiplicar puntos mínimos establecidos/día/técnico por el número de días laborables del mes se retribuirá a 7 € el punto excedido. El número de días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones.

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

Prima de calidad:

En el momento que alguno de los clientes Orange o MásMóvil apliquen contractualmente a Cableven un Bonus de Calidad, la empresa se compromete a pactar con los representantes de los trabajadores esta prima y adjuntarla a este convenio.

Guardias:

Se establecen guardias con los siguientes importes para el personal técnico Despliegue de Redes de Telecomunicación:

Guardia	Importe Guardia
Disponibilidad de fin de semana.	El personal que esté de reten durante un fin de semana completo cobrará en concepto de guardia la cantidad de 60 € por el fin de semana completo.
Actuaciones durante el sábado.	Por las actuaciones que se realicen durante el sábado de Guardia el técnico recibirá un pago único y adicional al de disponibilidad anterior de 50 € por las actuaciones del sábado.
Actuaciones durante el domingo.	Por las actuaciones que se realicen durante el domingo de Guardia el técnico recibirá un pago único y adicional al de disponibilidad anterior de 60 € por las actuaciones del domingo.

En caso de tener que trabajar en horario nocturno el trabajador percibirá 10 € extra en concepto de prima de producción por noche trabajada.

ANEXO 5

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.
- Ingenieros.
- 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 una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
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).

Grupo profesional 2. Coordinadores 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.

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.

Grupo profesional 4. Técnicos y Operarios Avanzados

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 de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

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) Comerciales.
- d) Auxiliares técnicos

- e) Auxiliares administrativos
- f) mozos de almacén
- g) 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.

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.
2	Coordinadores y Jefes de Equipo.	• Encargados redes planta exterior.
		• Coordinadores de campo.
		• Jefe de equipo planta externa.
		• Jefes Administrativos.
3	Empleados administrativos y gestores.	• Administrativo 1. ^a
		• Administrativo 2. ^a
		• Gestores de I+M.

Grupo Profesional		Puestos de trabajo
4	Técnicos y Operarios Avanzados.	• Empalmador de fibra óptica avanzado planta exterior.
		• Celador avanzado de redes de planta exterior.
		• Técnico Avanzado de I+M.
		• Jefe de almacén.
		• Técnico avanzado de diseño.
		• Técnico avanzado de oficina técnica.
5	Profesionales varios: a) Técnicos. b) Operarios. c) Comerciales. d) Auxiliares técnicos. e) Aux. administrativos. f) Mozos de almacén. g) Aprendices.	• Empalmador de fibra óptica planta exterior.
		• Celador de redes de planta exterior.
		• Técnico aprendiz de I+M.
		• Mozo de almacén.
		• Auxiliar Administrativo.
		• Agente de gestión de permisos.
		• Comercial.
		• Aprendiz.
		• Técnico de diseño.
		• Técnico de oficina técnica.