

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

2634 *Resolución de 9 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (código de convenio n.º 90103902012021), que fue suscrito, con fecha 15 de diciembre de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los designados por los Comités de empresa y Delegado 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 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, 9 de febrero de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA R. CABLE Y TELECABLE TELECOMUNICACIONES, SAU

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de R. Cable Y Telecable Telecomunicaciones, SAU (en adelante, «RT»), constituidos, tanto en la Comunidad Autónoma de Galicia como de Asturias.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral excepto:

a) El de Alta Dirección, comprendido en el artículo 1.3. c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) El que ocupe puestos incluidos en la estructura jerárquica de la empresa como directores y gerentes y aquellos trabajadores que, sin estar calificados como tales,

desempeñen funciones complejas con un alto grado de exigencia en responsabilidad, bien por la especialización que requiere sus tareas, bien por el mando que ostentan, y que así lo hayan acordado o acuerden con la Dirección de la empresa.

Artículo 3. *Vigencia y entrada en vigor.*

El presente convenio colectivo iniciará su vigencia y se aplicará a partir de su publicación en el BOE y concluirá el 31 de diciembre de 2022.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior las condiciones económicas salariales acordadas se aplicarán retroactivamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.

Artículo 4. *Denuncia.*

El presente convenio será prorrogable de año en año conforme a lo establecido legalmente si no mediara denuncia previa de una de las partes, efectuada con un plazo mínimo de un (1) mes respecto de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Sin perjuicio de lo anterior, la vigencia del presente convenio a partir de su denuncia será de veinticuatro (24) meses.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible y sin perjuicio de lo acordado en el artículo 17 del presente convenio, se considerará el mismo denunciado o finalizada su vigencia en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Las cuestiones que determinen la alteración del contenido o nulidad de algún artículo conforme lo establecido en el párrafo anterior, serán sometidas al conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria. Esta Comisión procurará en el plazo máximo de treinta (30) días naturales alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente convenio.

Si en el término de treinta (30) días naturales no se ha alcanzado un acuerdo por la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia, se someterá la cuestión a los procedimientos de resolución voluntaria del Consejo Gallego de Relaciones Laborales y/o al Servicio Asturiano de solución extrajudicial de Conflictos o el que resulte competente de conformidad con los acuerdos que regulan tales servicios.

Las disposiciones normativas o convenios colectivos de ámbito superior que se publiquen durante la vigencia de este convenio colectivo, salvo las de carácter imperativo de derecho necesario en el primer caso, no alterarán el equilibrio de lo pactado ni por ende harán extensivos los derechos y obligaciones ordenados en este convenio más allá de lo previsto en relación a la normativa vigente a la fecha de firma de este convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos

Artículo 6. *Jornada.*

A partir de su publicación y durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada se aplicará en cómputo anual, resultando un número de horas anuales de conformidad con las reglas establecidas para su distribución en el artículo siguiente, sin que la jornada anual máxima pueda resultar superior a las horas efectivas establecidas a continuación.

Así, desde la firma del presente convenio colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2020, se continuará aplicando el calendario actual elaborado para dicho ejercicio en cada uno de los centros de trabajo y que implica la realización de una jornada de mil setecientos treinta y siete (1.737) horas de trabajo efectivo en los centros ubicados en Galicia y de mil setecientos cincuenta y uno (1.751) en los ubicados en Asturias

El año 2021 la jornada anual efectiva será de mil setecientos treinta y tres (1.733) horas en Galicia y mil setecientos treinta y siete (1.737) horas en Asturias y en el ejercicio 2022 será de mil setecientos treinta (1.730) horas, para todos los centros de trabajo.

Artículo 7. *Calendario.*

Anualmente la empresa elaborará, previa consulta a los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

El calendario será debidamente comunicado a la plantilla, con al menos dos (2) semanas de antelación a su entrada en vigor.

Además de los festivos oficiales en RT se considerarán como festivos los días: 24 y 31 de diciembre y lunes de pascua («días RT»), debiendo sustituirse éstos por otros días laborables cuando concurren en día no laborable. En los centros de trabajo de Asturias el lunes de pascua sustituirá como festivo al actual Día del Cable (28 octubre), que dejará de serlo.

Asimismo, se acuerdan dos (2) días de libre disposición que no computan como jornada efectiva.

Por tanto, la jornada efectiva en cómputo anual se distribuirá teniendo en cuenta los veintitrés (23) días laborables de vacaciones dispuestos en el artículo 11 y lo dispuesto en los dos párrafos anteriores relativo a los días RT y a los días de libre disposición.

Asimismo, a fin de dotar a la empresa de la flexibilidad necesaria y de facilitar a la plantilla de RT la conciliación de la vida laboral con la personal:

En horario de invierno (de 16 de septiembre a 14 de junio), de lunes a jueves, la jornada laboral se iniciará entre las 08.00 y las 9.00 horas de la mañana. Se hará un descanso para comer a partir de las 14.00 horas (mínimo de treinta (30) minutos y máximo de una (1) hora y treinta (30) minutos). Posteriormente al descanso para comer, la jornada finalizará en función del tiempo que reste hasta completar la jornada diaria, que será fijada en el calendario laboral con carácter general, la jornada diaria, de lunes a jueves, es de ocho (8) horas y treinta (30) minutos.

En horario de verano (de 15 de junio a 15 de septiembre) y en todos los viernes del año, la jornada será continuada, también con una flexibilidad de entrada de las 08.00 hasta las 09.00 horas.

Durante todo el año, aquellas personas que estén en situación de guarda legal por cuidado de hijos podrán entrar hasta quince (15) minutos antes de las 8.00 horas.

Vinculado al régimen de jornada partida establecido en el punto primero y a la necesidad de desplazamiento desde el lugar de residencia a la oficina, los trabajadores de RT tendrán derecho a una ayuda para comida equivalente a ciento cincuenta (150 €) euros al año, que se abonarán por la empresa en tickets restaurante, sin necesidad de que sea solicitado.

En los ejercicios 2020, 2021 y 2022 las horas anuales a trabajar serán las dispuestas en el artículo anterior.

El personal de turnos funcionará según sistema organizativo propio, incorporándose también en su calendario de trabajo los turnos correspondientes.

El personal de ventas (comercial, preventa/Ingeniería de Clientes y posventa de medianas y grandes cuentas) y los departamentos de RRHH y Asesoría Jurídica distribuirán su jornada diaria, como intervalo orientativo entre las 8.00 y las 20.00 horas, según requiera sus funciones y/o los clientes, sin que ello pueda implicar un aumento de

las horas anuales de trabajo pactadas, ni de la jornada máxima semanal legalmente establecida y respetándose en todo caso los descansos mínimos legalmente previstos.

Será cada trabajador adscrito a ventas o a los departamentos anteriormente señalados quien gestione su horario en relación con sus tareas, pudiéndolo hacer también en atención a sus necesidades personales siempre que se atienda debidamente las necesidades del servicio y/o cliente. El trabajador informará de la gestión de su horario y actividades a su responsable inmediato a fin de procurar un buen funcionamiento del servicio y de controlar el cumplimiento de su jornada anual.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior en cuanto al personal de ventas, en el caso de que para mejorar el servicio ofertado y/o para satisfacer la demanda de productos y/o servicios, se creen en RT con posterioridad a la firma del convenio colectivo nuevas unidades organizativas o tiendas orientadas a la actividad comercial y/o al conocimiento tecnológico (ventas, atención al cliente, tecnología comercial orientada a aumentar ventas y/o eficiencia, etc.) y de que se contrate nuevo personal para prestar servicios en ellas, la Dirección de la empresa también tendrá la posibilidad de establecer horarios y distribuciones de jornada distintas de lo regulado en el presente artículo. En cualquier caso, si fuera necesario trasladar a dichas unidades personal actual de RT y ello implicara una modificación de su horario, turnos y/o distribución de la jornada, será necesario el acuerdo expreso con el propio trabajador.

En cualquier caso, existirá la posibilidad de establecer horarios y distribuciones de jornada especiales de forma individual por interés social, familiar u organizativo.

La flexibilidad de los horarios se gestionará a través de la Dirección de Recursos Humanos que los coordinará con los Responsables inmediatos.

Distribución irregular de la jornada:

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda una bolsa de horas por trabajador equivalente al 5% de la jornada anual establecida, que podrá ser utilizada por la Dirección de la empresa, fuera y dentro del Calendario Laboral, para realizar un número inferior o superior de horas a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal, si bien dado su carácter ordinario a todos los efectos, su utilización no puede implicar ni un aumento ni una disminución de las horas anuales de trabajo y deberá respetar los descansos mínimos legalmente establecidos. Estos cambios en la distribución de la jornada serán informados a la RLT.

Dicho porcentaje podrá ser modificado de común acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 8. *Control de asistencia y puntualidad.*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad que la empresa, en cada momento, estime más convenientes.

La empresa informará, con carácter previo, a los Representantes de los Trabajadores de la modificación de los sistemas de control de asistencia y puntualidad.

En los casos en que un trabajador no asista al trabajo por enfermedad u otras causas debidamente justificadas, deberá comunicarlo a la empresa con la mayor antelación posible y/o lo más cerca posible a la hora de entrada al trabajo, salvo cuando por probadas razones no pueda hacerlo dentro del expresado periodo.

Artículo 9. *Flexibilidad en el lugar de prestación del trabajo (Smartworking).*

Los firmantes del presente convenio colectivo reconocen que el trabajo a distancia puede ser un mecanismo idóneo para conciliar la vida laboral, personal y familiar por ser una forma innovadora de organización del trabajo consistente en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo durante una parte de su jornada laboral, utilizando las tecnologías de la información y

comunicación, que no sólo no disminuye el rendimiento laboral sino que puede llegar a incrementarlo.

Por lo anteriormente expuesto, se acuerda que cada trabajador dispondrá cada mes de 5 días completos (no se podrán utilizar ni medios días, ni por horas), no acumulables de un mes a otro ni más de dos días a la semana, para realizar su jornada laboral en su domicilio habitual o en el lugar elegido por este/a. La distribución de estos días deberá ser acordada con el responsable.

No será de aplicación, a los efectos de este artículo, el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020, de fecha 22 de septiembre, al pactarse una prestación de servicios a distancia inferior al 30% de la jornada de la persona trabajadora.

Artículo 10. *Derecho de desconexión digital.*

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, RT se compromete a elaborar en el plazo de seis (6) meses desde la firma del convenio colectivo un Protocolo o Política interna que garantice el respeto del tiempo de descanso de los empleados de la persona trabajadora (tiempo de descanso y vacaciones) y de su intimidad personal y familiar, reconociendo expresamente su derecho a la desconexión digital en los términos legalmente establecidos, aunque no como una obligación aplicable a las personas trabajadoras.

La presente regulación tiene también como objetivo favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral de las personas trabajadoras, sin que ello suponga un perjuicio o menoscabo de la actividad de la empresa RT y/o de los clientes de la misma, incluso de forma que permita mejorar la productividad de las personas.

En este sentido, la empresa, previa audiencia de las RLTs (Galicia y Asturias) en los términos descritos en el último párrafo, se compromete en el plazo arriba indicado a elaborar un Protocolo de Medidas o Política Interna que defina las distintas modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Dicho protocolo incluirá a las personas que prestan servicios presencialmente y a los supuestos de SMART WORKING regulados en el presente convenio, así como, en su caso, a quienes desarrollen su prestación de servicios bajo otras formas de trabajo a distancia, total o parcial, o de teletrabajo que pudieran producirse en RT.

Podrá incluir también entre otras cuestiones:

- a) Los horarios en los que las personas trabajadoras no están obligadas a responder a comunicaciones de la empresa (emails, mensajes, llamadas profesionales,...).
- b) La concreción del derecho a la desconexión digital, ámbito de aplicación y posibles excepciones al mismo.
- c) La forma adecuada de proceder en el caso de que fuera de horas de trabajo y/o de disponibilidad se produzca una comunicación atendiendo a los distintos supuestos o motivos de urgencia, perjuicio empresarial o del negocio, o de fuerza mayor, por los que la comunicación pudiera producirse.
- d) La identificación de los riesgos laborales asociados a las nuevas tecnologías de la información y comunicación y a la digitalización del entorno laboral y las medidas preventivas tendentes a evitar tales riesgos y de sensibilización al personal de la importancia del derecho a la desconexión digital.
- e) La vigencia temporal y renovación del Protocolo o Política interna.
- f) Creación de un grupo de trabajo de carácter paritario entre la Dirección y las RLTs (Galicia y Asturias) a efectos del seguimiento y supervisión del citado protocolo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo primero del artículo la Dirección de RT y las RLTs (Galicia y Asturias) se comprometen a negociar durante los tres meses

siguientes a la firma del convenio colectivo para intentar alcanzar un acuerdo en relación a la elaboración de dicha política interna. Las partes podrán prorrogar dicho plazo si bien en caso de desacuerdo corresponderá a la empresa la implantación del protocolo o política.

Artículo 11. *Vacaciones.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de veintitrés (23) días laborables, sin que su duración pueda ser inferior a treinta (30) días naturales.

El devengo de vacaciones se computará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y para su disfrute se considerará el periodo comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente al año en curso, debiendo ser aprobadas por la Dirección de la empresa. Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo de trabajo del año (de enero a diciembre), comenzando siempre en un día laborable para el empleado. Sin perjuicio de lo dispuesto en cuanto al periodo de disfrute, el trabajador podrá en la primera semana del mes de enero del año en curso disfrutar de dos (2) días de vacaciones del año que comienza.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden con los respectivos responsables, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la empresa, si bien al menos, y salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador, catorce (14) días laborables se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Se confeccionarán por la empresa los calendarios de vacaciones de las distintas unidades organizativas, los cuales y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior deberán garantizar la prestación del servicio y la atención al cliente durante julio y agosto, pudiéndose por parte de la Dirección de la empresa realizar los cambios necesarios si dicho servicio y atención se viera claramente perjudicado.

Artículo 12. *Licencias y Permisos.*

Las personas adscritas a este convenio disfrutarán de los permisos, licencias y excedencias que marca el Estatuto de los Trabajadores siempre con la debida justificación.

Además se ampliarán los siguientes permisos y licencias:

12.1 Permisos retribuidos.

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

12.1.1 Tres (3) días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco (5) días. En este supuesto, el trabajador podrá optar por disfrutar de esta licencia, por días u horas, mientras dure el hecho causante.

Se entenderá desplazamiento cuando la persona trabajadora realice, al menos, 300 km entre ida y vuelta.

12.1.2 Para concurrir a exámenes se concederá el tiempo necesario cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

12.1.3 Bolsa de horas. Todos los empleados y empleadas dispondrán de una bolsa de 20 horas anuales retribuidas de libre disposición por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Este permiso se considerará tiempo de trabajo y podrá ser disfrutado en jornadas completas y/o por horas, pero no podrá acumularse a vacaciones o a días de libre disposición.

12.1.4 Lactancia acumulada (art. 37.4 del ET). El trabajador, siempre que organizativamente sea posible, podrá acumular el derecho que le corresponde según el

artículo 37.4 del ET, en doce (12) días laborables ininterrumpidos (jornadas completas). En este caso, los días se disfrutarán inmediatamente después de la finalización de su baja por maternidad o paternidad cuando esta se haya disfrutado en su totalidad seguido del parto, o de forma seguida a las semanas ininterrumpidas y obligatorias inmediatamente posteriores al parto cuando la persona trabajadora opte por disfrutar a partir de este momento la baja de forma interrumpida.

Sin perjuicio de lo anterior, empresa y trabajador podrán acordar otra forma distinta de disfrute del permiso de lactancia acumulada.

Esta posibilidad deberá ser disfrutada siempre con carácter previo al permiso de jornada maternal.

12.1.5 Asimismo, la madre con carácter previo a la baja maternal y a partir de los seis (6) meses de gestación podrá disponer de un permiso retribuido hasta cuarenta (40) horas, previo aviso al responsable y a Dirección de Recursos Humanos.

12.1.6 Con posterioridad a la baja podrá disfrutar del Permiso de Jornada Maternal. Así, durante el primer año de vida del bebé las trabajadoras que hayan disfrutado íntegramente las 16 semanas de baja por maternidad (los supuestos especiales podrán ser considerados) podrán también disfrutar a partir de su reincorporación al trabajo de un permiso remunerado de tal manera que su jornada diaria sea de 6 horas. Aquellas trabajadoras que opten por acogerse a este permiso verán absorbida la reducción por lactancia, salvo que se haya optado por la acumulación de dicha reducción en días, en cuyo caso el presente permiso comenzará a disfrutarse a partir de la finalización de la lactancia acumulada.

Este permiso de jornada maternal que en supuesto de un solo nacimiento se puede disfrutar hasta que el menor cumpla los doce (12) meses de edad (primer año de vida), en el caso de un parto múltiple se podrá incrementar hasta que los menores cumplan los dieciséis (16) meses en caso de dos hijos y hasta que cumplan los veinte (20) meses de edad en el caso de tres hijos, incrementándose la posibilidad de disfrute en cuatro (4) meses más de edad de los menores por cada hijo adicional al tercero.

12.2 Permisos no retribuidos.

12.2.1 El trabajador podrá disfrutar de un permiso de quince (15) días naturales sin sueldo por motivos personales, una vez al año.

Este permiso no se puede acumular a periodos vacacionales o licencias y permisos, ni disfrutar en periodos de máxima actividad de la empresa, ni en el momento en el que lo disfruten otra/s personas del equipo/departamento y/o su disfrute dificultara la prestación del servicio.

Los supuestos especiales que supongan una duración inferior, una acumulación a otra licencia, permiso o vacaciones, o la necesidad de disfrute de más de una vez al año se podrán considerar y deberán estar debidamente justificados

12.2.2 Obtención y/o renovación de documentos oficiales: documento de identidad, permiso de conducir y pasaporte. El tiempo necesario.

12.2.3 La asistencia a consultorio médico, excluidos los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (ambos supuestos considerados en el artículo 37 del ET), será un permiso a gestionar en los equipos de trabajo a través de los responsables inmediatos y bajo el principio de la flexibilidad de jornada.

12.3 Excedencias.

Con carácter adicional a las excedencias reguladas en el Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan las siguientes mejoras:

12.3.1 Excedencia por motivos especiales. Cualquier trabajador de la empresa, con una antigüedad mínima en la misma de seis (6) meses, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia por motivos especiales justificados por un plazo de hasta cuatro (4) meses, con reserva del puesto de trabajo. Este derecho

solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos (2) años desde el final de la anterior excedencia por motivos especiales.

12.3.2 Excedencia voluntaria. En caso de que el trabajador tenga al menos una antigüedad en la empresa de diez (10) años y solicite una excedencia voluntaria por un período mínimo de tres (3) años y máximo de cinco (5), también tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo o equivalente a elección de la empresa.

En el resto de los supuestos de excedencia voluntaria se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 46.2 del ET.

En cualquier caso, este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

En ningún caso el trabajador durante cualesquiera periodos de excedencia podrá desempeñar, bien por cuenta propia o ajena, actividad alguna que suponga competencia directa o indirecta de RT, siendo ello causa de despido disciplinario conforme a lo dispuesto en el artículo 54 del ET y en el régimen disciplinario del presente convenio.

En cualquier caso, los permisos y excedencias regulados en el presente artículo, en la medida que amplían lo establecido en el ET, se administrarán como regla general de modo flexible, en la medida de lo posible, adaptándose a las necesidades individuales, siendo facultad de la empresa su concesión en base a las circunstancias y posibilidades organizativas de la misma, por lo que la flexibilidad se gestionará a través del responsable inmediato y con el visto bueno de RRHH, si bien la empresa deberá justificar su decisión por escrito.

Estos permisos, licencias y excedencias se aplicarán considerando las parejas de hecho registradas y los hijos e hijas de los cónyuges y/o parejas de hecho.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas y acción social

Artículo 13. *Retribuciones.*

13.1 Retribución fija.

La firma del presente convenio colectivo no alterará la estructura salarial actual.

Así, el personal mantendrá los conceptos salariales derivados de la aplicación del Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica (Salario Mínimo Garantizado para todos los grupos profesionales y Plus convenio para aquellos grupos profesionales que actualmente lo tengan) y su importe.

De la misma forma, los trabajadores que sobre los conceptos salariales anteriores perciban una retribución salarial adicional de carácter fija y voluntaria (y que consta en nómina como complemento personal y/o voluntario) también la mantendrán, integrando junto con tales conceptos su retribución fija total anual.

Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación, legal o acordada, en su contrato de trabajo.

En el caso de los centros de trabajo de Asturias se mantendrá igualmente la estructura salarial actual sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación legal acordada en su contrato de trabajo.

No obstante, quedan establecidas las tablas de Salarios Mínimos Garantizados anuales por Grupos Profesionales para 2020 en las siguientes cantidades:

Salario por convenio 2020

	G1 - Euros	G2 - Euros	G3 - Euros	G4 - Euros
Salario mínimo garantizado.	22.206,07	15.865,06	12.758,23	10.809,55
Plus convenio.	–	–	1.526,28	2.764,02
Salarios por Grupo en RT.	22.206,07	15.865,06	14.284,51	13.573,57

Estas cantidades se actualizarán en 2021 y 2022 con el 1,6 % en cada ejercicio.

Ambas partes acuerdan la eliminación del salario en especie aplicado al personal de los Centros de trabajo de Asturias, equivalente al 5 % del salario fijo y que se destina obligatoriamente a beneficios sociales (seguro médico, seguro de vida y/o al plan de pensiones), y su conversión en retribución dineraria, lo que implicará para el trabajador una reducción de su porcentaje actual de retribución variable, ya que el mismo no se aplica sobre dicho salario en especie.

Se añade el siguiente ejemplo ficticio para ilustrar cómo se llevará a cabo dicha reducción del porcentaje.

Ejemplo Asturias

Situación actual					
Salario fijo	Salario variable	Variable €	Beneficios	Beneficios €	Salario total
30.000,00	10 %	3.000,00	5 %	1.500,00	34.500,00

Propuesta					
Salario fijo	Salario variable	Variable €	Beneficios	Beneficios €	Salario total
31.500,00	9,52 %	3.000,00	0	0	34.500,00

Se firmará un documento con cada trabajador.

13.2 Retribución variable por desempeño/objetivos.

El devengo de la retribución variable se determinará en base a los objetivos comunicados por la compañía. En el caso de que por cualquier circunstancia hubiera que modificar dichos objetivos a lo largo del año natural previamente deberá informarse a la RLT.

Así, la aplicación de esta retribución será consecuencia del nivel de logro de los objetivos marcados y comunicados a todos los empleados a principios de año por la Dirección de la compañía y de la valoración del desempeño individual.

La fijación anual de objetivos se realizará a principios de año, mientras que la valoración de objetivos conseguidos y la comunicación definitiva de los objetivos alcanzados deberán efectuarse dentro del primer trimestre del año siguiente. El importe resultante se liquidará en el primer cuatrimestre del ejercicio siguiente al de su devengo.

Artículo 14. Abono de salarios.

El salario se abonará dentro de los últimos cinco (5) días del mes, mediante transferencia bancaria, a través de entidades de crédito.

La retribución fija anual se percibirá en doce (12) pagas, prorrateadas las pagas extraordinarias.

Artículo 15. Incremento general.

Los incrementos acordados para los años 2020, 2021 y 2022 serán los siguientes, en función de los tramos salariales de retribución fija total anual de las personas trabajadoras:

Tramo salarial - Euros	Incremento salarial %
Igual o menor de 30.000.	2,75
Mayor de 30.000 y menor o igual 40.000.	2,30
Mayor de 40.000 y menor o igual 50.000.	1,50
Más de 50.000.	0,35

En cualquier caso, los trabajadores incorporados a la empresa a partir de enero de 2020 y aquellos con los que se ha negociado individualmente la retribución de dicho año y han tenido un incremento superior con respecto a la retribución de 2019, no tendrán derecho al incremento correspondiente a este ejercicio.

La dirección de la compañía podrá reconocer situaciones especiales con subidas superiores a la marcada como incremento general.

Efectos económicos salariales:

Sin perjuicio de la aplicación del convenio colectivo a partir de su publicación en el BOE, el convenio colectivo tendrá efectos económicos salariales desde once (11) meses antes de la firma del convenio colectivo.

El incremento de 2021 se aplicará a partir del 1 de enero de dicho ejercicio.

El incremento de 2022 se aplicará a partir del 1 de enero de dicho ejercicio

Artículo 16. Guardias y disponibilidad semanales.

Se considera disponibilidad a aquellos tiempos de espera o expectativa (guardias), fuera de la jornada laboral normal del grupo de trabajo del empleado, en los que éste habrá de estar localizable, con los medios pertinentes que la empresa ponga a su disposición, y disponible para desarrollar labores inherentes a su actividad laboral en caso de que sea necesario.

La duración del período de guardia será preferentemente semanal y se asignará de conformidad con el cuadro anual de planificación de guardias para los diferentes grupos que se elabora por la empresa con intervención de los trabajadores durante el mes de enero del mismo año.

El presente artículo solo afectará a los trabajadores comprendidos en el cuadro anual de guardias y que perciban en nómina la compensación semanal por disponibilidad, entendiéndose incluidos todos aquellos trabajadores (presentes y futuros) que dentro de tales colectivos tengan asignada disponibilidad y realicen las guardias.

Por parte de la empresa y de la RLT se podrá valorar a futuro la inclusión de nuevos colectivos, inclusión que en cualquier caso deberá ser expresa.

Los períodos de disponibilidad no tienen consideración de tiempo efectivo de trabajo.

16.1 Guardia de mantenimiento/aseguramiento del servicio.

Se considera guardia de mantenimiento aquella en la que se puede requerir al trabajador incluido en el cuadro anual o calendario de guardias solucionar una incidencia en el lugar donde el servicio lo precise fuera del horario laboral.

La disponibilidad puede requerir o no la intervención del técnico en remoto, con equipo portátil en menos de treinta (30) minutos y/o presencial en el centro de trabajo en menos de sesenta (60) minutos, para resolver una incidencia de servicio. Los técnicos en disponibilidad de mantenimiento pueden ser requeridos también para realizar trabajos programados.

Se considera trabajo programado aquel que, por su naturaleza, debe realizarse fuera del horario laboral con la finalidad de mantener o activar el servicio, causando el menor perjuicio posible a cliente. Un trabajo programado es una intervención.

Se considera como intervención, y por lo tanto trabajo efectivo, aquel intervalo de tiempo en el que el trabajador, que estando en disponibilidad (guardia), es requerido para realizar una actividad, inherente a su trabajo, que requiere presencia en las instalaciones de RT o conectarse en remoto a los sistemas RT (sea por incidencias de servicio o por trabajos programados). Los trabajos programados podrán realizarse bien presencialmente en el centro de trabajo de RT, bien en remoto según lo requiera el servicio.

La intervención puede ser sólo telefónica, es decir, que no requiera que el técnico se persone en el centro de trabajo, y que tampoco requiera habitualmente conexión en remoto a los sistemas de RT, siempre que no pongan en riesgo el servicio a los clientes y no retrase el tiempo de recuperación del servicio.

La intervención se contabilizará un mínimo de una (1) hora con independencia de que requiera desplazamiento o no al centro de trabajo y de que el tiempo invertido sea inferior a una (1) hora.

Las horas por intervenciones que resulten necesarias durante los periodos de guardia se compensarán en tiempo de descanso de la siguiente forma:

- a) A razón de una (1) hora intervenida en el horario de guardia por una (1) hora de descanso desde las 7:30 hasta las 21:00 horas de lunes a viernes laborales.
- b) A razón de una hora (1) intervenida en el horario de guardia por dos (2) horas de descanso en el resto de franjas horarias y días diferentes a las del apartado anterior.

Las referencias horarias de los puntos anteriores se podrán modificar de mutuo acuerdo con la Representación legal de los trabajadores.

Asimismo y siempre que el servicio lo permita, los empleados podrán entrar una hora más tarde o salir una hora antes con respecto al horario inicialmente fijado (entrar una hora más tarde o salir una hora antes) imputando una hora de descanso generada. De igual forma, el empleado que esté de disponibilidad (guardia) el viernes laboral podrá descansar su jornada del viernes imputando las horas a descanso.

La empresa podrá compensar esta segunda hora económicamente, si no fuera posible descansarla, a razón de diecisiete euros y veintisiete céntimos (17,27 €) para el año 2021. Asimismo, semestralmente la empresa podrá ofertar la posibilidad de compensar económicamente las horas de descanso no disfrutadas.

El trabajador percibirá trescientos veintiséis euros (326 €) por semana de guardia realizada (siempre que se realice la guardia de lunes a domingo) en el año 2021. Aquellas semanas de guardia que contengan un día festivo oficial (o alguno de los tres festivos según el convenio de RT) se abonarán a trescientos cincuenta y dos euros (352 €) por semana, mientras que en las semanas que coincidan dos festivos se abonarán a razón de trescientos ochenta y ocho (388 €) por semana y en las que coincidan tres festivos se abonarán a razón de cuatrocientos treinta y seis (436 €) por semana. En cualquier caso, la guardia durante la semana correspondiente a Navidad, la correspondiente a Año Nuevo y la correspondiente a Reyes se abonará como una semana sin festivos (326 €) y por cada festivo especial del 24/12,

25/12,31/12,01/01,05/01 y 06/01 se abonará la cantidad de cincuenta euros (50 €) a quien esté disponible en esas jornadas completas.

En caso de que el responsable del grupo de trabajo lo considere necesario y lo autorice la Dirección de la empresa, el trabajador de guardia podrá tener una persona de retén como apoyo a la resolución de incidencias que surjan durante el periodo de disponibilidad. El trabajador que realice un retén de guardia percibirá ciento setenta euros (170 €) por semana de guardia realizada (siempre que se realice la guardia de lunes a domingo) en el año 2021.

A todas las compensaciones económicas anteriores se les aplicará en 2022 un 1,6%.

No obstante a lo anterior, en los casos de imposibilidad de realización de guardia por un trabajador y su sustitución por otro, si dicha sustitución tuviera lugar en un fin de semana inicialmente no previsto para el sustituto, el importe de los días de ese fin de semana se le abonarán con un incremento del 50% sobre la cantidad diaria que hubiera percibido el trabajador sustituido de haber realizado la guardia, calculada ésta dividiendo el importe total de la semana de guardia que al sustituido le hubiera correspondido entre los días de la misma. Se excluyen de dicho recargo aquellos cambios de guardias autorizados por la Dirección de R que se acuerdan entre trabajadores por convenir a sus respectivos intereses y que no vienen motivados por decisiones de la empresa.

Si la sustitución tuviera lugar algún día de lunes a viernes se procederá de la misma forma pero sin el incremento del 50% sobre la cantidad diaria a percibir. Igualmente al trabajador que resulta sustituido y no realiza la guardia planificada, no se le abonará la cantidad correspondiente a la misma.

16.2 Guardia en horario de cliente.

Se considera guardia de campo en horario de cliente aquella en la que se puede requerir al trabajador que se incluya en el cuadro anual o calendario de guardias fuera del horario laboral, que con carácter general no precisa intervenciones con desplazamiento, sino telefónicas y/o en remoto, y con efectividad sólo durante el horario diurno de atención a clientes, con excepción del Comité de Crisis en el que una parte de la guardia incluye horario nocturno.

Los períodos de disponibilidad no tienen consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Se considera como intervención, y por lo tanto trabajo efectivo, aquel intervalo de tiempo en el que el trabajador, que estando en disponibilidad (guardia), es requerido para realizar una actividad, inherente a su trabajo, que requiere atención telefónica y/o conectarse en remoto a los sistemas RT.

La intervención se contabilizará un mínimo de cinco (5) minutos con independencia de que el tiempo invertido sea inferior a cinco (5) minutos.

Las horas por intervenciones que resulten necesarias durante los periodos de guardia se compensarán por cada hora de intervención efectiva (1) hora de descanso si se realiza en horario de diurno y día laboral y dos (2) horas de descanso si la hora de intervención se realiza en horario nocturno y/o en fin de semana o festivo. A estos efectos se considerarán horario diurno y día laboral y horario nocturno y/o en fin de semana los mismos que en el apartado anterior.

La empresa podrá compensar esta segunda hora económicamente, si no fuera posible descansar, a razón de diecisiete euros con veintisiete céntimos (17,27 €) para el año 2021. Asimismo, semestralmente la empresa podrá ofertar la posibilidad de compensar económicamente las horas de descanso no disfrutadas.

El trabajador percibirá ciento cincuenta euros (150 €) por semana de guardia realizada (siempre que se realice la guardia de lunes a domingo) en el año 2021. Aquellas semanas de guardia que contengan un día festivo oficial (o alguno de los tres festivos según el convenio de RT) se abonarán a ciento ochenta y cinco euros (185 €) por semana, mientras que en las semanas que coincidan dos festivos se abonarán a razón de doscientos veinte euros (220 €) por semana y en las que coincidan tres (3) festivos se abonarán a razón de doscientos cincuenta euros (250 €) por semana. En cualquier caso, la guardia durante la semana correspondiente a Navidad, la

correspondiente a Año Nuevo y la correspondiente a Reyes se abonará como una semana sin festivos (150 €) y por cada festivo especial del 24/12, 25/12, 31/12, 01/01, 05/01 y 06/01 se abonará la cantidad de cincuenta euros (50 €) a quien esté disponible en esas jornadas completas.

A todas las compensaciones económicas anteriores se les aplicará en 2022 un 1,6%.

Para la fijación de los importes pactados en concepto de disponibilidad en este artículo, sin perjuicio de que se perciban en el mes en el que se realice efectivamente la guardia, se ha tenido en cuenta, y por lo tanto incluye, la parte de la retribución correspondiente a los días de vacaciones, no abonándose por tanto durante tales días al retribuirse ya en la nómina correspondiente al mes en el que efectivamente se realiza la guardia o guardias.

16.3 Personal no incluido en el cuadro anual de guardias.

Sin perjuicio de lo anterior, también será de aplicación el presente artículo, en relación al concepto de intervención y a la compensación asociada a la misma, a todo personal que no esté incluido en el cuadro anual de guardias ni perciba una compensación por disponibilidad, pero que sea requerido fuera de su horario laboral para la resolución de una incidencia.

Por lo tanto en ese caso las intervenciones se compensarán en tiempo de la siguiente forma: por cada hora de intervención efectiva (1) hora de descanso si se realiza en horario de diurno y día laboral y dos (2) horas de descanso si la hora de intervención se realiza en horario nocturno y/o en fin de semana o festivo. A estos efectos se considerarán horario diurno y día laboral y horario nocturno y/o en fin de semana los mismos que en los apartados anteriores.

16.4 Comisión de operaciones.

Tras la publicación en el BOE del presente convenio colectivo, se constituirá entre la Dirección y la RLT una Comisión denominada de operaciones con el fin de hacer seguimiento de las guardias efectivamente realizadas, de las intervenciones que se deriven de las mismas, así como en su caso de las compensaciones o abonos que se tengan que efectuar conforme a lo pactado en el presente artículo.

La Comisión en dicho seguimiento:

a) Procurará que no se excedan los cien (100) días de guardia por trabajador al año, reuniéndose al menos esta Comisión una vez cada ejercicio. En el caso de que algún trabajador pudiera superar dicho número de días de guardia, la Comisión analizará los motivos y podrá proponer y/o acordar las medidas correctoras que considere adecuadas para evitar que dicha situación se produzca.

b) Procurará también que los Técnicos de Operación de Red que trabajan a turnos y en distintos horarios cumplan con la misma jornada anual que el resto de los trabajadores de la empresa sujetos a este convenio, reuniéndose también a tal efecto al menos una vez al año con el propósito de vigilar su cumplimiento y si procediera, hacer bien la compensación de las horas que en el cuadro anual o calendario de turnos se hagan de más, o bien de trabajar aquellas horas que se hagan de menos. Si con posterioridad a la firma del presente convenio hubiera nuevos colectivos de trabajadores que también trabajaran a turnos y en otros horarios, la Comisión también velará por el cumplimiento de su jornada anual.

Artículo 17. *Circunstancias concurrentes: Renegociación de los beneficios sociales.*

Ambas partes manifiestan que la inclusión de algunos de los beneficios sociales que se regulan a continuación son decisiones unilaterales que la Dirección de la empresa ha ido implantando y adaptando en el tiempo para beneficiar a la plantilla, posibilitadas por la normativa (fiscal, laboral, seguridad social, etc.) y/o por la capacidad económica de la empresa y/o las condiciones de la plantilla vigentes en cada momento.

Estos beneficios traen causa fundamentalmente en dichas circunstancias, no siendo objetivo de las partes firmantes que el convenio colectivo impida su adaptabilidad en el tiempo a nuevas circunstancias que pudieran concurrir con posterioridad a su firma.

Por ello ambas partes, sin perjuicio de la vigencia general pactada en el artículo 3 y de la posibilidad que disponen conforme al artículo 86.1 del ET de negociar su revisión, acuerdan expresamente con respecto a los artículos 18, 19, 20, 21 y 22 su pérdida de vigencia anticipada en los términos que se indica y sólo para el supuesto de que, con posterioridad a la firma del convenio colectivo y antes de la finalización de su vigencia, por cambios normativos (fiscal, laboral, seguridad social, etc.) se produjeran para la empresa mayores costes laborales o de personal, incluidas las cotizaciones sociales a su cargo.

Artículo 18. *Complemento a la Incapacidad Temporal (IT).*

Todas las personas adscritas a este convenio tendrán un complemento a la incapacidad temporal tanto por enfermedad, accidentes y maternidad que será igual a la diferencia entre el salario fijo total actual y la prestación aplicada por la Seguridad Social con el límite máximo del periodo de IT (actual 18 meses) y siempre que el trabajador tenga derecho a la prestación económica de la Seguridad Social.

Este complemento a la IT será aplicado:

- a) Por accidentes en todos los casos.
- b) Por maternidad/paternidad en todos los casos.
- c) Por enfermedad común, los Comités de Seguridad y Salud en su seguimiento trimestral del índice de absentismo y en el caso de producirse una evolución al alza del mismo, emitirá un informe de causas que trasladará a la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria determinará la adopción de medidas que deberán, en primer término, rebajar el índice de absentismo y en segundo lugar sobre sí complementar o no, el salario total siempre que el índice de absentismo, por enfermedad común, supere el valor del 4%.

Las condiciones para percibir este complemento serán:

- a) La presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social extendidos en modelos oficiales en tiempo y forma.
- b) Acudir a cuantos reconocimientos que el personal médico de la Entidad Gestora establezca. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que la empresa satisface.

En caso de discrepancia entre la baja médica por IT y las entidades competentes (INSS, Entidad Gestora), la Dirección analizará las causas de la discrepancia reservándose, en función de las conclusiones de dicho análisis, la obligación de abonar el complemento del salario total.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 16, este artículo perderá vigencia, reinterpretándose conforme al párrafo siguiente, si por modificación legal posterior a la firma del convenio colectivo la Seguridad Social reduce el importe de la prestación aplicada a su cargo, incrementándose en consecuencia el importe del Complemento de prestación a cargo de la empresa.

Si se produjera dicho supuesto, en ningún caso la dirección de RT abonará un complemento igual a la diferencia entre el salario total actual y la prestación aplicada por la Seguridad Social, sino únicamente el mismo importe de complemento que venía abonando conforme a la legislación modificada, debiendo negociar las partes un nuevo complemento a aplicar.

Artículo 19. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa tiene y mantendrá concertada, a su cargo una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta por cualquier causa. En esta póliza se incluirá toda la plantilla de la empresa adscrita a este convenio.

El capital asegurado será de treinta mil euros (30.000 €) para ambos supuestos, salvo las excepciones recogidas o que puedan recogerse en la póliza.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17, si con anterioridad a la finalización de la vigencia del convenio colectivo por cambios normativos (fiscal, laboral, seguridad social, etc.) se produjera para la empresa un mayor coste derivado de la póliza, incluido el que pueda derivarse de las cotizaciones sociales a su cargo, ello significará la pérdida de vigencia del presente artículo, debiéndose negociar uno nuevo atendiendo a las nuevas circunstancias.

Artículo 20. *Ayuda cónyuges/hijos e hijas con discapacidad.*

Cada trabajador o trabajadora que tenga al cónyuge o hijos con una discapacidad o minusvalía recibirán una ayuda familiar de ciento setenta y cinco (175 €/mes) euros al mes por cónyuge y/o hijo con discapacidad (ayuda para el conjunto de la unidad familiar) con minusvalía reconocida. Siendo esta ayuda de total compatibilidad con el resto de las ayudas.

A esta compensación se le aplicará en 2022 un 1,6%.

Artículo 21. *Ayuda por hijo o hija menor de tres (3) años.*

Dicha ayuda consta de trescientos euros (300 €) de ayuda (pago único) por hijo menor de tres (3) años en cheques guardería o en nómina, a elegir por el beneficiario.

Artículo 22. *Plan de Compensación Flexible (PCF).*

Este Plan contempla la posibilidad de incorporar los productos que la normativa fiscal vigente permita, de forma que el trabajador pueda voluntariamente y de forma expresa destinar a un producto en especie parte de su percepción dineraria conforme a los límites establecidos en la legislación vigente y cuyo importe se corresponde al importe de la adquisición y especificidades del producto en especie elegido.

La finalidad de dicho plan de Compensación Flexible es intercambiar salario del trabajador por productos o servicios dentro de una cesta puesta a su disposición por RT, pero sin que ello suponga un incremento del coste de personal para ésta, ni un aumento del salario bruto del trabajador, siendo el trabajador el que voluntariamente abona esos productos y obtiene a cambio, entre otras ventajas, fiscales, de comodidad en la contratación, la de contratar un producto colectivo en vez de individual y/o de ayuda la conciliación de la vida profesional y personal.

Es por ello que, conforme a lo dispuesto en el artículo 16, las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los servicios ofertados en el Plan no supondrán ningún tipo de compensación económica a las personas que disfruten de dichos servicios.

De la misma forma, y sin perjuicio de lo que se disponga en el Acuerdo entre la Dirección y la RLT, cualquier modificación posterior de normativa actualmente vigente que afectará al sistema de retribución flexible e implicase para RT un incremento de los gastos de personal, significará la pérdida de vigencia del Acuerdo, debiéndose negociar uno nuevo atendiendo a las nuevas circunstancias.

En estos momentos, el PCF sería de aplicación sobre los siguientes productos: cheque guardería, cheque restaurante, aportación al plan de previsión empresarial, seguro médico. Si fuera posible la introducción de nuevos productos sin que ello suponga para la empresa un incremento del coste laboral se valorará, pudiéndose modificar el Acuerdo alcanzado.

Artículo 23. *Parejas de hecho.*

La empresa, sensible a la realidad social y a los requerimientos de los trabajadores ante las nuevas formas de convivencia que surgen en nuestra sociedad, como es el caso de las denominadas uniones de hecho estables, viene a reconocer estas situaciones y a concretar los derechos que se reconocen a los empleados que conviven en régimen de pareja de hecho. A estos efectos se entenderá por pareja de hecho la unión estable entre dos personas que convivan de manera libre, pública y notoria, en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su opción sexual, y que conste inscrita en el correspondiente registro.

A partir de la firma del presente convenio colectivo los permisos retribuidos regulados en el artículo referido a licencias y permisos se extenderán a las parejas de hecho de la siguiente forma:

a) Permiso retribuido de quince (15) días naturales en el supuesto de constitución como pareja de hecho.

Este beneficio se concederá por una sola vez a los empleados que lo soliciten sin que resulte aplicable con carácter retroactivo. Constituida la pareja de hecho y disfrutado el presente permiso, no podrá disfrutarse nuevamente por contraer matrimonio con la misma pareja.

b) Para el resto de permisos gozarán del mismo tratamiento que las uniones conyugales.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios:

1. Certificación de inscripción en el Registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma respectiva, o del Municipio de residencia del empleado si no existiera Registro de parejas de hecho en la Comunidad Autónoma.

2. En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores Registros mediante la oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho.

Artículo 24. *Dietas.*

Para la compensación de los gastos de viaje se estará a lo dispuesto en la normativa interna de gastos de viaje publicada en internet que se revisará anualmente salvo que se produzca alguna circunstancia especial que recomiende una revisión fuera del plazo establecido.

Las partes firmantes están de acuerdo en que tanto la fórmula, como el importe que se pacten, deben ser suficientes para que los empleados no deban sufragar con su dinero los gastos por los desplazamientos temporales que se generan como consecuencia de órdenes de la empresa, considerando la fórmula y los importes actuales como adecuados.

Tales órdenes de desplazamiento temporal serán de obligado cumplimiento (salvo motivos excepcionales de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de cónyuge o familiares de hasta el segundo grado u otros motivos de igual gravedad que deberán ser en cualquier caso comunicados a la empresa) y se comunicará con la máxima antelación prevista, pudiendo solicitar el trabajador por adelantado el anticipo conforme a lo dispuesto dicha normativa interna.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por desplazamiento sobrepasaran el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa tras posterior justificación y siempre que lo autorice la dirección de Recursos Humanos atendiendo efectivamente a las circunstancias referidas por el trabajador por las que no ha sido posible hacer frente al gasto con el importe fijado. En todo caso se admitirá la compensación de cantidades entre comida y cena dentro del mismo día de viaje.

		Nacional - Euros	Internacional - Euros
Con pernocta.	Desayuno.	10	18
	Comida.	18	43
	Cena.	25	30
Sin pernocta.	Desayuno (1).		
	Comida.	18	43
	Cena (1).		

Kilometraje: 0,29 €/km.

Artículo 25. Aclaración sobre importes económicos.

Todas las cantidades acordadas en el convenio colectivo son brutas.

Artículo 26. Movilidad geográfica a instancia de la empresa.

Lo regulado en este artículo no es de aplicación a la movilidad geográfica de mutuo acuerdo entre las partes, a la solicitada de forma voluntaria por los trabajadores, ni a aquellas contrataciones para actividades o servicios que tienen un emplazamiento múltiple y se desarrollan habitualmente en distintos lugares o centros de trabajo de la empresa teniendo la contratación tal objeto, en cuyo caso se estará a lo pactado.

26.1 Traslado definitivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción desde un centro de trabajo a otro distinto de RT que implica cambio de residencia.

El traslado de personal a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen de conformidad con lo establecido en el artículo 40.1 del ET.

Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

En caso de que concurren las razones expuestas en los párrafos anteriores la adopción de la decisión y su notificación se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la normativa laboral legalmente vigente en cada momento.

Así, una vez notificada la decisión de traslado, y en caso de que el trabajador opte por el mismo y se incorpore efectivamente al nuevo centro de trabajo, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que tendrá derecho en concepto de compensación por gastos según el artículo 40.1 del ET a:

- a) El disfrute de diez (10) días para llevar a término dicho traslado, que incluyen la licencia por traslado de domicilio habitual contemplada legalmente.
- b) El abono por parte de la Dirección de la empresa de los gastos de estancia y de comida en la localidad de destino durante esos días. Tanto los que se correspondan a la persona trabajadora como a quienes constituyan la unidad familiar. Será la empresa quién decida la forma de hacer frente a estos pagos.
- c) El abono de los gastos de mudanza. Será la empresa quién decida la empresa de transporte.
- d) Una ayuda de mil (1.000 €/mes) euros al mes durante el primer año.

Con carácter previo a la realización de un traslado forzoso, la Dirección de RT analizará si existen solicitudes de cambio de centro por parte de otros trabajadores de la empresa dispuestos al traslado y que cumplan el perfil profesional requerido.

Asimismo y a fin de evitar el traslado definitivo, por parte de la Dirección de RT se valorará también la posibilidad de llevar a cabo la movilidad funcional de un trabajador de la propia plantilla del centro en el que existe la necesidad, siempre que el trabajador cumpla con los requerimientos profesionales necesarios y que dicha movilidad no suponga a su vez la necesidad de contratar en ese centro a un nuevo trabajador.

En los casos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar, el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

26.2 Desplazamiento temporal por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción desde un centro de trabajo a otro distinto de RT que implica cambio de residencia.

Por las mismas razones establecidas en el apartado anterior la Dirección de la empresa podrá efectuar conforme a lo establecido legalmente en el artículo 40.6 del ET desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador que vaya a ser desplazado temporalmente a otro centro distinto de RT, será preavisado siempre que sea posible, con un mínimo de siete (7) días de antelación. Este plazo será ampliado a quince (15) si la duración de dicho desplazamiento es superior a un mes.

Cuando la duración de los desplazamientos temporales al nuevo centro en un período de tres (3) años exceda de doce (12) meses, tendrán a todos los efectos el tratamiento previsto para los traslados.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 27. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios, así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico, económico y social de la empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos.

Artículo 28. *Cese voluntario.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con al menos quince (15) días de antelación.

La Dirección de la empresa, en aquellos casos que considere oportuno, por su especial incidencia en la marcha de la actividad de la compañía, podrá solicitar al empleado un plazo de preaviso superior llegando a un acuerdo con él en fechas y jornadas.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Recibido por la empresa el citado preaviso, vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo todos los conceptos salariales que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, si los hubiere, se liquidarán en el plazo máximo de un mes desde que pudieran ser calculados por la empresa.

El incumplimiento empresarial de la obligación prevista en el párrafo anterior, a ella imputable, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación de indemnizar y, por consiguiente, al trabajador no le asistirá este derecho, cuando no preavise con la antelación prevista en este artículo.

De existir discrepancia en el cálculo de la liquidación cuando el empresario ponga a disposición del trabajador el día del cese el importe de la liquidación que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada sin perjuicio de que el trabajador ejercite, por la diferencia que estime, la reclamación ante la jurisdicción social.

El trabajador estará en su derecho a efectuar su reserva o disconformidad en el recibo de pago, en cuyo caso no se considerará liquidada definitivamente la relación contractual.

Artículo 29. *Clasificación profesional y Grupos Profesionales.*

Se continuará aplicando el actual sistema de clasificación profesional contenido en el Capítulo III del II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica, y que se reproduce a continuación.

29.1 Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en RT serán clasificados en atención a la ocupación en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

29.2 Factores de encuadramiento.

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

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

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

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

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

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

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

3. Los grupos profesionales regulados a continuación tienen un carácter meramente enunciativo, pudiendo la empresa contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, o pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

29.3 Grupos profesionales.

29.3.1 Grupo Profesional I.

1. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial. Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

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

29.3.2 Grupo Profesional II.

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

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

29.3.3 Grupo Profesional III.

1. Criterios generales: tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

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

29.3.4 Grupo Profesional IV.

1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

2. Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión

CAPÍTULO V

FormaciónArtículo 30. *Objetivos de la formación.*

Constituye objetivo primordial de la empresa promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
- b) Especialización, en sus diversos grados, en materias del propio trabajo.
- c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales.

30.1 Formación en idiomas.

La empresa subvencionará al 100 % un programa de formación de inglés y también de gallego, voluntario para el trabajador, siempre que:

- a) La persona trabajadora se comprometa a su realización completa, debiéndose acreditar el aprovechamiento de dicha formación. Caso de no acreditarse dicho aprovechamiento se estudiarán las causas y se podrán contemplar excepciones siempre justificadas.
- b) Se realice fuera del horario laboral.
- c) Sea la empresa la que determine y ofrezca a los trabajadores el programa de formación correspondiente, previa información al Comité de empresa. Para que la empresa subvencione una formación en inglés o gallego elegida por la persona trabajadora será necesario un acuerdo.

Si existieran fondos públicos que subvencionaran dicha formación, tanto empresa y trabajador se comprometen a la realización de los trámites necesarios para la obtención de la subvención correspondiente.

30.2 Comisión de Formación.

La Dirección de la empresa y la RLT formarán una Comisión de Formación cuyo objetivo será realizar un seguimiento periódico de la aplicación del Plan de Formación elaborado por la empresa.

Dicha Comisión estará integrada por tres miembros designados por la Dirección de la empresa y otros tres designados por la Representación legal de los trabajadores firmante del presente convenio colectivo en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa y se reunirá al menos dos veces al año.

Los acuerdos de esta comisión se alcanzarán por mayoría de cada una de las partes que la componen, ponderándose la representatividad de los integrantes de la parte social en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa.

CAPÍTULO VI

Prevención de riesgos laboralesArtículo 31. *Salud laboral. Principio general.*

La empresa y el personal afectado por el ámbito de este convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre Seguridad y Salud Laboral se encuentren vigentes en cada momento.

Artículo 32. *Servicios de prevención.*

Al objeto de asegurar el que todos los trabajadores de la empresa cuenten con la formación necesaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las actividades a desarrollar, el servicio de prevención en coordinación con la empresa desarrollará e impartirá la formación necesaria en orden a limitar la accidentabilidad laboral.

Artículo 33. *Vigilancia de la salud en función de los riesgos.*

En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando éstos presten su consentimiento, exceptuándose, previo informe de la representación de los trabajadores, aquellos supuestos en los que legalmente se disponga su obligatoriedad.

Artículo 34. *Evaluación de riesgos.*

A los efectos de realizar la preceptiva Evaluación de riesgos y el consiguiente Plan de Prevención, el listado mínimo de factores de riesgo que habrá de contemplarse en dicha Evaluación será:

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

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

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

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

Artículo 35. *Formación e información en la prevención de riesgos.*

La Prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todos los implicados en tal actividad preventiva.

a) Formación a los delegados de prevención: La empresa asegurará un programa formativo adecuado al desarrollo de sus labores preventivas de seguimiento de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, colaboración con el servicio de prevención y control de las medidas preventivas tomadas, y que les faculte como técnico de prevención de riesgos laborales, en su nivel básico.

b) Formación a los trabajadores: Además de la información entregada a todos los trabajadores en el momento de su contratación, la empresa habrá de velar por una adecuada formación de cada trabajador, complementando necesariamente aquellas notas iniciales con los puntos específicos en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos, haciendo hincapié en los aspectos preventivos de los riesgos en la empresa (haciéndose referencia al centro de trabajo concreto donde presta sus servicios el

trabajador) y en todo lo relativo a las instrucciones de actuación en caso de evacuación, así como conforme a lo que establezca el Plan de Emergencia y Evacuación en cada caso.

c) Información a trabajadores y Delegados de Prevención: Tal y como indica la normativa, todo el personal habrá de tener a su alcance información puntual, precisa y adecuada, referente a los riesgos inherentes a sus concretos puestos de trabajo, detectados a partir de la realización y el análisis de las pertinentes Evaluaciones de Riesgos. Asimismo, los Delegados de Prevención habrán de disponer de la información sumaria de los riesgos detectados por puestos de trabajo, con especial hincapié en aquellos puestos en que se hayan detectado riesgos calificados como de especial peligrosidad.

Artículo 36. *Ropa y equipos de protección individual. Criterios generales.*

El servicio de prevención determinará, tras la evaluación específica de actividad, los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, y precisará para cada uno de estos puestos el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo que deberá proporcionarse a los trabajadores. El personal, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Dirección, deberá utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por esta.

CAPÍTULO VII

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 37. *Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente convenio, así como para cualquier otra función atribuida en virtud de otro artículo del convenio, se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta, de una parte, por tres miembros designados por la Dirección de la empresa y otros tres designados por la Representación legal de los trabajadores firmante del presente convenio colectivo en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa. El Secretario de la Comisión será nombrado por la Representación de los Trabajadores firmante y el Presidente por la Representación de la Dirección, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad. Los cargos podrán ser rotatorios anualmente.

Las partes podrán venir acompañadas por personas asesoras en un número máximo de dos por cada una de ellas, si bien tendrá que avisar previamente si las reuniones se celebran con o sin asesores, a fin de evitar que haya una parte con asesor y otra sin él.

Esta Comisión quedará compuesta en el plazo máximo de un mes, a partir de la firma del presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma, regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas.

La Comisión hará públicos los acuerdos interpretativos del convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la empresa y otra a la Representación de los Trabajadores, en el plazo que en cada caso se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en convenio colectivo.

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los Conflictos Colectivos de aplicación de este convenio colectivo se someterán al «Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo» (en adelante «AGA») o al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias AISECLA.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se alcanzarán por mayoría de cada una de las partes que la componen, ponderándose la representatividad de los integrantes de la parte social en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa.

CAPÍTULO VIII

Relativo a RLT

Artículo 38. *Crédito de horas para las funciones de representación.*

Los miembros del Comité de empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas, establecido legalmente.

Para los Delegados de Personal se establecerá un crédito equivalente al de los miembros del Comité de empresa.

Los miembros del Comité de empresa podrán ceder mensualmente una parte de sus horas sindicales a otro u otros integrantes del comité en caso de que su crédito individual resulte insuficiente, debiendo comunicar por escrito a la empresa la acumulación con la antelación suficiente, justificando la necesidad de la misma y sin que dicha acumulación pueda implicar liberarse del trabajo semanal o mensualmente, salvo autorización expresa de la empresa.

En cualquier caso, lo dispuesto en los dos párrafos anteriores estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2022 y siempre y cuando no se incremente el número actual de miembros del comité de empresa y de delegados de personal, en cuyo caso, y salvo pacto en contrario, se aplicará lo dispuesto legalmente.

Igualmente los delegados de prevención y de salud laboral dispondrán del crédito legalmente establecido.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 39. *Faltas y sanciones.*

Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

La empresa velará por el correcto uso de las herramientas y medios de gestión corporativa puestas a disposición de los trabajadores, preservando el derecho a la intimidad de sus empleados.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

39.1 Faltas leves.

En general se considerarán leves aquellas faltas que no revistan especial trascendencia.

a) La utilización abusiva de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la empresa para fines ajenos al trabajo.

b) Las de puntualidad sin causa justificada cuando excedan de 30 minutos y no lleguen a una hora, y no excedan de tres veces al mes.

c) La falta de respeto o consideración a otros empleados cuando no implique grave ofensa de los mismos.

- d) No avisar al responsable inmediato de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo siempre que no haya causa que lo justifique.
- e) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.
- f) Faltas de asistencia injustificadas a los cursos de formación convocados por la empresa, así como la falta de aprovechamiento injustificado de los mismos.
- g) La negligencia cuando no se causen perjuicios a la empresa.
- h) La no comunicación de cambio de residencia del domicilio.
- i) La falta de aseo o limpieza personal.
- j) El incumplimiento de las normas establecidas para el control de acceso y salida de las dependencias de trabajo y edificios de la empresa.

39.2 Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- a) Las de puntualidad sin causa justificada por tiempo superior a una hora y las cometidas más de tres veces en un solo mes.
- b) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante dos días.
- c) La utilización del producto de empleado por parte del trabajador con una finalidad distinta para la que ha sido fijada.
- d) Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no se produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.
- e) La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.
- f) La alegación de motivos falsos o presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este convenio.
- g) La falta de corrección, consideración o respeto a los clientes o usuarios de los productos y servicios de la empresa.
- h) Las de negligencia cuando causen daños o perjuicios graves a la empresa.
- i) La retención intencionada y no autorizada debidamente por los superiores de documentos o datos, así como su aplicación o uso distintos a los que correspondan según su naturaleza, siempre que se produzcan graves daños a la empresa.
- j) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este Artículo y que merezcan dicha valoración, atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de dicha infracción.

39.3 Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que, supongan concurrencia con las que lleva a cabo la empresa o, puedan causarle perjuicios a la misma.
- b) La utilización abusiva de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la empresa para fines ajenos al trabajo siempre que produzca perjuicios graves a la misma.
- c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres o más días.
- d) El abandono injustificado del puesto de trabajo que cause grave alteración en el servicio.
- e) Las lesiones graves inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo.
- f) Las apropiaciones o retenciones ilícitas de fondos o bienes de la empresa o de otros Trabajadores, o la defraudación de fondos o bienes de la empresa, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.
- g) Facilitar a los clientes de la empresa, información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realice en nombre de RT, con ánimo de inducir a error.

h) El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio o cualquier actuación que suponga una ruptura del secreto de las telecomunicaciones a las que se encuentra sometida RT en su calidad de operador de telefonía.

i) Los de negligencia que causen daños o perjuicios importantes a la empresa.

j) La ocultación de hechos o faltas graves presenciadas que sean causa de perjuicio grave.

k) Las agresiones u ofensas graves inferidas por mandos a otros empleados, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, cuando se produzcan lesiones o impliquen ataque a la dignidad personal o humana del empleado.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, materializado en una evaluación de bajo desempeño reiterado.

m) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

n) El acoso sexual o por razón de sexo o acoso moral, entendido como conducta de carácter verbal, psicológico o físico, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien perteneciendo a la misma y conociendo o debiendo conocer que su comportamiento resulta ofensivo, reprobatorio y no deseado por la víctima, afecta al respeto y a la dignidad de la persona, creando un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio.

o) Dar órdenes o directivas que contravengan la legalidad vigente.

p) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

q) El incumplimiento de las directrices de usuario de los sistemas de información de RT y tratamiento de datos de carácter personal.

r) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas del despido, entre ellos, el supuesto regulado en el artículo del convenio relativo a las Excedencias por realización de trabajos que supongan competencia directa o indirecta de la empresa durante las mismas.

39.4 Reincidencia.

Cuando un empleado haya sido sancionado tres veces en el plazo de un año por la comisión de faltas leves, la cuarta de esta naturaleza en que incurra en el mismo periodo, será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

39.5 Expediente disciplinario.

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección formulando pliego de cargos que se entregará al interesado.

En dicho pliego de cargos se informará al empleado que existe la posibilidad de enviar copia del pliego de cargos a la Representación legal de los trabajadores, previa conformidad del empleado a dicho envío.

39.6 Comunicación de las sanciones.

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita. Se comunicarán las sanciones graves y muy graves que se impongan a la Representación legal de los trabajadores.

39.7 Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve:

Amonestación escrita.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez (10) días.

c) Por falta muy grave:

1.º Suspensión de empleo y sueldo de once (11) a treinta (30) días.

2.º Suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) a sesenta (60) días.

3.º Inhabilitación temporal por periodo no superior a quince (15) meses para ascender o cambiar de grupo o categoría profesional.

4.º Despido.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

39.8 Recursos.

El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

39.9 Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días; las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis (6) meses desde su comisión.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que no se produzca otra de cualquier naturaleza.

Artículo 40. *Utilización del correo electrónico, Internet.*

La compañía ha puesto a disposición de sus empleados herramientas para el desarrollo de su trabajo, en función de los servicios que presta para la compañía. Dichas herramientas consistentes en un hardware, software, así como en una serie de elementos de comunicación, tanto interna como externa, se consideran necesarias para el adecuado desenvolvimiento de su trabajo de una forma eficaz y competitiva.

Dado que esta situación puede producir efectos no deseados por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente acordar las normas que deben regir la utilización de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores para la realización de las tareas y actividades del puesto de trabajo.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo.

A tal efecto los empleados podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, la Red Corporativa e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo, y en su relación con todos los agentes de la compañía incluida la Representación legal de los trabajadores.

Siempre que el trabajador precise realizar un uso de estos medios que exceda el habitual por ejemplo: envíos masivos y/o de especial complejidad o cualquier otra circunstancia; de acuerdo con su responsable inmediato y con el asesoramiento técnico requerido lo podrá realizar bajo el método mejor para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la Red Corporativa.

En el ejercicio de las facultades de vigilancia y control establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa, ante la sospecha de utilización de forma ilícita de los medios técnicos puestos a disposición y especialmente los informáticos y de comunicación, de modo que se pueda ocasionar un perjuicio grave a la compañía y/o a sus trabajadores, podrá acceder dentro del horario de trabajo a los sistemas puestos a disposición del trabajador así como a su cuenta de correo electrónico.

Todo ello se realizará en presencia de un representante de los trabajadores con el objeto de comprobar si el trabajador incurre en la conducta anteriormente referenciada, siempre con respeto a la dignidad e intimidad del trabajador.

En cualquier caso, al personal en el momento de la firma de su contrato de trabajo se le entregará el documento que contiene las directrices de usuario de los sistemas de información de RT y tratamiento de datos de carácter personal, comprometiéndose éste a cumplirlas debidamente, constituyendo su incumplimiento una falta muy grave de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

CAPÍTULO X

Inaplicación del convenio colectivo

Artículo 41. *Descuelgue.*

La posible inaplicación del presente convenio colectivo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto legalmente.

CAPÍTULO XI

Órganos de representación

Artículo 42. *Derechos de información y consulta.*

Conforme a lo dispuesto legalmente la Dirección de la empresa:

a) Informará al Comité de empresa con carácter previo a su ejecución de aquellas decisiones adoptadas por esta que supongan reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b) En el caso de que la adopción de la medida deba ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores ambas partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

c) Igualmente se informará por parte de la empresa al Comité de empresa de aquellos procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.