

I CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE ESPAÑA 2007 - 2009

CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES

Art. 1. – Ámbito de aplicación personal y territorial

1. El presente convenio resulta de aplicación a la empresa France Telecom España, S.A. y a sus empleados en todos sus centros de trabajo a nivel nacional, con las excepciones que se recogen en el apartado siguiente.
2. Están excluidos del presente convenio:
 - 2.1 Las personas que desempeñen cargo de directores, gerentes, responsables, jefes o aquellos puestos de especial responsabilidad mientras ocupen el cargo.
 - 2.2 El personal que preste servicios en puestos de confianza tales como secretaria/secretario de dirección y conductor/a de dirección.
3. El personal que ocupe puestos comerciales en funciones directamente relacionadas con la venta de productos, servicios y de atención directa a clientes, en razón a la propia naturaleza de los puestos tienen condiciones particulares:
 - 3.1 No le serán de aplicación los conceptos regulados en el capítulo IV.
 - 3.2 En materia de jornada, sin perjuicio del respeto de la jornada en cómputo anual pactada en el presente convenio, existirá absoluta flexibilidad en su distribución diaria, semanal, etc., en función de las necesidades de ventas y atención a clientes.

Art. 2. – Ámbito temporal

El presente convenio entra en vigor desde el momento de su firma y tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2009, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los cuales se estipula una vigencia específica.

Art. 3. – Comisiones mixtas

Se constituye una comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo a la cual se otorgan las siguientes competencias:

1. Resolución mediante acuerdo vinculante de cuantas dudas interpretativas del convenio puedan surgir entre las partes.
2. Con carácter preceptivo y previo a su planteamiento ante la jurisdicción laboral e inspección de trabajo, las partes firmantes del convenio se obligan a someter a la consideración de la comisión paritaria los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del contenido del presente convenio.
3. En caso de persistir el desacuerdo las partes acudirán a la vía de solución extrajudicial de conflictos colectivos a la que a tal efecto se adhieren, solicitando la mediación ante los órganos establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).
4. Conocer y recibir información de los aspectos relativos al empleo en France Telecom España, S.A.
5. Conocer y recibir información referente a los sistemas de gestión del desempeño y al plan de objetivos periódicos, con antelación al establecimiento de los mismos.
6. Recibir información referente a la política de viajes de la compañía con antelación al establecimiento de la misma.

7. Otras que la comisión pueda establecer previo acuerdo entre las partes, entre las que por su importancia se menciona la clasificación profesional.

Se constituye una comisión paritaria de formación, cuyas competencias serán las concernientes a la participación y recepción de información en materia de formación del personal.

Las anteriores comisiones estarán integradas por 5 vocales en representación de la empresa y 5 en representación de la sección sindical de CCOO firmante del presente acuerdo.

Las comisiones se reunirán una vez al trimestre, salvo convocatoria extraordinaria efectuada a propuesta de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 4. – Criterios generales

1. En razón de la actividad desarrollada, los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio serán incluidos en uno de los cinco grupos profesionales del sistema de clasificación. Estos cinco grupos han sido identificados según los factores de responsabilidad, conocimientos, formación, autonomía, iniciativa, nivel de contribución y experiencia.
2. El criterio de la titulación es orientativo de las aptitudes requeridas por cada perfil, sin que pueda determinar reconocimiento o exclusión del correspondiente grupo profesional.
3. En anexo I se relacionan los distintos puestos incluidos en el ámbito personal del presente convenio así como su adscripción al grupo profesional correspondiente.

Art. 5. – Grupos profesionales

Grupo 0

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico de alto nivel, actuando con un alto nivel de autonomía y pudiendo realizar labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados.

- a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:
 - Organizan y gestionan actividades/procesos con un elevado componente técnico, siendo éstos complejos y específicos en objetivo y contenido.
 - Se enfrentan a variados problemas y de complejidad tal que requieren profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados, así como el uso de habilidades interpersonales.
 - Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.
 - Deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras.
 - Los procedimientos y normas a aplicar no están siempre definidos, debiendo de ser capaces de encontrar soluciones en base a la aplicación de sus conocimientos teóricos y experiencia adquirida.
- b) Formación básica orientativa: titulación universitaria de grado superior o experiencia equivalente.

Grupo 1

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando con autonomía y pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores.

a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:

- Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo éstas complejas y específicas en objetivo y contenido.
- Se enfrentan a variados problemas y de gran complejidad que exigen profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados.
- Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.
- Deben tener habilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras.
- Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero aquellos no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

b) Formación básica orientativa: titulación universitaria de grado superior o medio o experiencia equivalente.

Grupo 2

Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico dentro de un proceso, actuando bajo control de su superior jerárquico, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores, con un menor nivel de autonomía.

a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:

- Programan y organizan sus propias tareas, las cuales son específicas en cuanto a objetivo y contenido.
- Requieren conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica. Deben tener suficiencia en la actividad especializada, adquirida a través de una sólida formación y cierta experiencia.
- Para los puestos técnicos, se requiere únicamente habilidades de interacción humana normales para el trato con los otros. Aquellos que desarrollan labores de soporte a la creación de negocio, deben poseer habilidades de comprensión, influencia y negociación.
- Están sujetos a planes y programas establecidos, debiendo ellos conseguir sus objetivos parciales, sometidos a supervisión de un superior.
- Se enfrentan a problemas complejos aunque en su mayor parte definidos y situaciones con aspectos novedosos, siendo necesario escoger la solución más adecuada.

b) Formación básica orientativa: titulación universitaria de grado medio o formación profesional de grado superior, o experiencia equivalente.

Grupo 3

Especialistas en las actividades específicas de carácter técnico y/o soporte asignadas.

a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:

- Ejecutan y/o supervisan actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, debiendo ser capaces de programar y organizar su propio trabajo.
 - Requieren pericia en procedimientos, adquirida a través de una formación teórica y práctica.
 - No son necesarias dotes especiales de comunicación, debiendo de tener capacidad de exposición.
 - Disponen de procedimientos para solventar los distintos problemas que se les presentan, debiendo ellos aplicar la solución más adecuada para cada posibilidad, recurriendo a un supervisor próximo en caso de situación no rutinaria.
 - Se enfrentan a problemas complejos y variados, que exigen conocimientos fundados para su resolución. Deben poseer criterio para elegir la posibilidad correcta, pudiendo determinarse sin dificultad la validez de la decisión.
- b) Formación básica orientativa: formación profesional de grado superior, medio o bachillerato, o experiencia equivalente.

Grupo 4

Son puestos que desarrollan actividades específicas técnicas y/o administrativas muy procedimentadas. Realizan actividades de contenido muy similar, con capacidad para decidir el orden de ejecución y el modo de actuación en la resolución de problemas.

a) Descripción del perfil según criterios de responsabilidad, conocimientos, autonomía, iniciativa y nivel de contribución:

- Habilidades técnicas básicas. Se requieren competencias básicas de interrelación y trato con otras personas.
- A partir de procedimientos y precedentes similares, deben ser capaces de solventar los problemas que les plantea la función, eligiendo la opción más adecuada.
- Se enfrentan a problemas en situaciones semejantes que, para su resolución, requieren de un análisis y elección entre un conjunto de cosas aprendidas.
- Son puestos a los que se les establecen prácticas y procedimientos estandarizados, que requieren supervisión sobre el progreso del trabajo y sus resultados.

b) Formación básica orientativa: formación profesional de grado medio, enseñanza básica o experiencia equivalente.

CAPÍTULO III. SISTEMA RETRIBUTIVO

Art. 6. – Estructura salarial

1. La estructura salarial en la empresa se compone de salario bruto fijo anual, de los distintos complementos recogidos en el capítulo IV y de la retribución variable a la que se hace referencia en el punto tercero del presente artículo.

Para 2007 se establece un nivel salarial mínimo por cada grupo profesional, de tal modo que ningún empleado perteneciente al grupo profesional podrá tener un salario bruto fijo anual inferior a este nivel.

Para los ejercicios siguientes del ámbito temporal del presente convenio, los niveles salariales mínimos establecidos en esta tabla crecerán anualmente el IPC real del año en curso.

	Salario mínimo	Salario objetivo
Grupo 0	22.523,00	33.534,00
Grupo 1	21.431,44	32.147,15
Grupo 2	18.404,87	27.607,81
Grupo 3	15.180,09	22.757,29
Grupo 4	14.490,97	21.737,48

2. Asimismo y para el 2007 se establece un nivel salarial objetivo por cada grupo profesional, que se configura como un parámetro para fijar los efectos señalados en el artículo siguiente.

Para los ejercicios siguientes del ámbito temporal del presente convenio, los niveles salariales objetivos establecidos en esta tabla crecerán anualmente el IPC previsto del año en curso.

3. Adicionalmente cada empleado dispondrá de un porcentaje de retribución variable, nunca inferior al 5% de su salario bruto anual fijo, que se podrá percibir en función del nivel de cumplimiento de los objetivos fijados según la política de la empresa. En cualquier caso, la empresa respetará los porcentajes superiores de variable que pudiera haber pactado individualmente con trabajadores de la plantilla.

Art. 7. – Incrementos salariales

- El punto de partida o base sobre la que se aplicará los incrementos pactados como garantía de revisión salarial son los que para cada grupo figuran en la tabla reflejada en el punto 1 del artículo 6.
- En todo caso se garantiza:
 - Para el personal cuyo salario bruto fijo anual se encuentre por debajo del salario objetivo la cantidad que resulte de aplicar el IPC previsto para el año en curso sobre el salario objetivo; dicho porcentaje se regularizará con el IPC real sobre el salario objetivo al cierre del ejercicio una vez conocido el dato.
 - Para el personal cuyo salario bruto fijo anual se encuentre por encima del salario objetivo la cantidad que resulte de aplicar el IPC previsto para el año en curso sobre el salario mínimo; dicho porcentaje se regularizará con el IPC real calculado sobre dicho salario mínimo al cierre del ejercicio una vez conocido el dato.
- Respetada la garantía reflejada en el artículo anterior, el salario bruto fijo anual podrá verse incrementado como resultado de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño.
- Si el presupuesto de revisión salarial de cualquiera de los ejercicios de vigencia del presente convenio dificultara de manera sustancial la aplicabilidad de las garantías establecidas en el apartado anterior, la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo analizará la situación y se pronunciará al respecto.

CAPÍTULO IV. COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 8. – Complementos salariales

- Los complementos regulados en el presente capítulo compensan y retribuyen las condiciones específicas propias de determinados puestos que por propia naturaleza o por razones organizativas están necesaria y obligatoriamente sometidos a distintos regímenes de trabajo o de distribución de jornada.

Los complementos salariales incluidos en el presente acuerdo no tendrán carácter consolidable por lo que se dejarán de percibir en el supuesto de un cambio de puesto no sujeto al régimen que da lugar a su percepción y quedan sometidos a la efectiva existencia del régimen específico de prestación de servicios por el cual se abonan.

- La estructura de complementos, en gran medida inspirada en el Acuerdo Marco de Amena, queda establecida en los siguientes artículos de este capítulo. Para cada concepto se relacionan los puestos de cada área que son susceptibles de percibirlo, siempre y cuando concurren todas y cada una de las circunstancias que dan derecho a su devengo. Los importes reflejados en este acuerdo tienen vigencia desde la firma del presente convenio hasta 31 de diciembre de 2007. Estos importes se revalorizarán en los siguientes años de vigencia del acuerdo en el IPC previsto para cada ejercicio.

Art. 9. – Localización y disposición e intervención

- Se entiende por localización y disposición (denominado comúnmente guardias) el modo en que la compañía organiza los recursos humanos disponibles para atender las averías o necesidades difícilmente previsibles o urgentes de intervención en la red que sean precisas fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Su base fundamental es la atención de sucesos imprevistos. En los casos en que sea necesario desplazamiento para resolver el incidente éste se efectuará por cuenta de la empresa.

La jornada de trabajo en cómputo anual y los cuadrantes de distribución de la misma se expondrán en cada uno de los centros de trabajo. Para la elaboración de los cuadrantes se tendrán siempre en cuenta los descansos legalmente establecidos.

- La situación mencionada en el punto primero se retribuye con arreglo a un esquema unitario e indivisible que consta de dos partes:
 - La entrada en situación de localización y disposición de cualquier empleado da lugar a una retribución de 205,00 € brutos por semana completa (7 días) que se permanezca en tal situación.
 - Si estando en situación de localización y disposición tiene lugar cualquier hecho que origine una intervención por parte del empleado, se establece una retribución bruta adicional que se contiene en la tabla reflejada en este punto del artículo. La doble entrada del cuadrante relaciona el tiempo total de intervención y el número de intervenciones efectuadas en una semana.

Se establece un tope de tiempo de intervención semanal retribuida de 15 horas, momento a partir del cual la compensación se efectuará con tiempo de descanso en relación de una hora por una hora.

La localización y disposición se establecerá por semana completa, salvo casos en los que la permanencia en dicha situación sea por intervalos menores de tiempo, en cuyo supuesto se remunerará proporcionalmente.

El tiempo mínimo de intervención a computar será de una hora.

Tiempo de intervención semanal	Nº de intervenciones por semana	
	1 a 3	>=4
$h \leq 4$	52,89 €	60,29 €
$4 < h \leq 8$	112,12 €	122,70 €
$8 < h \leq 12$	154,43 €	168,18 €
$12 < h \leq 15$	189,33 €	205,20 €
$15 < h$	Remuneración 1:1	

3. Se consideran festivos especiales los días 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero y domingo de Pascua. Los empleados que se encuentren en situación de disponibilidad en las mencionadas fechas, además de la retribución prevista en el punto segundo del presente artículo, tendrán derecho al disfrute de un día y medio de descanso.

4. Cuando en una semana laboral ordinaria figure algún día festivo distinto de sábado o domingo, reconocido en el calendario laboral del centro de trabajo, se establecerá una retribución adicional al punto segundo consistente en 93,00 € brutos por cada día festivo.

La retribución contemplada en este punto y la compensación con descanso mencionada en el punto tercero de este artículo son incompatibles entre sí.

5. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos:

Área de SISTEMAS DE INFORMACIÓN

- Analista de Sistemas
- Analista Sr de Sistemas
- Jefe de Proyecto de Sistemas

Área de DNF

- Técnico Especialista de Operación y Mantenimiento
- Técnico Especialista Sr. de Operación y Mantenimiento
- Técnico Sr. Soporte Técnico Zona
- Técnico Soporte Técnico Zona
- Técnico Entorno Técnico
- Técnico de Redes Acceso y Transporte
- Técnico de Redes de Transmisión
- Gestor CIM
- Técnico CIM
- Técnico Redes Multiservicios
- Técnico Core Voz
- Técnico Plataforma Gestión y Servicios
- Técnico de Supervisión de Red
- Analista Servicios
- Analista Sr. Servicios
- Analista Operaciones
- Analista de Sistemas
- Analista de Telefonía Sr.

6. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de trabajos programados, nocturnidad, complemento de sábados domingo y festivos, retén para el colectivo del área de SME/ SOHO y retén para el colectivo del área de PERSONAL.

Art. 10. – Trabajos programados

- Estos trabajos programados se retribuirán de acuerdo con la siguiente escala:
 - 36,00 € brutos por trabajo programado de duración inferior o igual a 4 horas.

- 45,00 € brutos por trabajo programado de duración superior a 4 horas e inferior o igual a 6 horas.
- 60,00 € brutos por trabajo programado de duración superior a 6 horas e inferior o igual a 8 horas.

2. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos:

Área de DNF

- Técnico Especialista de Operación y Mantenimiento
- Técnico Especialista Sr. de Operación y Mantenimiento
- Técnico Sr. Soporte Técnico Zona
- Técnico Soporte Técnico Zona
- Técnico CROR
- Técnico Entorno Técnico
- Técnico de Redes Acceso y Transporte
- Técnico de Redes de Transmisión
- Gestor CIM
- Técnico CIM
- Técnico Redes Multiservicios
- Técnico Core Voz
- Técnico Plataforma Gestión y Servicios
- Analista Servicios
- Analista Sr. Servicios
- Analista Operaciones
- Analista de Sistemas
- Analista de Telefonía Sr.

3. La percepción de este complemento será incompatible con los complementos de turnicidad, nocturnidad, localización y disposición e intervención, plus de supervisión, complemento de sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo del área de SME/SOHO y retén para el colectivo del área de PERSONAL.

Art. 11. – Turnicidad (mañana/tarde/noche)

- Dicho complemento retribuye una rotación de jornada mañana, tarde y noche.
- En la situación actual, el personal procedente de FTE que trabaja en 3 turnos percibe el complemento desglosado en:
 - Nocturnidad: 1.110,96 € brutos/año.
 - Turnicidad: 1.307,04 € brutos/año.

Asimismo, actualmente el personal procedente de Amena que trabaja en 3 turnos percibe un único complemento que engloba los 2 anteriores y que supone un 18% de su salario fijo bruto anual.

- Con el fin de unificar los criterios de pago para los diferentes colectivos y atendiendo a solicitudes relacionadas con la operación, se acuerda la modificación del esquema retributivo de la siguiente forma:
 - Se mantiene un complemento de turnicidad actualizando el importe de 1.307,04 € en un 2%, es decir, su nuevo valor será de 1.333,18 € brutos/año distribuidos en 12 pagas.
 - Desaparece la retribución fija de 1.110,96 € brutos/año en concepto de nocturnidad y queda sustituida por una retribución de 25,00 € brutos por turno completo trabajado en periodo nocturno.

No obstante lo anterior, para compensar las posibles pérdidas del personal procedente de Amena, que ya estuviera en régimen de 3 turnos percibiendo el 18% de su salario bruto anual por este concepto, se procederá de la siguiente forma:

- Se sumarán el complemento de turnicidad (1.333,18 € brutos/año) y el valor de la nocturnidad calculada mediante el producto de 51 noches por 22,22 € brutos/noche. El resultado se restará del 18% del salario bruto fijo anual de cada empleado. Si la diferencia es positiva, ésta se incorporará en un complemento ad personam estrictamente ligado a la realización de turnos mañana, tarde y noche.
- 4. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación en el área de DNF, en concreto al puesto de Técnico de Supervisión de Red.
- 5. La percepción de estos complementos, turnicidad y nocturnidad, es incompatible con los complementos de trabajos programados, rotación de jornada, complemento de sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo del área de SME/SOHO y retén para el colectivo del área de PERSONAL.

Art. 12. – Complemento de rotación de jornada (mañana/tarde)

1. El personal sujeto a rotación de jornada (generalmente mañana y tarde) disfrutará de un complemento específico que consistirá en la cantidad de 98,33 € brutos mensuales.
2. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos:

Área de DNF

- Técnico CROR

Área de PERSONAL

- Coordinador de Outsourcing
- Técnico SVA/Datos
- Jefe de Equipo de Segunda Línea
- Especialista de Reclamaciones

Área de SME/SOHO

- Coordinador de Outsourcing
- Técnico Atención al Cliente
- Jefe de Equipo Atención al Cliente Empresas

3. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de turnicidad, nocturnidad, complemento de sábados, domingos y festivos.

Art. 13. – Plus supervisión

1. Este complemento afecta al personal de CROR por el cambio de régimen de trabajo que operó desde el 2004 y compensa el hecho de trabajar sábados, domingos y festivos. El importe que se paga es diario y se fija para el 2007 un valor diario de 106,08 € brutos por cada sábado, domingo o festivo trabajado.
2. Se reconocen como días festivos especiales los días 24, 25, y 31 de diciembre, y 1 y 6 de enero. Para todo el personal del CNOR o del CROR que se halle trabajando en esas fechas se establece una compensación de 1,5 días de descanso por cada jornada trabajada.
3. Dado que los días 25 de diciembre, y 1 y 6 de enero la supervisión sólo se realiza por el personal del CNOR, en compensación percibirá 106,08 € por cada uno de estos días trabajados.
4. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos:

Área de DNF

- Técnico CROR
- Técnico de Supervisión de Red

5. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de: trabajos programados, complemento de sábados, domingos y festivos y retén

para el colectivo de SME/SOHO y retén para el colectivo de PERSONAL.

Art. 14. – Complemento de sábados, domingos y festivos

1. Los empleados que excepcionalmente deban prestar servicio en sábados, domingos o festivos, tendrán derecho a percibir una compensación de 39,00 € brutos por cada una de las jornadas efectivamente trabajadas. El descanso correspondiente se trasladará a otro día y deberá disfrutarse dentro del período de 14 días a contar desde la fecha en la que se llevó a cabo el trabajo.
2. Se consideran festivos especiales los días 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero y domingo de Pascua. Los empleados que trabajen en las mencionadas fechas tendrán derecho adicionalmente a un día y medio de descanso.
3. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos:

Área de EXCELENCIA DEL NEGOCIO

- Analista de Facturación
- Analista de Facturación Sr.

Área de DNF

- Técnico Especialista de Operación y Mantenimiento
- Técnico Especialista Sr. de Operación y Mantenimiento
- Técnico Sr. Soporte Técnico Zona
- Técnico Soporte Técnico Zona
- Técnico CROR
- Técnico Entorno Técnico
- Técnico de Redes Acceso y Transporte
- Técnico de Redes de Transmisión
- Gestor CIM
- Técnico CIM
- Técnico Redes Multiservicios
- Técnico Core Voz
- Técnico Plataforma Gestión y Servicios
- Analista Servicios
- Analista Sr. Servicios
- Analista Operaciones
- Analista de Sistemas
- Analista de Telefonía Sr

4. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de trabajos programados, localización y disposición e intervención, turnicidad, nocturnidad, plus de supervisión, rotación de jornada y retén para el colectivo del área de SME/SOHO y retén para el colectivo del área de PERSONAL.

Art. 15. – Complemento de retén para incorporarse al trabajo en situación de rotación de jornada para el colectivo SME/SOHO

1. Se establece un importe semanal de 40,00 € brutos para compensar la situación de retén en la que se encuentran determinadas personas durante la misma con objeto de cubrir las necesidades del servicio e incorporarse al mismo.
2. La empresa facilitará un teléfono móvil para el desarrollo de este servicio.
3. Este complemento podrá ser de aplicación a:

Área de SME/SOHO

- Coordinador de Outsourcing

- Técnico Atención al Cliente
 - Jefe de Equipo Atención al Cliente Empresas
4. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de trabajos programados, localización y disposición e intervención, turnicidad, nocturnidad, plus de supervisión, complemento sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo del área de PERSONAL.

Art. 16. – Complemento de retén para incorporarse al trabajo en fin de semana o festivo en situación de rotación de jornada para el colectivo de Personal

1. Se establece un importe por fin de semana completo de 20,00 € brutos para compensar la situación de retén en la que se encuentran determinadas personas durante el fin de semana completo con objeto de cubrir las necesidades del servicio e incorporarse al mismo.
2. Se establece un importe por festivo de 10,00 € brutos para compensar la situación de retén en la que se encuentran determinadas personas durante un festivo, que no sea sábado o domingo, con objeto de cubrir las necesidades del servicio e incorporarse al mismo.
3. La empresa facilitará un teléfono móvil para el desarrollo de este servicio.
4. Este complemento podrá ser de aplicación a:
Área de PERSONAL
 - Coordinador de Outsourcing
5. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de trabajos programados, localización y disposición e intervención, turnicidad, nocturnidad, plus de supervisión, complemento sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo del área de SME/SOHO.

CAPÍTULO V. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL, PLUS TRANSPORTE Y KILOMETRAJE

Art. 17. – Movilidad geográfica

1. Supone todo cambio de centro de trabajo que exija cambio de residencia, siempre que implique cambio de Provincia. La empresa podrá exigir la acreditación del cambio de residencia.
 - 1.1 Se entenderá traslado forzoso aquel que viene impuesto por la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
 - 1.2 Se entenderá como traslado voluntario el solicitado por el trabajador, ya sea de forma directa por interés personal, ya por concurrir a la cobertura de una vacante cuyo puesto supone el traslado.
2. Los empleados que pudieran ser objeto de traslado forzoso a instancias de la empresa, por razones organizativas, productivas, económicas o técnicas recibirán las siguientes compensaciones:
 - 2.1 Ayuda a vivienda: pago de 1.000,00 € brutos al mes para el alquiler de la vivienda, con las implicaciones fiscales a cargo del empleado, durante 2 años.
 - 2.2 La empresa abonará gastos de mudanza contra la presentación de factura.
 - 2.3 La empresa asumirá el coste de la agencia para búsqueda de vivienda contra presentación de factura y un desplazamiento ida y vuelta como máximo para el empleado y cónyuge para la búsqueda de vivienda.
 - 2.4 Indemnización: pago del 10% del salario fijo bruto anual, no consolidable. Esta indemnización será

abonada prorrateando su cuantía en las 24 mensualidades siguientes a la que se verifique el traslado y mientras el trabajador siga siendo empleado en la compañía.

- 2.5 Si el empleado volviese a su localidad de origen dejaría de percibir la ayuda a vivienda y no se le abonaría la parte de indemnización por traslado que le quedara pendiente de cobrar.
- 2.6 Dentro de la comisión correspondiente, se atenderán con preferencia las solicitudes de retorno a su localidad de origen del personal que haya sido afectado por un traslado forzoso, siempre que las circunstancias por las que dicho traslado forzoso se produjo hubieran desaparecido y/o la plaza ocupada por el afectado pudiera ser sustituida con un perfil ajustado en conocimiento y experiencia a la plaza ocupada.

Art. 18. – Movilidad funcional

1. La movilidad funcional ordinaria no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al grupo profesional y la idoneidad del trabajador para el desarrollo de nuevas funciones previa realización, si ello es necesario, de procesos de formación o adaptación.
2. En caso de realización temporal de funciones de grupo profesional superior el trabajador tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución mínima fijada para éste último. En caso de desarrollo temporal de funciones de grupo profesional inferior, el trabajador mantendrá el derecho a su retribución de origen.
3. En los restantes supuestos de movilidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 19. – Plus transporte

1. Con efectos de 1 de enero de 2009 se establece un plus transporte de 550,00 € brutos anuales fraccionados en once pagos.
2. La implantación del mencionado plus transporte comportará la compensación y absorción de cualquier cuantía que pudiera venir percibiendo el trabajador por este concepto, sustituyendo este importe esquemas anteriores a todos los efectos.
3. A efectos del abono del plus transporte, el mes en que no se percibirá el mismo es el mes de agosto.

Art. 20. – Kilometraje

El valor del kilometraje se establece para el año 2007 en 0,24 € brutos por kilómetro.

CAPÍTULO VI. VACANTES Y FORMACIÓN

Art. 21. – Provisión de vacantes

1. Una de las maneras de impulsar la promoción dentro de la empresa es la gestión de las vacantes que surgen en su seno. Teniendo en cuenta este objetivo, la provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, que determinará la empresa según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, generalmente, con los criterios y procedimiento siguientes:
 - 1.1 Se difundirá en la web corporativa la existencia de la vacante a cubrir especificando las condiciones generales del puesto, así como su fecha de publicación. El personal interesado dirigirá sus

solicitudes a la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo que se especifique para cada caso.

- 1.2 Entre las solicitudes recibidas la dirección de recursos humanos determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto a cubrir. En primer lugar se atenderán las solicitudes internas de traslados y las de promoción interna.
- 1.3 La dirección de recursos humanos podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se hayan considerado idóneas y en casos de urgencia o de carácter coyuntural.
- 1.4 Se informará a la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo con carácter trimestral del cumplimiento de las obligaciones asumidas en el presente apartado. Dicha información podrá ser anticipada a petición de una de las partes en casos de urgente necesidad.

Art. 22. – Formación

1. La formación facilita tanto a la empresa como a los empleados la adaptación a las nuevas tecnologías, así como la adecuación a un entorno social y de negocio sometido a constantes cambios. La empresa y en concreto quienes desempeñan funciones de mando o dirección, se comprometen a dedicar una constante atención a la formación y perfeccionamiento en el puesto de trabajo del personal que tenga bajo su dependencia, con el fin de desarrollar las condicionantes exigibles.
2. Todos los empleados de la empresa tienen la obligación de actualizar y adecuar sus conocimientos a las innovaciones tecnológicas operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que la empresa ponga a su disposición.
3. La empresa y los representantes de los trabajadores son conscientes del papel de la formación, como instrumento esencial para afrontar con éxito el reto de la competencia y como elemento potenciador de la empleabilidad de sus trabajadores.
4. La formación debe reunir la calidad suficiente, no debe ser discriminatoria y todos los empleados de la plantilla deben tener las mismas oportunidades de acceso a la misma.
5. La formación de calidad y para todos es un objetivo prioritario, y debe llegar a todos los empleados con contenidos dirigidos a su formación profesional, de forma que facilite la promoción garantizando el principio de igualdad de oportunidades.
6. La comisión paritaria de formación asume las competencias de recibir información del plan de formación presentado ante organismos públicos, así como realizar el seguimiento de la formación que se vaya impartiendo a lo largo del año.

CAPÍTULO VII. TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSOS

Art. 23. – Jornada

1. La jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del convenio se sitúa en 1.740 horas efectivas (jornada real una vez descontadas vacaciones, 14 festivos, 2 festivos de empresa: 24 y 31 de diciembre y dos días de libre disposición).
2. Se establece la jornada intensiva todos los viernes del año, así como para los meses de julio y agosto. La aplicación de la misma afectará a todos los empleados con jornada partida y que no estén adscritos a una

actividad que por sus características esté sujeta a horarios especiales. En cualquier caso se garantizará en todo momento la atención del servicio.

3. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, France Telecom España, S.A. confeccionará y publicará los calendarios y horarios laborales para cada centro de trabajo o dependencia que han de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes.
4. La empresa dará información de los mismos a la representación legal de los trabajadores, con carácter previo a su publicación.
5. Los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Art. 24. – Trabajos programados

1. Se entiende por trabajos programados aquellos que por necesidades operativas no pueden ser realizados durante la jornada ordinaria diurna, lo que implica que su realización se lleve a cabo en horas nocturnas (entre las 22 y las 6 horas). Los trabajos programados se planificarán semanalmente de lunes a viernes preavisándose de los mismos con una antelación de 72 horas.

Las excepciones a la realización de los trabajos de lunes a viernes o al preaviso mínimo de 72 horas estarán justificadas por necesidades del servicio imprevistas o requerimientos de los clientes. De las excepciones se informará a la comisión de interpretación.

En caso de trabajo no sujeto a jornada partida, el trabajo programado se encomendará preferentemente al personal que preste sus servicios en horario de mañana.

2. Las horas invertidas en el trabajo programado tienen la consideración de jornada, y su compensación con tiempo (1:1) se realizará preferentemente en la jornada siguiente. Asimismo, y de común acuerdo con el responsable del servicio, las horas correspondientes al trabajo programado podrán acumularse para disfrutarse en otro momento, debiéndose realizar el descanso compensatorio dentro de un período de tres meses inmediatamente siguiente a su realización.
3. En el desarrollo de los trabajos programados se respetará en todo caso un descanso de 9 horas (artículo 22.2 del Real Decreto 1561/95). En caso de no poder alcanzar este descanso de 9 horas entre jornadas, la entrada se retrasará el tiempo suficiente para llevarlo a cabo.
4. Este régimen será de aplicación a las áreas y puestos recogidos en el artículo 10.2 del presente convenio y será incompatible con los sistemas de turnicidad, nocturnidad, localización y disposición e intervención, plus de supervisión, complemento de sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo del área de SME/SOHO y retén para el colectivo del área de PERSONAL.

Art. 25. – Vacaciones

1. El personal de France Telecom España, S.A. disfrutará por año natural de 22 días laborables de vacaciones.
 - 1.1 El disfrute de estas vacaciones se producirá preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.
 - 1.2 Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán prioridad para que el periodo anteriormente

mencionado pueda ser disfrutado de forma que coincida con las vacaciones escolares.

- 1.3 Los trabajadores deberán disfrutar un periodo de vacaciones ininterrumpido de al menos 10 días laborables.
- 1.4 Las vacaciones deberán disfrutarse durante el año natural. Como excepción y siempre que las necesidades de cada uno de los grupos lo justifiquen, podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.
- 1.5 La situación de IT sobrevenida con anterioridad al inicio del disfrute de vacaciones y que se prolongue durante las mismas interrumpirá su cómputo durante los días que dure esta. Igualmente lo interrumpirá un proceso de IT sobrevenido durante el transcurso del disfrute de vacaciones siempre y cuando hubiese sido necesaria la hospitalización del trabajador.
- 1.6 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Deberán disfrutarse en los días inmediatamente posteriores a su incorporación en la empresa.
2. Adicionalmente, se establecen como festivos los días 24 y 31 de diciembre. Si los referidos días coincidieran con sábado, domingo o festivos serán sustituidos en el calendario laboral por dos días laborables del periodo navideño.

Art. 26. – Días de libre disposición

1. Se conceden dos días de libre disposición que podrán ser disfrutados durante el año natural y en ningún caso serán compensados económicamente en caso de baja del empleado.
2. La posibilidad de disfrute de estos días estará condicionada a las necesidades del servicio.
3. En el caso de que los días de libre disposición no puedan ser disfrutados por denegación expresa de la petición efectuada, dichos días podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

CAPÍTULO VIII. BENEFICIOS SOCIALES

Art. 27. – Ayuda a comida

1. Se establece una ayuda para comida a través de tickets restaurantes por importe de 7,81 €.
2. Durante el mes de julio no se entregará ayuda comida para aquel personal que este sujeto a jornada intensiva.
3. A efectos de este artículo el mes de agosto se considerará período de vacaciones por lo que no se hará entrega de esta ayuda a ningún empleado.

Art. 28. – Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal

La empresa completará al 100% el salario bruto fijo anual de los empleados en situación de Incapacidad Temporal para el desarrollo de su trabajo, incluyendo la de riesgo por

embarazo, hasta el día de la extinción de la situación de Incapacidad Temporal.

Art. 29. – Seguro de vida

La empresa ofrece a todos los empleados una póliza de seguro de vida y accidentes que garantiza el pago de una indemnización en el caso de fallecimiento o de incapacidad permanente absoluta.

El importe de la indemnización será de 2 anualidades del salario bruto anual, en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte por causas naturales y de 4 anualidades del salario bruto anual en caso de incapacidad permanente absoluta o muerte por accidente.

A efectos de este seguro se considera salario bruto anual el salario fijo bruto efectivamente percibido, así como la retribución variable sujeta a objetivos pactada en contrato.

Las exclusiones así como las condiciones de adhesión del seguro serán las fijadas en la póliza suscrita por la empresa de las cuales se facilitará información a los empleados.

Art. 30. – Seguro médico

Los empleados dispondrán de un seguro médico contratado por la empresa con una compañía aseguradora privada. De este seguro serán también beneficiarios su cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada e hijos menores de 25 años de conformidad con la política de la compañía.

Art. 31. – Tráfico telefónico

Se ofrece la posibilidad de disfrutar de una bonificación mensual de 30,05 € en un máximo de 3 líneas Orange. No será posible acumular en una misma línea más de una bonificación, ni solicitar la bonificación en un contrato de empresa, autónomo o equivalente.

Art. 32. – Tratamiento fiscal de los beneficios sociales

La empresa asume el impacto fiscal de ciertos beneficios sociales actuales, en concreto los derivados del tráfico telefónico, seguro de vida y seguro médico.

Art. 33. – Plan de pensiones

Con el mismo espíritu de llevar a cabo una homogeneización de condiciones, la empresa ofrece al personal procedente de France Telecom España, S.A. alcanzar en dos años el nivel de aportación que como promotor viene efectuando para el personal procedente de Amena, en las mismas condiciones, requisitos y límites que para dicho personal. Dicho nivel de aportación se alcanzará de la siguiente forma:

- 1% a partir de julio de 2007, siempre y cuando el empleado aporte el 1%.
- 2% a partir del 1 de julio de 2008, siempre y cuando el empleado aporte el 2%.

Los salarios reguladores que se tendrán en cuenta a efectos de las cuantías y topes del régimen de aportación son los actualmente vigentes para el personal procedente de Amena.

Como consecuencia de las distintas operaciones societarias acaecidas en el año 2006, existen actualmente dos planes de pensiones en la empresa. Con objeto de proceder a la homogeneización de condiciones a que hace referencia en párrafo anterior, se acuerda la unificación de los distintos planes en un único plan de pensiones de France Telecom España, S.A., cuyo reglamento deberá adaptarse para recoger las condiciones estipuladas en el apartado anterior para el colectivo procedente de France Telecom España, S.A.

Art. 34. – Acción social

1. En materia de acción social, las partes convienen la creación de una comisión de acción social compuesta por las partes firmantes del acuerdo, que anualmente acordará los programas para todos los empleados de France Telecom España, S.A.
2. Dicha comisión estará compuesta por:
 - Un presidente designado por la dirección de FTE.
 - Cuatro vocales en representación de los trabajadores de FTE designados por el sindicato firmante del presente acuerdo.
 - Cuatro vocales en representación de la empresa.
3. Para el año 2007, el presupuesto de acción social estará dotado de 442.000,00 €. Para los ejercicios siguientes durante la vigencia del convenio, este presupuesto se incrementará con el IPC real del año anterior.
4. Se establece como programa prioritario y con cargo al presupuesto la atención a empleados con hijos con una minusvalía física o psíquica superior o igual al 33%. Se establece un importe mínimo de 966,96 € brutos año.
5. Asimismo, y con cargo al presupuesto, se prevé como segundo programa prioritario la ayuda mediante cheque guardería.

CAPÍTULO IX. PERMISOS**Art. 35. – Parejas de hecho**

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges, a efectos del disfrute de las condiciones que se recogen para los matrimonios, siempre que estén inscritos en el Registro Oficial correspondiente, salvo el disfrute del permiso por matrimonio el cual no podrá disfrutarse en más de una ocasión en el plazo de 3 años.

Art. 36. – Permisos retribuidos

- Matrimonio. Se concederán 15 días naturales ininterrumpidos de permiso por matrimonio o por inscripción en el registro de parejas de hecho o elevación a escritura pública de la formación de pareja de hecho. Se podrá adelantar la fecha de inicio de disfrute de este permiso al día inmediatamente anterior a la celebración del mismo.
- Día de trabajo coincidente con el enlace de familiares hasta 2º grado. Gozará de permiso retribuido para poder asistir a la boda de familiares hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad que se celebre en sábado o domingo el empleado a quien, como consecuencia del régimen de trabajo a turnos o rotación de jornada o necesidades del servicio, le corresponda trabajar en dicha fecha, sin perjuicio de garantizarse en todo caso el servicio.
- Enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad: 3 días naturales de permiso y cinco días con desplazamiento interprovincial o superior a 100 Km.
- Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales y cuatro en caso de desplazamiento interprovincial o superior a 100 Km.

En caso de hospitalización, el empleado podrá fijar el momento del inicio del disfrute del permiso en tanto el familiar se halle hospitalizado, debiendo acreditar

fehacientemente dicha circunstancia en el momento del disfrute.

- Fallecimiento de familiares. En caso de fallecimiento de familiares hasta segundo grado consanguinidad o afinidad 3 días naturales de permiso y cinco días naturales con desplazamiento interprovincial o superior a 100 Km.

No se contará como día de permiso si el fallecimiento ocurre finalizada la jornada laboral, empezando a contar desde el día siguiente.

- Mudanza: 1 día natural por traslado de domicilio habitual y 2 días naturales en caso de que el desplazamiento sea interprovincial o superior a 100 Km.
- Exámenes oficiales: por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

El personal sujeto a turnos y siempre y cuando realicen su turno en jornada nocturna tendrán libre la noche anterior.

Se concederán días completos cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta a la de residencia del trabajador o trabajadora, o por la coincidencia de varios exámenes dentro de una misma jornada laboral.

- Consulta de especialidades médicas, operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso: tiempo estrictamente necesario, incluyendo exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
 - Cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable y de asistencia obligatoria a tribunales: el tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, el tiempo estrictamente necesario.
 - Nacimiento de hijos o hijas: 3 días naturales y 4 días en caso de desplazamiento interprovincial o superior a 100 Km.
- No se contará como día de permiso si el nacimiento ocurre finalizada la jornada laboral, empezando a contar desde el día siguiente.

- Lactancia. Los empleados, por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá ser sustituido a voluntad de la trabajadora por una reducción de su jornada en una hora y realizarla de forma continua siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Se podrá acumular en jornadas completas durante 11 días laborables que necesariamente deberán disfrutarse en el tiempo inmediatamente posterior a la finalización del permiso por maternidad. En caso de elegir la opción de acumulación se deberá comunicar, siempre que sea posible, con una antelación de 15 días naturales a la fecha del disfrute.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Art. 37. – Aspectos generales**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con lo que establezcan las disposiciones legales.
2. La comisión paritaria de interpretación y empleo del acuerdo, se encargará de elaborar un listado de faltas y

sus correspondientes sanciones de cara a la implantación de un procedimiento sancionador.

CAPÍTULO XI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 38. – Principios generales

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.
2. En este sentido y de acuerdo con el artículo catorce, apartado 2 de la Ley 31/1995, la empresa desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.
3. Conforme al artículo 16, apartado 1 de la Ley 31/1995 y al artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Art. 39. – Comité central de prevención de riesgos laborales

1. Composición. Sin perjuicio de las competencias y facultades de los distintos comités de seguridad y salud y delegados de prevención se constituirá un comité central de prevención de riesgos laborales (CCPRL) destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la empresa en materia de prevención de riesgos. El CCPRL será el órgano paritario constituido por doce miembros: seis representantes de la empresa y seis representantes de los trabajadores; donde la dirección de la empresa ejercerá su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley 31/1995.

2. Reuniones. El CCPRL se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

En las reuniones del CCPRL participarán, con voz pero sin voto, los representantes de los trabajadores y los representantes de la Dirección que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano.

3. Competencias y facultades. El ámbito territorial de las competencias y facultades del CCPRL será el estatal y el que supere al correspondiente a las de cada uno de los comités de seguridad y salud o delegados de prevención que se constituyan o nombren en cada caso.

Serán competencias del CCPRL:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el CCPRL estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.
 - b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención.
 - c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
4. La empresa articulará la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos contratados para la prestación de obras o servicios conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y concretamente en lo que a consulta y participación se refiere.

Art. 40. – Protección de la maternidad

1. Las empleadas en situación de embarazo o parto reciente podrán comunicar de manera formal dicha situación al servicio de prevención al objeto de valorar individualmente la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a riesgos específicos, o el trabajo nocturno o el trabajo a turnos.
2. En el caso de detectarse riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se tomarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos.
3. De forma general y sin menoscabo de la evaluación específica que deba realizarse en cada caso:
 - Los trabajos con riesgo de caída de altura, en espacios confinados o trabajos nocturnos serán actividades prohibidas para trabajadoras embarazadas.
 - La manipulación manual de cargas supone una situación de alto riesgo para trabajadoras embarazadas.
 - Los trabajos en espacios confinados y la manipulación manual de cargas suponen situaciones de alto riesgo para trabajadoras en periodo de lactancia.

CAPÍTULO XII. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Art. 41. – Promoción de la igualdad

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluida las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, expresado en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 y en la Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 42. – Comisión paritaria de igualdad y conciliación

1. Se crea una comisión de igualdad y conciliación integrada por:
 - Un presidente que será designado por la empresa.
 - Tres vocales en representación del sindicato firmante del convenio.
 - Tres vocales en representación de la dirección.
2. La comisión paritaria de igualdad y conciliación estudiará la adopción de posibles medidas que, atendidas las necesidades del servicio, promuevan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
3. La comisión paritaria de igualdad y conciliación asumirá las competencias legalmente establecidas en materia del diseño y desarrollo del Plan de igualdad en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Art. 43. – Reducción de jornada

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, como mínimo de un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.
2. Los trabajadores en jornada partida cuyo porcentaje de reducción solicitado por guarda legal sea igual o superior al 25% podrán pasar a desempeñar su servicio en jornada continuada dentro del horario laboral anualmente establecido.

Art. 44. – Medidas y derechos laborales para las víctimas de violencia de género

Se deben conocer y observar las medidas legales que amparan a los empleados y trabajadoras víctimas de violencia de género, que acrediten dicha situación conforme a lo establecido legalmente, (Ley 1/2004, de 28 de diciembre) en especial lo relativo a:

1. Jornada laboral. Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
2. Suspensión del contrato.
3. Cambio de centro de trabajo, incluyendo cambio localidad.
4. Extinción del contrato con derecho a la percepción íntegra de su liquidación sin descuento de preaviso.
5. No se computarán como faltas de asistencia, a lo efectos recogidos en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por un trabajador o trabajadora.

Art. 45. – Evaluación de desempeño

No se realizará evaluación de desempeño a aquellos empleados que hayan estado de baja, independientemente del motivo, por un periodo superior a seis meses dentro de un mismo año natural.

Art. 46. – Excedencias

Excedencia voluntaria

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.
Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. Si durante el periodo de excedencia el trabajador realizará actividades por cuenta propia o ajena que supongan concurrencia con las de la empresa, perderá su derecho al reingreso.

Excedencia por guarda legal

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
3. El periodo podrá disfrutarse de forma fraccionada.
4. Reserva forzosa de puesto durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 47. – Suspensión del contrato por maternidad y paternidad

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que las seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los supuestos de adopción o acogimiento, en las condiciones arriba mencionadas, la suspensión producirá efectos a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva.

En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, se ampliará la suspensión del contrato durante dos semanas.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del período de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Suspensión del contrato por paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador podrá ejercer este derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta que finalice la suspensión del contrato del artículo 48.4 del E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Art. 48. – Prestación complementaria en situaciones de baja por maternidad o paternidad

La empresa complementará hasta el 100% del salario fijo bruto anual de los empleados en situación de baja por maternidad o paternidad hasta el día de la extinción de la situación a que dio lugar el complemento. En todo caso, la empresa abonará como máximo la diferencia entre el importe teórico que le pudiera corresponder por la prestación de maternidad o paternidad, independientemente de que tenga derecho o no a percibirlo, y el 100% de la retribución mensual fija.

CAPÍTULO XIII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y SINDICALES

Art. 49. – Secciones sindicales

La interlocución, negociación y representación en el ámbito global de la empresa, y superior por ello a los ámbitos de centro de trabajo, será ostentada por las secciones sindicales presentes en la empresa, de ámbito estatal, y que cuenten con una representación igual o superior al 10% de los delegados de personal y miembros de comité electos. Dichas secciones sindicales tendrán la legitimación prevista en el Estatuto de los Trabajadores para tratar y acordar, en su caso, sobre aquellas cuestiones de carácter colectivo que el Estatuto atribuye a los representantes legales de los trabajadores. La representatividad de cada una de ellas vendrá ponderada por el número de delegados o miembros de comité que pertenezcan a cada una.

Art. 50. – Delegados sindicales. Garantías y derechos complementarios

1. Los sindicatos que alcancen a nivel nacional en France Telecom España, S.A. un porcentaje de representatividad igual o superior al 10%, podrán designar de entre los trabajadores de la empresa hasta 3 delegados sindicales.
2. Los sindicatos que cuenten con un nivel de representación a nivel nacional en France Telecom España, S.A. de entre un 25% y un 40% podrán designar hasta cuatro delegados sindicales, de los que podrán liberar de prestación de servicios hasta un máximo de dos.
3. Los sindicatos que cuenten con un nivel de representación a nivel nacional en France Telecom España, S.A. superior a un 40% podrán designar 6 delegados sindicales, de los que podrán liberar hasta un máximo de 5.
4. Con objeto de dar estabilidad dentro de la función de representatividad a los delegados que gozan de liberación de prestación de servicios, se entiende que esta tiene carácter estable y permanente por un período no inferior a 12 meses salvo que haya nuevas elecciones sindicales durante dicho período. Asimismo, y en atención a dicha circunstancia, la retribución variable a la que pudieran tener derecho se calculará con arreglo al nivel de consecución acreditado de acuerdo con la siguiente distribución del 100% del porcentaje de objetivo que individualmente pueda acreditar cada uno de ellos:
 - 50% del porcentaje corresponderá al grado de cumplimiento de los objetivos de empresa.
 - 50% del porcentaje corresponderá al grado de cumplimiento del área al que se haya adscrito.

Art. 51. – Comités de empresa y delegados de personal. Garantías y derechos complementarios

1. Los comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales podrán celebrar, previa autorización de la empresa, reuniones con los trabajadores en los centros de trabajo, dentro del horario laboral.
2. Se permite la cesión del crédito horario entre los representantes electos de los trabajadores de una misma organización sindical en la misma provincia de trabajo. Tanto el uso del crédito horario como la situación de posibles cesiones se deberán notificar a la dirección de la compañía. En este último supuesto dicha notificación deberá hacerse con una antelación de un mes. No computará dentro del crédito horario establecido para cada representante o delegado sindical el tiempo invertido en reuniones convocadas por la dirección de la empresa.
3. La empresa pondrá además un único local a disposición de cada una de las organizaciones sindicales que cuenten con un nivel de representación en el conjunto de la empresa igual o superior al 40 por 100 de los delegados de personal y miembros del comité electos.
4. Dentro de sus posibilidades France Telecom España, S.A. permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.
5. Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La empresa cede sus medios electrónicos a la representación legal de los trabajadores, para las siguientes comunicaciones relativas a sus funciones propias de representación, siempre y cuando acredite un nivel de representatividad de al menos el 10%:

- Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores.
 - Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores y sus interlocutores en la empresa (recursos humanos).
 - Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores y sus centrales sindicales.
 - Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores y los empleados individualmente. Estas comunicaciones nunca podrán ser masivas salvo autorización expresa previa de la empresa.
7. Las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos con representatividad en la empresa de acuerdo con el artículo 48, podrán disponer de un espacio en la intranet de France Telecom España, S.A. con funciones similares a las de tablón de anuncios. Igualmente se podrá crear una dirección de correo electrónico a nombre de la sección sindical.
8. El ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores, bien como representante electo o bien como delegado sindical o delegado de prevención, no podrá suponer en ningún caso perjuicio en su evaluación del desempeño ni en las consecuencias que de dicha evaluación se deriven. La dirección de recursos humanos garantizará el cumplimiento de este precepto por los medios que la empresa articule, informando de ello a la comisión de interpretación del convenio y empleo. En el caso de que alguien, como consecuencia de sus funciones de representación sindical, esté liberado durante toda la jornada, su evaluación del desempeño se corresponderá con la media de su unidad de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Los incrementos y garantías regulados en el artículo 7 para el 2007 serán únicamente de aplicación a aquellos empleados que acreditando un alta anterior a 31 de diciembre de 2006 permanezcan de alta en la compañía a la fecha de la firma del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

- Con carácter transitorio para el personal que no viniera percibiendo importe alguno en concepto de plus de transporte, con efectos de 1 de julio del 2007 hasta 30 de junio de 2008 percibirán una cuantía de 275,00 € brutos fraccionados en 11 pagos iguales (5 pagos en 2007 y 6 en 2008). A partir del 1 de julio de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2008 percibirán 250,00 € brutos en 5 pagos iguales. A partir del 1 de enero de 2009 aplicará el importe establecido en el artículo 19 del presente convenio.
- El personal que viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto o derivada del tratamiento del mismo, que individualmente pueda acreditar a la firma de este convenio, mantendrá el mismo esquema y cuantía hasta 31 de diciembre de 2008, momento en el que se procederá a la homogeneización de condiciones, ajustándose el importe a percibir y el esquema a lo establecido en el artículo 19 del presente convenio. En el supuesto de que se acredite en concepto de plus transporte un importe superior al indicado en el mencionado artículo 19, las diferencias totales que pudieran generarse con la entrada en vigor del nuevo esquema se integrarán como condición ad personam en

el salario bruto fijo anual con el tope máximo de 500,00 € brutos anuales.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio anula y sustituye para el personal de France Telecom España, S.A. cualquier acuerdo anterior que pudiera haber suscrito France Telecom España, S.A. o Retevisión móvil, S.A. o Auna Operadores de Telecomunicaciones, S.A. o Auna Telecomunicaciones, S.A.U.

El contenido en conjunto del presente convenio, considerado en su cómputo global y valorado hasta el final de su vigencia, compensa y sustituye cualquier esquema, condición o acuerdo que respecto de los distintos conceptos se estuviera aplicando con anterioridad, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible.

ANEXO I

Grupo 0

JEFE PROYECTO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN
ANALISTA SENIOR DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN
TÉCNICO ESPECIALISTA SENIOR O&M

Grupo 1

ABOGADO
ANALISTA CONTROL DE GESTIÓN
ANALISTA DE FACTURACIÓN SENIOR
ANALISTA DE PROCESOS SENIOR
ANALISTA DE SISTEMAS
ANALISTA DESARROLLOS WEB
ANALISTA MERCADO
ANALISTA SENIOR CRÉDITOS
ANALISTA SERVICIOS SENIOR
ANALISTA DE TELEFONÍA SENIOR
COMERCIAL PRODUCTOS/SERVICIOS AVANZADOS
COORDINADOR OPERATIVO
CUSTOMER SERVICE MANAGER
ESPECIALISTA RRHH
ESPECIALISTA SENIOR GESTIÓN DE CARTERA
ESPECIALISTA SENIOR SERVICIOS
GESTOR CANAL INDIRECTO
GESTOR CANALES DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL
GESTOR COMERCIAL PROD. /SERV. AVANZADOS
GESTOR DE PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN
GESTOR DESARROLLO COMERCIAL
GESTOR NACIONAL VENTA DIRECTA
GESTOR POSTVENTA SENIOR
GESTOR PRODUCTO
GESTOR PRODUCTO SENIOR-CONTENIDOS
GESTOR PROYECTOS
GESTOR PUBLICIDAD
GESTOR SENIOR E-SHOP
GESTOR SERVICIOS
INGENIERO DE PREVENTA
INGENIERO INNOVACIÓN

IP ROUTERS GENERIS ENGINEER
 JEFE ATENCIÓN AL CANAL
 JEFE BACK OFFICE
 JEFE DE CENTRO
 JEFE FRONT OFFICE
 JEFE TELEVENTA Y POTENCIALES
 SUPERVISOR CALIDAD-CRÉDITOS
 SUPERVISOR CANAL INTEGRADOR
 SUPERVISOR DE LOGÍSTICA
 SUPERVISIÓN SENIOR DISTRIBUCIÓN
 SUPERVISOR TRADE MARKETING TERRITORIAL
 TEC. SENIOR GESTIÓN EMPLAZAMIENTOS
 TEC. SENIOR RESPONSABILIDAD CORPORATIVA
 TEC. ESPECIAL. OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO
 TÉCNICO COMERCIAL GRANDES CUENTAS
 TÉCNICO COMERCIAL SENIOR
 TÉCNICO COMPRAS
 TÉCNICO CONTROL COMERCIAL GGCC
 TÉCNICO CORE VOICE
 TÉCNICO DE PROYECTO SENIOR
 TÉCNICO SENIOR DE MÉTODOS Y CALIDAD
 TÉCNICO SENIOR ECONÓMICO-FINANCIERO
 TÉCNICO SENIOR NEGOCIOS CON OPERADORES
 TÉCNICO SENIOR RELACIONES SECTORIALES
 TÉCNICO SENIOR SATISFACCIÓN CLIENTES
 TÉCNICO SENIOR SEGURIDAD
 TÉCNICO SENIOR SERVICIOS
 TÉCNICO SENIOR SOPORTE TÉCNICO ZONA
 TÉCNICO UPSSELLING SENIOR

Grupo 2

ANALISTA COBROS
 ANALISTA CRÉDITOS
 ANALISTA DE FACTURACIÓN
 ANALISTA DE PROCESOS
 ANALISTA DE RIESGOS Y FRAUDE
 ANALISTA GESTIÓN OPERATIVA OUTSOURCING
 ANALISTA LOGÍSTICA
 ANALISTA OPERACIONES
 ANALISTA POSTVENTA
 ANALISTA PROGRAMADOR
 ANALISTA RECOBRO
 ANALISTA SERVICIOS
 COORDINADOR ATENCIÓN AL CLIENTE
 COORDINADOR OUTSOURCING
 ESPECIALISTA SERVICIOS
 GESTOR DE PROVISIÓN SENIOR
 GESTOR E-SHOP
 GESTOR MARKETING OPERATIVO
 GESTOR OFERTA TÁCTICA
 GESTOR PRODUCTO-CONTENIDOS
 INGENIERO RED
 JEFE DE EQUIPO- AT- CLIENTE EMPRESAS
 JEFE DE EQUIPO SEGUNDA LÍNEA
 REDACTOR SENIOR
 SUPERVISOR CANAL DE VENTAS
 SUPERVISOR DISTRIBUCIÓN

TECN. SOPORTE SIST. ATENCIÓN AL CLIENTE
 TÉCNICO ADMÓN. VTAS-SIST.COMISIONES
 TÉCNICO COMERCIAL
 TÉCNICO COMUNICACIONES
 TÉCNICO CONTROL PRESUPUESTARIO SR.
 TÉCNICO COORDINACIÓN ECONÓMICA
 TÉCNICO DE GESTIÓN DE EMPLAZAMIENTOS
 TÉCNICO DE MÉTODOS Y CALIDAD
 TÉCNICO DE SISTEMAS
 TÉCNICO DE TRÁFICO SENIOR
 TÉCNICO DESARROLLOS WEB
 TÉCNICO ECONÓMICO-FINANCIERO
 TÉCNICO DE FACTURACIÓN Y COBROS
 TÉCNICO FIDELIZACIÓN
 TÉCNICO FORMACIÓN CAC
 TÉCNICO GESTIÓN MARCA Y COMUNIC. EXTERNA
 TÉCNICO INTELIGENCIA DE CLIENTES
 TÉCNICO MARKETING
 TÉCNICO NEGOCIOS CON OPERADORES
 TÉCNICO OFERTA MERCADO
 TÉCNICO PLATAFORMAS GESTIÓN Y SERVICIOS
 TÉCNICO PROVISIÓN
 TÉCNICO PROYECTO
 TÉCNICO RELACIONES SECTORIALES
 TÉCNICO REPORTING SENIOR
 TÉCNICO RETENCIÓN
 TÉCNICO RRHH
 TÉCNICO SEGURIDAD
 TÉCNICO SENIOR ANÁLISIS OP. Y PLANIFICAC.
 TÉCNICO SENIOR CONTROL PRESUPUESTARIO
 TÉCNICO SENIOR OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO
 TÉCNICO SENIOR SOPORTE AL CANAL DE VENTA
 TÉCNICO SERVICIOS
 TÉCNICO SOPORTE TÉCNICO ZONA
 TÉCNICO SR. SUPERVISIÓN DE RED
 TÉCNICO SVA/DATOS

Grupo 3

DISEÑADOR
 ESPECIALISTA RECLAMACIONES
 GESTOR CIM
 GESTOR COBROS
 GESTOR DE PROVISIÓN
 GESTOR DOCUMENTAL
 GESTOR FACTURACIÓN Y COBROS
 GESTOR OPERACIONES
 GESTOR POSTVENTA
 GESTOR POSTVENTA ADMINISTRATIVA
 GESTOR RECOBRO
 GESTOR SOPORTE TÉCNICO
 REDACTOR
 SUPERVISOR ATENCIÓN AL CLIENTE
 SUPERVISOR FIELD OPERATIONS
 TECN. ESPECIALISTA SEGURIDAD PATRIMONIAL
 TÉCNICO ATENCIÓN AL CANAL
 TÉCNICO CANAL VENTAS
 TÉCNICO CIM

TÉCNICO CONTROL PRESUPUESTARIO
 TÉCNICO CRÉDITOS
 TÉCNICO CROR
 TÉCNICO ADMINISTRACIÓN DE VENTAS
 TÉCNICO DE ANÁLISIS OPERATIVO Y PLANIFIC.
 TÉCNICO DE LOGÍSTICA
 TÉCNICO DE POSTVENTA
 TÉCNICO DE SOPORTE AL CANAL DE VENTAS
 TÉCNICO DE TRÁFICO
 TÉCNICO DESARROLLO
 TÉCNICO ENTORNO TÉCNICO
 TÉCNICO GESTIÓN DE RED
 TÉCNICO OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO
 TÉCNICO PRODUCTO-PORTAL
 TÉCNICO PROVISIÓN DE SERVICIOS
 TÉCNICO REDES ACCESO Y TRANSPORTE
 TÉCNICO REDES MULTISERVICIOS
 TÉCNICO REDES TRANSMISIÓN
 TÉCNICO REPORTING
 TÉCNICO ROLL OUT
 TÉCNICO SERVICIOS PORTAL
 TÉCNICO SUPERVISIÓN DE RED

Grupo 4

GESTIÓN DE PEDIDOS
 SOPORTE ADMINISTRATIVO

ANEXO II (CROR)

Estas condiciones, que derivan de un cambio de distribución de jornada cuando pasaron a trabajar los fines de semana y festivos, se mantendrán en tanto en cuanto se mantenga el régimen de fin de semana y festivos. En el momento en que se centralicen las funciones de supervisión las estipulaciones aquí contenidas dejarán de tener vigor.

1. El personal destinado en los 5 CROR prestará sus servicios también los fines de semana y festivos sin alterar su actual jornada en cómputo anual. De tal modo que se devengarán dos días por cada fin de semana trabajado que serán disfrutados el siguiente jueves y viernes inmediatos. La recuperación de la jornada de festivo trabajada se establecerá de mutuo acuerdo con el responsable.
2. Se establece un límite máximo anual de 6 fines de semana y 2 festivos trabajados para cada uno de los técnicos de CROR. El régimen de trabajo se determinará mediante un cuadrante anual que será elaborado en cada una de las cinco zonas territoriales, que recogerá los fines de semana y festivos que cada técnico trabajará durante el año en curso, y que no será alterado salvo circunstancias excepcionales del servicio, bajas médicas o acuerdo bilateral. Dicho cuadrante será comunicado previamente a la representación de los trabajadores.
3. Cualquier cambio en el cuadrante de servicio deberá ser notificado con un mínimo de 48 horas de antelación a los empleados afectados.
4. En cada una de las cinco zonas de CROR se disfrutarán dos festivos locales (de comunidad autónoma) en los que la supervisión de la red será asumida de modo centralizado por el CNOR las 24 horas. La fijación de los

mismos se efectuará a comienzos de cada año con la participación de la representación de los trabajadores.

5. Cada festivo o fin de semana sólo un técnico de cada CROR se encargará de la supervisión con presencia en el centro en horario de 9:00 horas a 18:00 horas y localizable desde las 7:00 horas a las 23:00 horas. La activación del técnico en este período sólo podrá ser efectuada desde el CNOR. Al hacer jornada de 9 horas en lugar de 8, se compensará la hora adicional con 1,5 horas acumulables.
6. En compensación se establece la percepción de (artículo 13 convenio: plus de supervisión) por cada jornada de festivo, sábado o domingo. Adicionalmente, para el caso de necesitarse la intervención del técnico fuera del horario de presencia física en el centro de trabajo se retribuirá con tiempo de descanso a razón de 1,5 horas por hora trabajada.