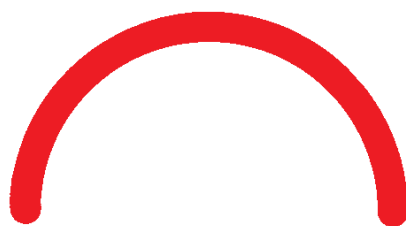


Marzo 2005

n° 38



comunicación

2005 Acuerdo Marco Amena 2006

Sector de Telecomunicaciones CC.00.

Texto comentado

Sumario

Introducción • Aspectos generales • Clasificación profesional • Sistema retributivo •
Complementos salariales • Movilidad geográfica y funcional • Vacantes y formación
• Tiempos de trabajo y descansos • Beneficios sociales • Permisos • Régimen disciplinario •
Prevención de riesgos laborales • Derechos de representación colectiva y sindicales
• Acta final de acuerdo • Información complementaria sobre planes de empleo



REDACCIÓN COMUNICACIÓN

Responsable

José María Ruiz Vázquez

Responsable redacción

Antonio Rodríguez

Consejo Editor

Jesús Vesperinas Punzón

José María Ruiz Vázquez

Felipe Aguado Guijarro

Eloy Archilla Peña

Mayte López

Pedro López

Elena López

Edita:

Sector de Telecomunicaciones
CC.OO.

C/. Beatriz Bobadilla, 3
28040 Madrid

Tfno.: 91 556 83 45

Telefax: 91 556 82 54

e-mail: teleco@fct.ccoo.es

Depósito Legal:

M-33.167-1977

Imprime

Grafiprintin, S.L.

Albasanz, 75, 2º - Nave C-2
28037 Madrid



Impreso en papel ecológico
libre de cloros



**Federación de
Comunicación y Transporte**
Sector de Telecomunicaciones

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 1 ASPECTOS GENERALES.....	7
Art.-1 Ámbito de aplicación personal y territorial	7
Art.-2 Ámbito temporal	7
Art.-3 Comisiones mixtas.	7
CAPÍTULO 2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	7
Art.-4 Criterios Generales.....	7
Art.-5 Grupos profesionales.....	8
CAPÍTULO 3 SISTEMA RETRIBUTIVO	10
Art.-6 Estructura salarial.....	10
Art.-7 Incrementos salariales	10
CAPÍTULO 4 COMPLEMENTOS SALARIALES	11
Art.-8 Complemento de turnicidad	11
Art.-9 Complemento por rotación de jornada (mañana/tarde)	11
Art.-10 Localización y Disposición/ Intervención.....	11
Art.-11 Trabajos programados	12
Art.-12 Kilometraje.....	12
Art.-13 Complemento de sábados, domingos y festivos	12
CAPÍTULO 5 MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL	12
Art.-14 Movilidad geográfica	12
Art.-15 Movilidad funcional.	13
CAPÍTULO 6 VACANTES Y FORMACIÓN	13
Art.-16 Provisión de vacantes.....	13
Art.-17 Formación.....	13
CAPÍTULO 7 TIEMPOS DE TRABAJO Y DESCANSOS	14
Art.-18 Jornada	14
Art.-19 Vacaciones	14
Art.-20 Días de libre disposición	14
CAPÍTULO 8 BENEFICIOS SOCIALES	15
Art.-21 Ayuda a comida.....	15
Art.-22 Prestación complementaria en situaciones de Incapacidad Temporal.....	15
Art.-23 Seguro de vida.....	15
Art.-24 Seguro Médico	15
Art.-25 Tráfico telefónico	15
Art.-26 Tratamiento fiscal de los beneficios sociales.....	15
Art.-27 Plan de Pensiones.....	15
Art.-28 Acción Social	15
CAPÍTULO 9 PERMISOS	15
Art.-29 Parejas de hecho.....	15
Art.-30 Permisos retribuidos.....	15
CAPÍTULO 10 RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	16
Art.-31 Aspectos Generales	16
CAPÍTULO 11 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	16
Art.-32 Principios Generales.....	16
Art.-33 Comité General de Seguridad y Salud.....	16
CAPÍTULO 12 DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y SINDICALES	17
Art.-34 Secciones sindicales	17
Art.-35 Delegados Sindicales	17
Art.-36 Comités de Empresa y Delegados de Personal. Garantías y Derechos complementarios.	17
ACTA FINAL DE ACUERDO TRAS PERIODO DE CONSULTAS EN MATERIA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO EN SUPERVISIÓN DE LA RED DE AMENA.....	19
INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA SOBRE PLANES DE EMPLEO (Art. 27 PLAN DE PENSIONES).....	21

Un acuerdo que normaliza las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras

Después de un largo periodo de tiempo no exento de dificultades, la Sección Sindical de CC.OO. en Amena, ha firmado el primer Acuerdo Marco para la plantilla de Amena. En primer lugar quiero felicitar a la dirección de la Sección y al conjunto de la afiliación, por el trabajo realizado.

Como todo primer acuerdo, el principal valor de lo realizado es que unifica y regula de manera clara las condiciones salariales y laborales de la plantilla afectada, independientemente de cualquier otra valoración sobre la suficiencia o insuficiencia del acuerdo. Es mejor un acuerdo que unifica y a la vez supera el contenido del Estatuto de los Trabajadores, que no tener ningún marco de referencia, ya que eso evita la unilateralidad y arbitrariedad de la empresa.

Pero además, éste es un acuerdo que no se queda solo en homogeneizar y unificar las condiciones de la plantilla de Amena. Es un acuerdo que avanza en la reducción de jornada, crea una distribución de Grupos Laborales relacionada con una estructura salarial objetiva, incrementa el poder adquisitivo de los salarios e introduce determinados elementos sociales que suponen, en definitiva, una mejora de las condiciones laborales. Y que en su conjunto cumplen las expectativas puestas por CC.OO. en el inicio de la negociación colectiva.

Pero un convenio no se agota en su firma. Un convenio exige un trabajo permanente durante el periodo de vigencia, bien para desarrollar determinadas cláusulas o bien para vigilar el cumplimiento de lo pactado. Para ello es necesario el compromiso de participación de todos/as los/as trabajadores/as, y en primer lugar de la sección sindical de CC.OO. con el apoyo incondicional del Sector de Telecomunicaciones, tal como ha venido sucediendo durante el proceso de negociación del convenio.

Este proceso se hará con mejores garantías cuanta mayor fortaleza tengan las Comisiones Obreras en Amena. Por eso es importante, además de conseguir la firma de un buen Convenio Colectivo, trabajar para que cada día más trabajadores y trabajadoras estén organizados sindicalmente, porque el índice de afiliación de una empresa indica de manera clara el compromiso de la plantilla en la consecución de los objetivos, mejora de las condiciones salariales y laborales, y, de ello, también es consciente la patronal.

Por ello, animo al conjunto de la plantilla de Amena a organizarse sindicalmente, a organizarse en CC.OO., para crear secciones sindicales fuertes que sean garantías del mantenimiento y de la mejora de las condiciones laborales en la empresa y, por consiguiente, para seguir creciendo en las telecomunicaciones; creciendo salarialmente, creciendo en empleo, creciendo en igualdad de genero, creciendo en derechos y creciendo en afiliación.



Jesús Vesperinas
Secretario General del
Sector de Telecomunicaciones de CC.OO.

PRESENTACIÓN

Desde la creación de la **Sección Sindical de CC.OO.** en Amena hace cuatro años, el **objetivo** fundamental ha sido el establecimiento de una **Negociación Colectiva** que garantice unas condiciones laborales similares a las existentes en otras empresas de nuestro entorno. Hemos pasado por momentos difíciles (despidos, externalizaciones, traslados forzosos,...) y hemos respondido con las herramientas que los trabajadores tenemos para defender nuestros derechos (denuncias, movilización de delegados, concentraciones, manifestaciones, huelgas,...). Pero siempre hemos mantenido que el **diálogo y la negociación son las formas fundamentales** de nuestro trabajo como representantes de los trabajadores. Hemos llegado a acuerdos que han permitido mejorar algunos aspectos parciales de las condiciones de trabajo, insuficientes y que sólo solucionaban situaciones específicas y concretas, pero necesarios para poder conseguir el objetivo fundamental de la negociación.

Uno de los puntos fundamentales que demandamos en la huelga convocada en septiembre de 2003 fue el inicio real del proceso de negociación encaminado a la consecución de un acuerdo más amplio de las condiciones laborales en Amena. Durante este año se han realizado reuniones con la representación de la empresa que han concluido con el Acuerdo Marco que aquí os presentamos. Como todo primer acuerdo no ha estado exento de dificultades y momentos de desencuentro, pero podemos estar satisfechos de lo conseguido. Bien es cierto que para la Sección Sindical de CC.OO. no es el final sino más bien el inicio de un trabajo en el que quedan muchos puntos pendientes y que supone una labor a realizar para garantizar el cumplimiento de lo acordado y mejorar lo conseguido.

Los **objetivos** que hemos mantenido durante la negociación han sido la necesidad de **un marco que regule las condiciones laborales** de forma colectiva evitando la individualización de la relación laboral, la **consolidación** de las existentes con una **convergencia** hacia las establecidas en otros colectivos del GRUPO AUNA y un **reconocimiento** de la representación de los Trabajadores como interlocutores válidos para ello.

El presente Acuerdo supone una mejora en cuestiones importantes para todos los trabajadores de Amena:

JORNADA Y TIEMPOS DE TRABAJO: estableciendo una jornada anual para todos los trabajadores que anteriormente no existía, con aplicación del **HORARIO DE VERANO** garantizado para los próximos dos años, y una reducción en computo anual para los años 2005 (1.760 Hr) y 2006 (1.740 Hr) con una convergencia hacia las 1.720 existentes en AUNA TLC a partir del 2.007. Se consolidan los **2 días de Navidad**, que permiten en el año 2.005 y 2.006 disfrutarlos a pesar de ser festivos.

CLASIFICACION PROFESIONAL Y ESTRUCTURA SALARIAL: se ha creado una distribución en Grupos Profesionales que permite conocer a cada trabajador la ubicación de su puesto de trabajo, **clarificando** su situación dentro de la empresa y definiendo las características que requiere. En relación con esto se establece una estructura salarial, antes inexistente, que permite una **evolución garantizada** de una parte importante de los salarios en los próximos dos años con respecto al incremento real de los precios.

COMPLEMENTOS SALARIALES: en aquellos casos que se perciban compensaciones, se han incrementado las retribuciones, garantizando su **evolución anual** en función del IPC real del año anterior, mejorando los acuerdos alcanzados en años anteriores. Creación de nuevos complementos que reconocen y retribuyen aspectos como la rotación de jornada, trabajos programados, festivos, etc...

TRASLADOS: se han mejorado las condiciones para aquellos traslados forzados que se produzcan, con una **mejora de las compensaciones** (24.000 Euros en 2 años más 10% de SB), muy superiores a las establecidas en el acuerdo del año 2003.

BENEFICIOS SOCIALES: se han consolidado los beneficios existentes, ampliando su aplicación a la **parejas de hecho**. En Ayuda a comida se produce un aumento hasta los **7,21 Euros** después de cuatro años en los que no se modificó su importe, estableciendo además un aumento a **7,40 Euros** a partir del 2006. Se aplica el **Plan de Pensiones** establecido en el resto del GRUPO AUNA, con las ventajas fiscales que ello implica, estableciéndose además una **convergencia** en otros beneficios con el resto del Grupo.

EMPLEO, FORMACION Y PREVENCIÓN DE RIESGOS: participación de los trabajadores a través de sus representantes en estas materias.

Todo lo anterior nos permite afirmar que el Acuerdo Marco firmado entre CC.OO. y Amena supone un **avance importante** y que merece ser considerado como un **éxito de la acción sindical dentro de la empresa**. No obstante, nos queda mucho trabajo por hacer. La **aplicación** del acuerdo en las distintas realidades existentes dentro de Amena y la **identificación** y **mejora** de aquellas situaciones no resueltas en el mismo son nuestra principal tarea. En el año 2007 nos enfrentaremos a un nuevo proceso de negociación, con un GRUPO AUNA más sólido y con una convergencia de empresas dentro del mismo.

Necesitamos, por lo tanto, el **apoyo** de todos para poder garantizar la **capacidad de negociación** de CC.OO. Los **trabajadores** de Amena somos una **parte muy importante de la empresa**, con las ventajas que esto supone, pero también con unas incertidumbres y desafíos a los que tenemos que tener capacidad de respuesta. No podemos olvidar que el Sector de Telecomunicaciones en el que estamos inmersos, esta sufriendo constates adaptaciones y cambios que nos afectan a todos.

Recientemente se ha creado el **Sector de Telecomunicaciones** dentro de CC.OO., con el objeto de poder compartir con otros compañeros del resto de empresas del sector los problemas y experiencias que nos permitan encarar el futuro con más garantías de éxito. Creemos que la **unidad** de los trabajadores y la acción sindical en ámbitos superiores a la empresa son herramientas fundamentales para la **defensa** de los **intereses** de todos. Y entendemos como **trabajadores** a todos aquellos que dependen de su capacidad de trabajo (independientemente de su calificación o formación) para poder garantizar su proyecto personal, familiar y social, no teniendo por qué sentir vergüenza al defender sus intereses frente a los de las empresas y sus accionistas, siendo tan legítimos los intereses de los unos como de los otros. Las empresas, a pesar de desarrollar su actividad en mercados cada vez más competitivos, establecen alianzas y forman parte de organizaciones empresariales en las que, de forma conjunta (a pesar de ser “leales competidores” en el mercado), defienden sus posiciones ante organismos reguladores y administraciones públicas. **Es preciso que los trabajadores formemos también parte de las organizaciones que defienden nuestros intereses y que no son otros que los sindicatos, de los que CC.OO. es el más importante.**

Elena López Portero
Secretaria General
Sección Sindical CC.OO. Amena

Capítulo I

ASPECTOS GENERALES

Art. 1. - ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Acuerdo resulta de aplicación a la Empresa RETEVISION MOVIL, S.A. (AMENA) y a sus empleados en todos sus centros de trabajo a nivel nacional, con las excepciones que se recogen en el apartado siguiente.

Están excluidos del presente Acuerdo:

1. Las personas que desempeñen cargo de Directores, Gerentes, Responsables, Jefes o aquellos puestos de especial responsabilidad mientras ocupen el cargo.
2. El personal que preste servicios en puestos de confianza tales como secretaria de dirección y conductor de dirección.
3. Al personal que ocupe puestos Comerciales en funciones directamente relacionadas con la venta de productos, servicios y de atención directa a clientes, les serán únicamente de aplicación los niveles salariales mínimos e incrementos salariales fijados en el Capítulo III, así como los Capítulos VIII y IX relativos a beneficios sociales y permisos. En materia de jornada, sin perjuicio del respeto de la jornada en cómputo anual pactada en el presente Acuerdo, existirá absoluta flexibilidad en su distribución diaria, semanal....etc. en función de las necesidades de ventas y atención a clientes

La plantilla de AMENA es de aproximadamente 1.700 personas con una distribución del 60 % relacionado con la gestión de clientes (captación, atención, etc...) y un 40% relacionado con la gestión de red en su aspecto técnico. En el acuerdo están recogidos cerca de 1.000 trabajadores.

Art.-2 ÁMBITO TEMPORAL

El presente Acuerdo entra en vigor desde el momento de su firma y tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2005 que se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2006, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los cuales se estipula una vigencia específica.

La terminación del acuerdo coincide con la del Convenio Colectivo de AUNA TLC.

Art.-3 COMISIONES MIXTAS.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Empleo del Acuerdo, a la cual se otorgan las siguientes competencias:

1. Resolución mediante acuerdo vinculante de cuantas dudas interpretativas del Acuerdo 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 Acuerdo se obligan a someter a la consideración de la Comisión Paritaria los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del contenido del presente Acuerdo.
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 Amena.
5. Conocer y recibir información referente a los Sistemas de Gestión del Desempeño y al Plan de Objetivos anual, con antelación al establecimiento de los mismos.
6. Recibir información referente a la Política de Viajes de la Compañía.
7. Otras que la Comisión pueda establecer previo acuerdo entre las partes.

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 CC.OO. firmante del presente acuerdo.

Las comisiones se reunirán una vez al trimestre, salvo convocatoria extraordinaria efectuada a propuesta de una 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 Acuerdo serán incluidos en uno de los cuatro grupos profesionales del Sistema de Clasificación. Estos cuatro 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. A los únicos efectos de la correcta traslación de los actuales puestos ocupados por la plantilla de AMENA a fecha de 31 de diciembre de 2004, y a título meramente infor-

mativo (no exhaustivo) de la ubicación al correspondiente Grupo de cada empleado, como Anexo se adjunta la relación de puestos ocupados y su adscripción al Grupo correspondiente.

Art.-5 GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 1

Se trata de especialistas que realizan actividades de tipo técnico dentro de un proceso, actuando con autonomía y pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores internos/externos.

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

1. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo éstas específicas en objetivo y contenido.
2. Se enfrentan a variados problemas y de gran complejidad que exigen de profundos conocimientos técnicos para ser solventados.
3. Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.
4. Deben tener habilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras.
5. 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.

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

GRUPO 2

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

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

1. Programan y organizan sus propias tareas, las cuales son específicas en cuanto a objetivo y contenido.
2. 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.
3. 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.

4. Están sujetos a planes y programas establecidos, debiendo ellos conseguir sus objetivos parciales, sometidos a supervisión de un superior.

5. Se enfrentan a problemas complejos aunque totalmente 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

Son 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:

1. Ejecutan y/o supervisan actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, debiendo ser capaces de programar y organizar su propio trabajo.
2. Requieren de pericia en procedimientos, adquirida a través de una formación teórica y práctica.
3. No son necesarias dotes especiales de comunicación, debiendo de tener únicamente capacidades de exposición y cortesía.
4. 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 mando próximo en caso de situación no rutinaria.
5. 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 su resolución.

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

- Con respecto a la situación anterior, el Acuerdo clarifica la organización de la Empresa en términos de categorías profesionales, conociendo de esta manera cual es la ubicación que Amena da a cada uno de los puestos que están recogidos en el anexo. No se modifica a nadie su categoría, sino que se especifica sobre todo para cuestiones relacionadas con la estructura salarial.

9

Capítulo III

SISTEMA RETRIBUTIVO

Art.-6 ESTRUCTURA SALARIAL

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

1. 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.

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL MÍNIMO 2005	NIVEL SALARIAL OBJETIVO 2005
1	20.525	30.789
2	17.628	26.441
3	14.539	21.795
4	13.879	20.819

2. Así mismo 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. El Nivel Salarial Objetivo será actualizado anualmente con la misma proporción de incremento que se fija para el Nivel Salarial Mínimo.
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 por la Empresa con carácter anual. 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

1. Los niveles salariales mínimos crecerán anualmente el IPC real de cada año. Con carácter inicial se incrementarán conforme a la previsión de IPC del año regularizándose una vez conocido el dato de IPC real (en el caso de que el IPC real sea superior al previsto), con carácter retroactivo a 1 de enero de cada año.
2. El salario bruto fijo anual se incrementará en función de la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño.
3. En todo caso se garantiza que el salario bruto fijo anual que esté por debajo del Nivel Salarial Objetivo, aumentará en la cantidad resultante de aplicar el incremento señalado en el punto 1, a los niveles salariales mínimos de cada grupo profesional. No operará la compensación ni absorción siempre que no se rebase el Nivel Salarial Objetivo; superado dicho límite las cantidades correspondientes a

los incrementos podrán ser compensables y absorbibles a todos los efectos.

DISPOSICION TRANSITORIA¹:

Aplicación para el año 2005 de los artículos 6 y 7 del presente Acuerdo.

En tanto la firma del Acuerdo no ha sido posible sino hasta el 3 de febrero de 2005, las partes optan finalmente por incluir en las cuantías de las Tablas del artículo 6, el valor que había sido previamente pactado en diciembre de 2004, incrementado en un dos por ciento.

Por tanto, en aplicación del criterio reflejado en el artículo 7.3, el incremento anual garantizado para los salarios que estén por debajo del Nivel Salarial Objetivo consiste en las siguientes cantidades para el año 2005:

GRUPO PROFESIONAL 1	402
GRUPO PROFESIONAL 2	346
GRUPO PROFESIONAL 3	285
GRUPO PROFESIONAL 4	272

En el Acuerdo se establece para cada uno de los Grupos una banda salarial, entre cuyos valores mínimo y máximo se garantiza una subida salarial mínima que en el año 2005 queda definida en la Disposición Transitoria con un IPC previsto del 2%. En el caso de que el IPC real del 2005 supere las previsiones, se realizaría una revisión con efectos 1 de Enero de 2.005 de esta cantidad.

Las partes entienden que a la finalización del ejercicio 2005, la revisión salarial por aplicación del IPC real experimentado en ese año en los términos expuestos en los artículos 6 y 7 del presente Acuerdo, deberá consistir en la aplicación de dicho IPC real deduciendo los 2 puntos porcentuales, (en el caso de que el IPC real sea superior al previsto), en que ya han sido incrementadas las tablas.

En el **Acuerdo** se establece para cada uno de los Grupos una banda salarial, entre cuyos valores mínimo y máximo se garantiza una subida salarial mínima que, en el año 2005, queda definida en la Disposición Transitoria con un IPC previsto del 2%. En el caso de que el IPC real del 2005 supere las previsiones, se realizaría una revisión con efectos 1 de enero de 2005 de esta cantidad.

¹ A pesar de que en el original esta Disposición Transitoria se encuentre al final del texto, la incluimos en este capítulo por ser de aplicación directa del mismo

Capítulo IV

COMPLEMENTOS SALARIALES

Los complementos salariales incluidos en el presente capítulo no tendrán carácter consolidable y quedan sometidos a la efectiva existencia del régimen específico de prestación de servicios por el cual se abonan.

Art.- 8 COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

Todo el personal de AMENA que trabaje mediante sistema con 3 turnos rotativos (mañana, tarde y noche) y jornada de lunes a domingo percibirá en tal concepto un 18 % de su salario bruto fijo anual.

Art.- 9 COMPLEMENTO POR ROTACIÓN DE JORNADA (MAÑANA/TARDE)

Analizada la situación existente del personal sometido a turnos en AMENA, la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores manifiestan que en virtud de la interpretación efectuada de las cláusulas individuales contenidas en los contratos de trabajo de los empleados sometidos a turnicidad, únicamente el colectivo de trabajadores que realiza 3 turnos rotativos (mañana, tarde y noche) tiene el derecho al disfrute de un complemento específico por tal circunstancia, recogido en el artículo anterior. Al personal sometido a rotación de jornada (mañana/tarde) no le resulta de aplicación el citado complemento.

No obstante, dentro del ámbito del Grupo Auna, existen colectivos de trabajadores a los que se les abona una compensación por la realización de trabajo en 2 turnos rotatorios, por lo que ambas partes convienen en alcanzar un sistema que permita la convergencia de compensación a nivel del Grupo Auna a lo largo de la vigencia del presente Acuerdo. A tal efecto, sólo a partir del 1 de enero de 2005, el personal sujeto a rotación de jornada (generalmente mañana y tarde) disfrutará de un complemento específico que consistirá en la cantidad de 80 euros en 12 pagas anuales para el año 2005. Durante el año 2006 la cifra será 95 euros y en 2007 se deberá producir la plena convergencia en el Grupo Auna.

Art.-10 LOCALIZACIÓN Y DISPOSICIÓN/ INTERVENCIÓN

1. 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 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.

El Pacto de localización y disposición se contiene como cláusula anexa en el contrato de trabajo del empleado donde figuran los derechos y obligaciones derivados del mismo.

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

2. El contenido del presente artículo será aplicable a nivel nacional a los empleados del área de Tecnología y Redes.

3. La situación mencionada en el punto primero se retribuye con arreglo a un esquema unitario e indivisible que consta de dos partes:

A.- La entrada en situación de disponibilidad de cualquier empleado da lugar a una retribución de 200 euros brutos por semana completa (7 días) que se permanezca en tal situación.

B.- Si, estando en situación de disponibilidad tiene lugar cualquier hecho que origine una intervención por parte del empleado, se establece una retribución adicional que se contiene en el siguiente cuadrante. La doble entrada del cuadrante relaciona el tiempo de duración de la intervención y el número de intervenciones efectuadas en una semana.

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

La disponibilidad 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 por avería	Nº Intervenciones por avería/semana	
	1 a 3	>=4
$h \leq 4$	50€	57€
$4 < h \leq 8$	106€	116€
$8 < h \leq 12$	146€	159€
$12 < h \leq 15$	179€	194€
$15 < h$	Remuneración 1:1	

4. 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 tercero del presente acuerdo, tendrán derecho al disfrute de un día y medio de descanso.

5. Cuando en una semana laboral ordinaria figure algún día festivo al margen de sábado o domingo, reconocido en el calendario laboral del centro de trabajo, se establecerá una retribución adicional al punto tercero consistente en 90 euros brutos por cada día festivo.

La retribución contemplada en este punto es incompatible con la mencionada en el punto cuarto.

6. Las cantidades que figuran en la tabla anterior serán incrementadas a fecha 1 de enero de 2006 con el incremento de IPC real experimentado en el año precedente. Dicho incremento se calculará una vez sea conocido el dato de IPC de enero a diciembre del año anterior y será aplicado con efecto retroactivo desde la fecha de 1 de enero del año en curso.

Art.-11 TRABAJOS PROGRAMADOS

Se entiende por trabajos programados los 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).

Las horas invertidas en el trabajo programado tienen la consideración de jornada ordinaria, y su compensación con tiempo (1:1) se realizará necesariamente al inicio de la jornada siguiente, siempre que la operativa del servicio lo permita.

En el desarrollo de los trabajos programados se respetará en todo caso el descanso legal establecido.

En caso de no poder alcanzar el descanso correspondiente entre jornadas con esta compensación, la entrada se retrasará el tiempo suficiente para poder llevarlo a cabo.

Adicionalmente estos trabajos programados se retribuirán con 32.52 euros, independientemente de la duración del trabajo y nº de tareas a realizar en dicho trabajo. Esta cantidad se revalorizará un 2% para el año 2006.

La percepción de este complemento será incompatible con los complementos de Turnicidad, Localización y Disposición/Intervención y Complemento de sábados, domingos y festivos.

Art.-12 KILOMETRAJE

El valor del kilometraje se establece para el año 2005 en 0,22 brutos por kilómetro y en el 2006 0,24 brutos / Km. para que a partir de Enero de 2007 se produzca la plena equiparación con las condiciones de Auna Telecomunicaciones.

Art.-13 COMPLEMENTO DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS

Los empleados que excepcionalmente deban prestar servicio en sábados, domingos o festivos, tendrán derecho a percibir una compensación de 36,32 euros brutos por cada una de las jornadas efectivamente trabajadas. Esta cantidad se revalorizará en un 2 % el 1 de enero de 2006.

Dicho importe podrá ser superado, en los casos en los que se exija además disponibilidad fuera de la jornada ordinaria.

Este complemento será incompatible con la percepción de los complementos de Turnicidad, Rotación de Jornada, Localización y disposición/Intervención y Trabajos programados.

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.

En este capítulo reseñar la aplicación de nuevos complementos como los establecidos en los Art. 9, Art. 11 y Art. 13, que antes no existían, así como la revalorización de los complementos existentes con el de turnicidad (Art.8) que pasa del 15 al 18 %, y los del Art. 10 y 12 que no se había modificado desde la firma del acuerdo en Septiembre del 2002, como de los introducidos en el Acuerdo.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación al personal que preste sus servicios para el CNOR y el CROR, que se regirá por el acuerdo firmado entre las partes el día 4 de Octubre de 2004.²

En este capítulo, es preciso reseñar la aplicación de **nuevos complementos** como los establecidos en los Art. 9, Art. 11 y Art. 13, que antes no existían, así como la **revalorización** de los complementos existentes con el de turnicidad (Art.8) que pasa del 15 al 18%, y los del Art. 10 y 12 que no se había modificado desde la firma del acuerdo en septiembre del 2002, como de los introducidos en el Acuerdo.

² Se adjunta Acta final de Acuerdo tras periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo en supervisión de la red de Amena.

Capítulo V

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Art.-14 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

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:

1. Ayuda a vivienda: pago de 1.000 brutos al mes para el alquiler de la vivienda, con las implicaciones fiscales a cargo del empleado, durante 2 años.
2. La empresa abonará gastos de mudanza contra la presentación de factura.
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 conyuge para la búsqueda de vivienda.

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.
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.
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.-15 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 básica 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

En los restantes supuestos de movilidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Con respecto a la situación anterior, supone un notable avance en cuanto a las compensaciones económicas que no existían, quedando en línea con lo establecido en el Convenio Colectivo de AUNA TLC.

Capítulo VI

VACANTES Y FORMACIÓN

Art.-16 PROVISIÓN DE VACANTES

Uno de los sistemas que garantiza la promoción dentro de la Empresa son las vacantes que surgen en su seno. 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:

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.

Entre las solicitudes recibidas la Dirección de RR.HH. 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.

La Dirección de RR.HH. 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.

Se informará a la Comisión Paritaria de Interpretación 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.-17 FORMACIÓN

La formación facilita tanto a la Empresa como a los trabajadores la adaptación a las nuevas tecnologías, así como la adecuación a un entorno social y de negocio sometido a constantes cambios. El deber de la Empresa y en concreto de quienes desempeñan funciones de mando o dirección, es 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.

Todos los trabajadores 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.

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.

La formación debe reunir la calidad suficiente, no debe ser discriminatoria y todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla deben tener las mismas oportunidades de acceso a la misma.

La formación de calidad y para todos es un objetivo prioritario, y debe llegar a todos los trabajadores con contenidos dirigidos a su formación profesional, de forma que facilite la promoción garantizando el principio de igualdad de oportunidades.

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.-18 JORNADA

1. La jornada de trabajo en cómputo anual para el año 2005 se sitúa en 1760 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. Para el año 2006 la jornada anual será de 1740 horas. En el año 2007, para llegar a confluir con Auna Telecomunicaciones, la jornada anual será 1720 horas.
 3. 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.
 4. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, AMENA 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.
- 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.

En este tema es en el que más avance supone la aplicación del Acuerdo. Se pasa de tener una jornada anual diferente para cada trabajador en función del centro de trabajo y horario al que está adscrito, a tener una jornada anual igual para todos. Con una disminución de 20 horas para el año 2006 y una convergencia hacia las 1720 existentes a partir del próximo año en AUNA TLC.

También es de destacar el punto 5 de este artículo que permite una mayor facilidad en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Art.-19 VACACIONES

1. El personal de AMENA disfrutará por año natural de 22 días laborales de vacaciones.
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.

3. 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.
4. Los trabajadores deberán disfrutar un periodo de vacaciones ininterrumpido de al menos 10 días laborables.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

Art.-20 DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

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.

La posibilidad de disfrute de estos días estará condicionada a las necesidades del servicio.

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. Esta petición / denegación deberá ser tramitada a través de la web corporativa, debiendo enviar el empleado a Recursos Humanos el justificante en soporte papel.

En cuestión de vacaciones, se recuperan los días de Navidad que en los años de vigencia del Acuerdo no se disfrutarían, lo que supone en la práctica ampliar a **26 días** de vacaciones anuales, frente a las 24 (22+2).

Capítulo VIII

BENEFICIOS SOCIALES

Art.-21 AYUDA A COMIDA

Se establece una ayuda para comida a través de tickets restaurante por importe de 7,21 euros. En el año 2006 dicho importe pasará a ser de 7,40 euros.

Durante los meses de julio y agosto, no se entregarán los correspondientes tickets para aquel personal que este sujeto a jornada intensiva.

Art.-22 PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA EN SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa completará al 100 % la retribución 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.-23 SEGURO DE VIDA

Se abonará una indemnización del 200% del salario bruto fijo anual + retribución variable, en caso de fallecimiento natural.

Se abonará una indemnización del 400% del salario bruto fijo anual + retribución variable, en caso de fallecimiento por accidente.

La empresa entregará a cada beneficiario la información básica del contenido de la póliza.

Art.-24 SEGURO MÉDICO

Los empleados dispondrán de un seguro médico suscrito actualmente con Sanitas S.A. del cual también serán beneficiarios su cónyuge, pareja de hecho reconocida y sus hijos.

Art.-25 TRÁFICO TELEFÓNICO

Se ofrece la posibilidad de disfrutar de un total de 3 líneas de teléfono con una bonificación mensual de 30,05 euros en cada una de ellas.

Art.-26 TRATAMIENTO FISCAL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

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

Art.-27 PLAN DE PENSIONES

La Empresa promoverá para todos los empleados de Amena, un Plan de Pensiones, en el que se garantizan las aportaciones económicas comprometidas en el Convenio de Auna TLC (Subplan B), para los años 2005 y 2006.

Art.-28 ACCIÓN SOCIAL

Se constituirá una Comisión de Acción Social como Comisión aplicadora de las políticas de acción social para todos los empleados de Amena. Dicha comisión estará compuesta por:

1. Un Presidente, designado por la Dirección de Amena
2. Dos vocales en representación de los trabajadores de Amena, designados por el sindicato firmante del presente Acuerdo.
3. Dos vocales en representación de la Dirección de la Empresa.

Para el año 2005, el presupuesto de acción social estará dotado de 215.000 euros. En el año 2006 este presupuesto se verá incrementado con el IPC real.

La Comisión establecerá los criterios de reparto de la ayuda que se establece.

En materia de BENEFICIOS SOCIALES, se **consolidan** los existentes, clarificando su aplicación y ampliando a las **parejas de hecho** la cobertura del Seguro Medico existente en la actualidad.

También cabe destacar el **Plan de Pensiones** (que supone un aumento de retribución en forma de fondo del 1% del Sueldo Bruto Anual para aquellos trabajadores que se acogen) y el importe dedicado a Acción Social.

*Capítulo IX***PERMISOS****Art.-29 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.-30 PERMISOS RETRIBUIDOS

Matrimonio: Se concederán 15 días naturales de permiso por matrimonio.

Enfermedad grave de parientes hasta 2º grado de consanguinidad/afinidad: En caso de enfermedad grave de pariente hasta 2º grado de consanguinidad/afinidad, se podrá disponer de 3 días y 5 días si tuviera que desplazarse 100 Km. o más fuera de su residencia.

Fallecimiento de familiares: Se otorgarán 3 días en caso de fallecimiento de pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 5 días en caso de desplazamiento 100 Km. o más fuera de su residencia.

Nacimiento de hijos: Por nacimiento o adopción de hijo, 3 días naturales.

Periodo de lactancia:

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Esto podrá ser sustituido, a voluntad de la trabajadora por una reducción de su jornada de 1 hora con la misma finalidad. En este último supuesto se permite la opción de disfrutar la jornada de modo continuado siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

2. Cuando ambos padres trabajen, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre.

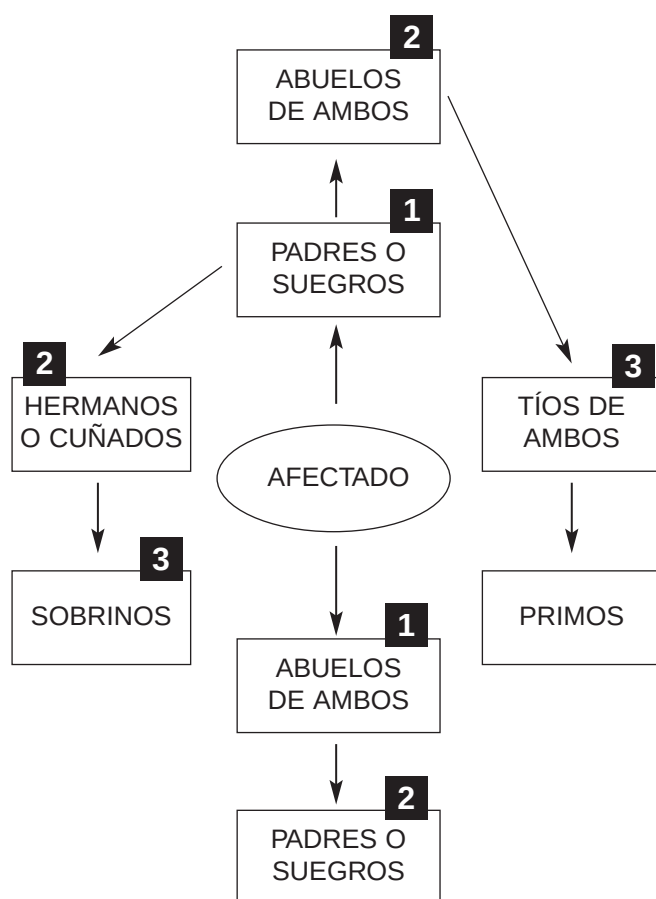
Mudanza: Un día por traslado de domicilio habitual

Exámenes oficiales: Tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de título oficial.

Consulta de especialidades médicas: Por el tiempo estrictamente necesario, incluyendo además exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Cumplimiento de deberes Públicos de carácter inexcusable, sindicales y de asistencia obligatoria a Tribunales: El tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, el tiempo indispensable.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



El reconocimiento de las **parejas de hecho** en aspectos de permisos retribuidos es un avance sustancial con respecto a la situación anterior.

También es importante el aumento con respecto a lo establecido en el ET, en lo referente a permisos por nacimiento de hijo (en el caso de los padres) y de enfermedad o fallecimiento de familiares.

Capítulo X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art.-31 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.-32 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. De acuerdo con el 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.

Art.-33 COMITÉ GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité General de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la Empresa en materia de prevención de riesgos. Será en el seno de este Comité donde la Dirección de la Empresa ejerza su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1. **Composición.** El Comité General de Seguridad y Salud estará formado por cinco representantes de los trabajadores de una parte y cinco representantes de la Dirección de otra. Será presidido por un representante de la Dirección.

En las reuniones del Comité podrán participar, con voz pero sin voto, representantes de los trabajadores y 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.

2. **Reuniones.** El Comité General de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.
3. **Competencias y facultades.** El ámbito territorial de las competencias y facultades del Comité General de Seguridad y Salud 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.

Serán competencias del Comité General de Seguridad y Salud:

- 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 Comité General de Seguridad y Salud estará facultado para:

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la Empresa.

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.

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.

Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

En aplicación de la Legislación en materia de Prevención, se establece la fórmula de participación de CC.OO. a través de su Sección Sindical.

Capítulo XII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y SINDICALES

Art.-34 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 per-

sonal 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.-35 DELEGADOS SINDICALES

1. Los sindicatos que alcancen el nivel de representatividad señalado en el punto anterior, podrán designar de entre los trabajadores de la Empresa un Delegado Sindical
2. Los sindicatos que cuenten con un nivel de representación en el conjunto de la Empresa igual o superior al 40% de los delegados de personal y miembros de comité electos podrán designar de entre los trabajadores de la empresa hasta 3 delegados sindicales.
3. A cada uno de los delegados sindicales señalados en los puntos anteriores se les reconoce un crédito de horas retribuidas de 40 horas mensuales no acumulables con las que pudieran tener derecho para el caso de que el delegado a su vez fuera representante electo de los trabajadores en su centro de trabajo.
4. Los delegados sindicales de aquellos sindicatos que cuenten con un nivel de representación en el conjunto de la Empresa igual o superior al 40% de los delegados de personal y miembros de comité electos, podrán ceder el crédito horario establecido en el párrafo anterior a favor de uno de los delegados sindicales correspondiente a su misma Organización. 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.

Art.-36 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 zona 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. Los Sindicatos que alcancen un nivel de representatividad según se dispone en el artículo 34 podrán disponer de los locales que tienen asignados los comités de empresa en los centros de trabajo, previa petición a los mismos, para el correcto desempeño de las tareas que les son propias.
4. La Empresa pondrá además un único local a disposición de aquellas 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.
5. Dentro de sus posibilidades Amena permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical
6. Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Para el funcionamiento de la Comisión Mixta paritaria prevista en el artículo 3 la representación social podrá designar de entre sus miembros un portavoz de la comisión paritaria, a quien expresamente se le reconoce la posibilidad de hacer uso del crédito horario que teóricamente pudiera corresponder en los distintos centros de trabajo de la empresa en los que no hubiere designado delegado de personal o comité de centro.
8. La Empresa cede sus medios electrónicos a la representación legal de los trabajadores para las siguientes comunicaciones relativas a sus funciones propias de representación:
 - 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.
9. Las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos con representatividad en la Empresa, de acuerdo con el artículo 34 podrán disponer de un espacio en la página web corporativa con funciones similares a las de tablón de anuncios. Igualmente se podrá crear una dirección de correo electrónico a nombre de la sección sindical.
10. 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 Mixta Paritaria del presente acuerdo. 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.

ACTA FINAL DE ACUERDO TRAS PERIODO DE CONSULTAS EN MATERIA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO EN SUPERVISIÓN DE LA RED DE AMENA

Por la empresa:

Vicente Cotino
Manuel Gómez
Carlos Cid
Olga Ruiz

Por la representación legal de los trabajadores:

Soraya Rodríguez Fradejas
Maria Luz Herrero Jiménez
Jesús Grau Heredia
Manuel Olmos Vidal
Carlos Espada García
Alberto Garrido Panizo
Raúl Olmos (Asesor CC.OO.)

Reunidas las partes arriba referenciadas al objeto de dar por finalizado el periodo de consultas y negociación llevado a cabo sobre la necesidad planteada por la empresa de reforzar la supervisión de la red de Amena durante los fines de semana y festivos, reconociéndose la capacidad necesaria para suscribir el presente acuerdo, en su virtud

ACUERDAN

1. El presente acuerdo se circunscribe al área de Tecnología y Redes y dentro de la misma a la parte encargada de la supervisión de la red denominada Centro Nacional de Operación de Red (CNOR) y Centros Regionales de Supervisión de Red (CROR).
2. El personal destinado en los 5 CROR actuales comenzará a prestar sus servicios a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo también los fines de semana y festivos sin alterar su actual jornada en cómputo anual. De tal modo que se devengarán dos días de descanso 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.
3. 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.
4. Cualquier cambio en el cuadrante de servicio deberá ser notificado con un mínimo de 48 horas de antelación a los empleados afectados.
5. 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 h. La fijación de los mismos se efectuará a comienzos de cada año con la participación de la representación de los trabajadores.
6. 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 h a 18:00 h y localizable desde las 7:00h a las 23:00h. 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
7. En compensación por el nuevo régimen de trabajo se establece la percepción de 100 brutos por cada jornada de festivo, sábado o domingo trabajado. Dicha cantidad será revalorizada con un incremento del 2% para los años 2005 y 2006 respectivamente. 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 h. por hora trabajada.

8. Respecto del personal que presta sus servicios en el CNOR se sujetan a su propio cuadrante, que se adjunta como anexo al presente acuerdo. Este cuadrante garantiza unos recursos de seis personas por turno incluido el turno de noche de lunes a domingo y en festivo y fines de semana mañana y tarde se reduzca a 5 personas por turno.
9. Para garantizar los solapes entre los diferentes turnos del CNOR, los horarios en el CNOR serán los siguientes: turno de mañana de 6.45 h. a 15.15 h.; turno de tarde de 14.45 h. a 23.15 h.; turno de noche de 22.45 h. a 07.15 h.. El exceso de jornada en cómputo anual que se genere como consecuencia de dichos horarios, se compensará con días descanso. El disfrute de dichos días se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable del servicio.
10. Para el personal de CNOR se produce una revisión de sus condiciones económicas pasando a percibir un complemento de turnicidad del 18% de su salario bruto fijo anual.
11. Se reconocen como días festivos especiales los días 24, 25 y 31 de Diciembre, 1 y 6 de Enero. Para todo el personal de CNOR y CROR que se encuentre prestando sus servicios en tales fechas se establece una compensación adicional a la ordinaria de 1,5 días de descanso por cada jornada trabajada.
12. Los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero la supervisión de la red será prestada únicamente por el CNOR, en compensación se percibirá una cantidad de 100 brutos por cada uno de estos días trabajados. Dicha cantidad será revalorizada con un incremento del 2 % para los años 2005 y 2006 respectivamente.
13. El presente acuerdo pretende dar solución urgente a las nuevas necesidades planteadas respecto a la supervisión de la red en Amena y en este sentido será revisado en el plazo de seis meses a partir de su entrada en vigor que tendrá lugar el día 18 de octubre de 2004.
14. El presente Acuerdo se incorporará a la Mesa de Negociación del Acuerdo Marco de AMENA que está siendo negociado en estos momentos.

Y en prueba de conformidad ambas partes firman la presente en el lugar y fecha indicados ut supra.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA SOBRE PLANES DE EMPLEO (ART. 27 PLAN DE PENSIONES)

La Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo insta a los estados a “primar y facilitar la extensión e incorporación a planes de pensiones en la modalidad de **planes de empleo** y seguros colectivos del mayor número de trabajadores, permitiendo una amplia cobertura de los sistemas de previsión complementarios con el objetivo fundamental de reforzar el modelo social europeo. **Se considera la negociación colectiva como la vía más adecuada** para incluir dentro de los acuerdos de convenio la aportación empresarial a dichos planes en calidad de promotores, sin que estas aportaciones puedan ser nunca sustitutivas de las contribuciones obligatorias del sistema público de Seguridad Social”.

Los planes de pensiones se agrupan en tres tipos:

De empleo: promotor (entidad, corporación, sociedad o empresa) - partícipes (los empleados, incluido el personal con relación laboral de carácter especial, socios de cooperativas y empresarios individuales)

Asociado: promotor (asociación, colegio profesional o sindicato) - partícipes (asociados, miembros o afiliados)

Individual: promotor (entidad de carácter financiero) - partícipes (cualesquiera personas físicas) donde el partícipe realiza sus aportaciones a un plan promovido por una entidad financiera privada.

Los planes de pensiones en su modalidad de **sistema de empleo** son los recogidos en la Directiva Europea como planes de previsión asociados a la evolución del empleo en grandes colectivos de trabajadores de empresas o grupos de empresas y sectores donde el empresario o la patronal, dentro de los acuerdos para la constitución del plan con la representación sindical, acuerdan las aportaciones en favor del trabajador. Este tipo de aportación sólo afecta a los planes de empleo, (**ocupacionales**), puesto que son los únicos Planes que permiten al promotor (normalmente, el empresario) realizar aportaciones.

La recomendación recogida en la Directiva Europea de “**Primar y facilitar la extensión de los trabajadores a los planes de empleo**” se traduce en políticas fiscales concretas aplicadas por los gobiernos de la U.E. que suponen:

Fiscalidad de las aportaciones a Planes de Empleo

Para la empresa:

Las aportaciones de los promotores de Planes de Previsión son gasto que reduce la Base Imponible del Impuesto de Sociedades.

Adicionalmente, la empresa puede desgravarse el 10% de las aportaciones en la Cuota del Impuesto de Sociedades.

No sufren cotización de Seguridad Social, ni retención IRPF.

Para el trabajador:

Las cantidades aportadas por la empresa e imputadas al trabajador se integran en la Base Imponible de su IRPF, en con-

cepto de rendimientos del trabajo, aunque estas cantidades no estarán sujetas a retención.

El trabajador podrá deducirse de su Base Imponible la totalidad de las aportaciones realizadas a su Plan de Previsión, tanto las imputadas por el promotor como las que él mismo realice.

Límites de aportación

Las aportaciones de la empresa son independientes de las del individuo. Los límites de aportación generales del 2004 en España para personas de hasta 52 años son: 8.000 para la empresa y 8.000 por parte del trabajador, con aportaciones adicionales para el empleado de 1.250 euros por cada año que exceda de 52, con el límite máximo de 24.250 euros para aquellas personas que tengan 65 años o más

Cualquier partícipe (trabajador) de un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, cuando abandona la empresa, por cualquier circunstancia, sus “derechos consolidados”, es decir, el dinero que ha aportado al Plan, tanto su aportación personal como la de la empresa, no la pierde. Al abandonar la empresa tiene que hacer un “traspaso de derechos consolidados” a otro Plan, que puede ser de empleo si la empresa a la que va tiene Plan de Pensiones o a cualquier otra modalidad de Plan, asociado o individual.

Subplan B

Cualquier empleado del Grupo que acredite una antigüedad superior a un año podrá adscribirse al Subplan B, en el cual el promotor aportará un 1% del salario base siempre y cuando el empleado se adscriba expresamente como partícipe y aporte un 1% del mismo salario base. Asimismo, el partícipe podrá efectuar aportaciones por un porcentaje superior, sin que de ello se derive obligación complementaria para el promotor.

Fiscalidad de las Prestaciones.

Todos los cobros percibidos por alguna de las contingencias contempladas en los planes de empleo (jubilación, invalidez o fallecimiento), por alguna de las situaciones excepcionales de liquidez posibles (desempleo o grave enfermedad), se integran en la Base Imponible del Impuesto de la Renta (IRPF), en concepto de Rentas del Trabajo. En ningún caso quedan sujetos al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. No obstante, hay que tener en cuenta la siguiente regla: Si la prestación se percibe en forma de capital, podrá aplicarse una reducción del 40% al conjunto de los rescates realizados en esta modalidad por cada una de las diferentes contingencias, siempre que hayan transcurrido más de dos años desde la primera aportación, no resultando exigible el plazo de dos años para las prestaciones de invalidez. Si el beneficiario opta por una renta, el importe total percibido a lo largo del año se integrará anualmente en la Base Imponible del IRPF como rendimientos del trabajo. Cuando se elija una combinación de las dos fórmulas, se aplicarán las reglas anteriores a cada parte de la prestación.



Para seguir creciendo en las Telecomunicaciones

afíliate



**Federación de
Comunicación y Transporte**

Sector de Telecomunicaciones

Sección Sindical AMENA

DATOS PERSONALES

Nombre		Apellidos	
N.I.F.	Nacionalidad	Fecha de Nacimiento	Hombre ☐ Mujer ☐
Dirección			
Localidad	C. Postal	Provincia	
Teléfono	Correo Electrónico		

DATOS LABORALES

Nº de Empleado	Centro de trabajo	Categoría	Cargo o Función
Dirección			
C. Postal	Provincia	Teléfono	
Correo Electrónico			
☐ Autorizo descuento sindical en Nómina desde:		☐ Autorizo descuento sindical bancario desde:	

DATOS BANCARIOS (En caso de descuento por nómina no hace falta rellenar)

Titular de la Cuenta		
Entidad de Crédito	Oficina	Localidad
Dirección		Nº de Cuenta

Enviar a:

Sector de Telecomunicaciones CC.OO.

C/. Beatriz Bobadilla, 3

28040 Madrid

Tfno.: 91 556 83 45

Fax: 91 556 82 54

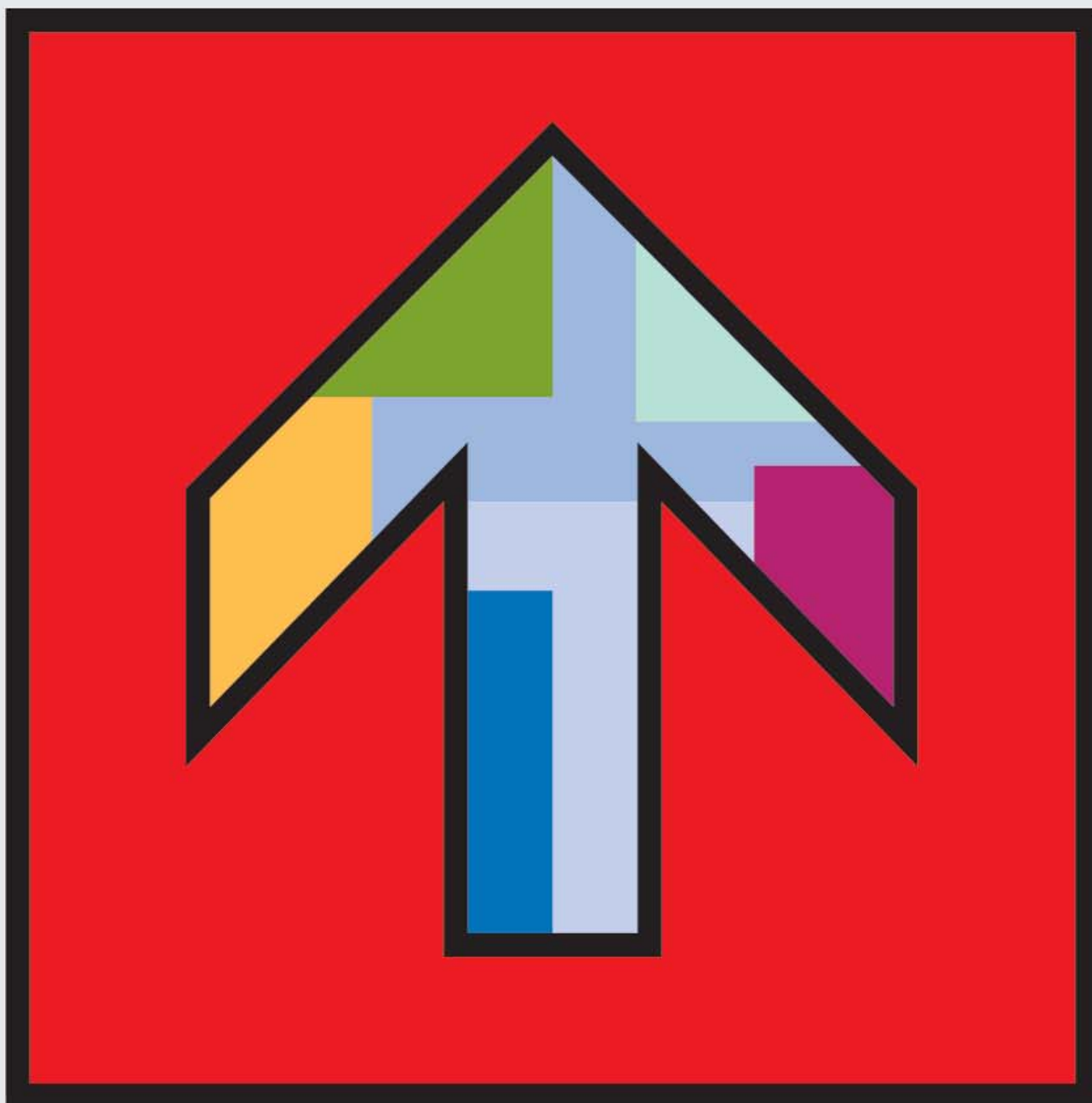
FECHA Y FIRMA
DEL PETICIONARIO

Fecha

____ / ____ / ____

Firma

Autorizo a la sección sindical de CC.OO. de Amena a la utilización de mis datos personales con uso exclusivo sindical, salvo utilización expresa para otro fin.



Para seguir creciendo en las Telecomunicaciones

afíliate



**Federación de
Comunicación y Transporte**

Sector de Telecomunicaciones
