# OTRAS DISPOSICIONES

## DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

## 741

*RESOLUCIÓN, del 1 de febrero de 2016 del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Tercer Convenio Colectivo de la Empresa Euskaltel, S.A.*

ANTECEDENTES

Primero.– El día 10 de diciembre de 2015 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 13 de enero de 2016, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, que fue cumplimentada en REGCON el, a 19 de enero de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 dl Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24-10-2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 11.1 i del Decreto 19/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-4-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 15-2-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo.– El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 87, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 1 de febrero de 2016.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

# TERCER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

# EUSKALTEL, S. A.

## CAPÍTULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito funcional y territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo de Euskaltel, S.A., constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia y en cualquiera de sus prorrogas.

Artículo 2.– Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo, afecta a los/las trabajadores/as que prestan sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral excepto:

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

b) los empleados que ocupen puestos incluidos en la estructura jerárquica de la empresa como directores y gerentes.

Artículo 3.– Vigencia.

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2014, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica y la concluirá el 31 de diciembre del año 2018.

Artículo 4.– Denuncia.

El presente convenio será prorrogable por la tácita de año en año si no mediara denuncia previa de una de las partes, efectuada con un plazo mínimo de un mes respecto de la fecha de su vencimiento ó de cualquiera de sus prorrogas.

Ultractividad.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, así como cualquiera de sus prórrogas, prórrogas producidas en caso de no denuncia del Convenio Colectivo, se mantendrá la vigencia del presente convenio hasta 24 meses a partir de la denuncia del mismo.

Artículo 5.– Compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio, serán consideradas y comparadas global, conjuntas y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que en todo caso podrán ser absorbidas y compensadas por cualquier otra que esté establecida o pueda establecerse por disposición legal, general o particular, convenio, norma o disposición reglamentaria.

Artículo 6.– Garantía personal.

Se respetarán las condiciones personales pactadas que excedan las acordadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean superadas por las condiciones establecidas en este Convenio.

Artículo 7.– Vinculación a la totalidad.

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

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

Si en el término de 30 días naturales no se ha alcanzado un acuerdo por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, se someterá la cuestión a los procedimientos del Consejo de Relaciones Laborales, o Preco.

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

Artículo 8.– Inaplicación y Descuelgue.

La empresa no podrá desde su firma y durante la vigencia del convenio, cualquiera de sus prórrogas, prórrogas producidas en caso de no denuncia del Convenio Colectivo, así como durante el periodo de ultractividad pactado, acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrán someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Las partes se comprometen a no acudir al Orpricce si no es por acuerdo expreso alcanzado al efecto por mayoría de cada una de las partes negociadoras del presente Convenio.

Artículo 9.– Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta, de una parte, por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres designados por la RLT firmante del presente Convenio Colectivo en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa. El Secretario de la Comisión será nombrado por la Representación de los Trabajadores firmantes y el Presidente por la Representación de la Dirección, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad. Los cargos podrán ser rotatorios anualmente.

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

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

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

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los Conflictos Colectivos de aplicación de este Convenio Colectivo se someterán a los procedimientos del Consejo de Relaciones Laborales, o Preco.

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

## CAPÍTULO II

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.– Facultad de organización.

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

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

Artículo 11.– Cese voluntario del trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12.– Grupos Profesionales.

Las partes constatan que hay posiciones distantes en lo que debe ser un modelo de clasificación profesional, que hoy hace imposible su implantación.

## CAPÍTULO III

## MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Artículo 13.– Movilidad Funcional.

Será de aplicación en cualquier caso lo señalado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La dirección de la empresa podrá dentro del mismo nivel de actividad (o en su caso Grupo Profesional) del trabajador llevar a cabo el cambio de funciones y de puesto de trabajo, siempre, que estas correspondan o queden comprendidas dentro de la clasificación profesional al que el trabajador pertenezca, sin perjuicio de que para llevarlo a efecto y cuando sea preciso, pueda la dirección adscribir al trabajador a un curso de formación apropiado.

La nueva actividad debe corresponderse al mismo nivel que la que venía realizando, no pudiendo en ningún caso ser inferior salvo previsiones legales al respecto. En el caso de que la nueva actividad correspondiera a nivel superior en un plazo, no superior a seis meses, deberá ser reconocida dicha circunstancia.

Artículo 14.– Comisión de Servicio.

Se define como el traslado temporal, fuera del ámbito de la CAPV, y/o de Madrid de un empleado por un tiempo determinado y dentro de los límites señalados en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que vaya a ser desplazado en Comisión de Servicio, será preavisado siempre que sea posible, con un mínimo de 7 días de antelación. Este plazo será ampliado a 15 si la duración de dicha comisión es superior a un mes.

Ningún empleado puede, salvo por causas organizativas justificadas, permanecer en comisión de servicio por espacio superior a seis meses en un periodo de un año o bien de ocho meses en un periodo de 2 años y preferentemente no superior a tres meses.

El empleado que se encuentre en comisión de servicio podrá solicitar por causas personales justificadas, su regreso al centro de trabajo origen antes del periodo previsto.

La compensación de los gastos incurridos durante la comisión de servicio será la correspondiente, bien al concepto de gastos de viaje, o de desplazamientos, que se encuentre en vigor en cada momento según artículo 26.

Artículo 15.– Movilidad entre los centros de la CAPV.

Mantenimiento del criterio existente actualmente en Euskaltel, S.A., por el cual el trabajador mantendrá su centro de trabajo, y los desplazamientos al centro de destino se realizarán dentro del horario laboral y siendo los gastos ocasionados por cuenta de la Empresa.

Artículo 16.– Movilidad Geográfica,

En el caso de que en el futuro pudiera habilitarse un centro en Madrid, la movilidad geográfica a la que refiere este artículo se aplicaría en el cambio entre los centros de la CAPV y Madrid y viceversa, según lo regulado en el artículo 40 del ET.

El cambio de centro de trabajo puede ser a petición del trabajador o bien motivada por razones organizativas:

a) cambio a petición del trabajador es el que se produce como consecuencia de la cobertura de una vacante interna a petición del trabajador, siempre y cuando exija cambio de centro de trabajo. Puede ser de forma directa por interés personal o por concurrir a la cobertura de una vacante cuyo puesto supone el traslado. Todas las personas interesadas en un cambio de centro de trabajo podrán comunicar su voluntad de cambio a Recursos Humanos donde se creará y administrará una base de datos de traslados con el fin de, en la medida que organizativamente sea posible, cubrir las expectativas de estas personas. La inscripción en la base de datos tendrá vigencia de un año a contar desde el día siguiente al de su presentación. Antes de finalizar este plazo, el personal que lo desee podrá renovar su solicitud.

Siempre que se produzca un cambio real de domicilio se acordará el disfrute de al menos 10 días para poder llevar a término dicho traslado que incluirá el permiso por traslado.

b) cambio por razones económicas, técnicas u organizativas justificadas.

Previamente se habrán analizado las solicitudes de cambio de centro que puedan existir para cubrir la vacante.

Se valorará también la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional o comisión de servicio que evite el cambio forzoso siempre que exista la vacante y el trabajador cumpla con los requerimientos de la misma.

Para los casos en que se produzca un cambio real de domicilio se acordará:

a) el disfrute de al menos 10 días para poder llevar a término dicho traslado y que incluirá el permiso por traslado.

b) al abono de los gastos de hotel en la localidad de destino así como, a los gastos que se produzcan durante estos días y que se correspondan tanto al trabajador como a los familiares que constituyan la unidad familiar. Deberán ser justificados.

c) una compensación por los gastos de locomoción tanto de él como de los familiares que efectivamente se trasladen. Deberán ser justificados.

d) El abono de los gastos de mudanza. Deberán ser justificados.

e) Una ayuda mínima de 1.000 euros al mes durante el primer año que compense el hecho del traslado de la vivienda familiar.

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

En caso que se produzcan cambios en el ámbito de la actividad de Euskaltel que impliquen cambios de los centros de trabajo durante la vigencia de este convenio o cualquier otra circunstancia que afecte al contenido base de este artículo, el mismo deberá ser nuevamente revisado y en su caso acordado y modificado por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

## CAPÍTULO IV

## FORMACIÓN Y DESARROLLO

Artículo 17.– Evaluación del desempeño.

Dos veces al año, todos los trabajadores de Euskaltel mantendrán con su responsable inmediato una Entrevista de Evaluación del Desempeño.

En el transcurso de esta entrevista se analizará la actuación profesional de cada trabajador, se recabará su opinión sobre características del puesto de trabajo y condiciones en que se desarrolla su actividad laboral. Conjuntamente se determinarán las aptitudes y actitudes del trabajador, así como las competencias y niveles de capacitación y rendimiento. Al propio tiempo, de común acuerdo, se formularán planes para mejorar los resultados, completar la formación y potenciar el desarrollo profesional.

En caso de discrepancias, el trabajador podrá manifestar por escrito las razones de su desacuerdo con la valoración obtenida. La Dirección de Recursos Humanos resolverá las quejas en el plazo más breve posible.

Cualquier modificación efectuada sobre la Evaluación inicial deberá ser puesta en conocimiento del trabajador, dando a éste la posibilidad de que muestre su discrepancia con la misma.

Asimismo se potenciarán los mecanismos orientados a fomentar la objetividad en la evaluación del desempeño y la orientación a planes de mejora, informando a la RLT de dichos mecanismos, teniendo en cuenta que se trata de una herramienta dirigida al desarrollo profesional de los empleados.

Artículo 18.– Formación.

La dirección y la RLT consideran de máxima importancia la formación del personal para el desempeño de su trabajo y su adecuación a los cambios tecnológicos y organizativos:

1.– La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la competencia.

2.– Es deber de la Empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a las necesidades formativas de los empleados bajo su dependencia, actuando en forma y manera que Recursos Humanos determine para la elaboración y ejecución de los planes de formación.

Recursos Humanos recoge las necesidades de formación de todos los empleados a través de las entrevistas de evaluación del desempeño realizadas por los responsables inmediatos elaborando el diagnóstico de formación. Posteriormente se define el plan de formación, que será trasladado a la RLT para su información.

Al inicio de cada uno de los años que contempla el plan, Recursos Humanos actualizará los contenidos del mismo, con el fin de conseguir la máxima adecuación de dicho plan a las necesidades reales actualizadas.

Dicho plan se comunicará con el fin de que todos los empleados puedan tener acceso al mismo.

Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de asistir y de prestar el máximo nivel de aprovechamiento en cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y actuar, en el desarrollo de las mismas, ateniéndose a los horarios establecidos, desarrollando cuantas tareas le sean encomendadas y relacionándose con el máximo respeto hacia compañeros, monitores y cualquier otro miembro de la Compañía relacionado con dichas actividades.

3.– Asimismo la dirección desarrollará todas aquellas actividades que se encuadren en los denominados programas Corporativos, destinadas a cubrir las necesidades formativas en materia de seguridad, sistemas, calidad y medioambientales, idiomas o cualquier otra que se considere corporativa.

4.– Cualquier actividad formativa no relacionada directamente con las funciones del puesto y definidas a través del Diagnóstico de Formación, que la empresa pueda poner a disposición de los empleados, sea cual sea la metodología de impartición (e-Learning o presencial) será desarrollada íntegramente fuera de la jornada laboral.

5.– Se potenciará, en la medida de lo posible, la formación interna de la Compañía, garantizando en todo caso, la disposición de conocimientos y habilidades de los monitores internos. Las personas que oficialmente sean identificadas como monitores internos recibirán la formación necesaria para desarrollar adecuadamente esta labor.

6.– Si por requerimiento de la formación, esta debiera realizarse fuera de los centros de trabajo la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento y manutención generados.

7.– Las actividades formativas se realizarán preferentemente en horario laboral.

Comisión de Formación.

Se constituye una Comisión Paritaria específica entre la dirección y la RLT con la finalidad de garantizar el desarrollo de las competencias de la Representación Legal de los Trabajadores reguladas en el ET, así como en lo referente a su participación en los expedientes de subvención a la formación a presentar tanto a la Fundación Tripartita como a Hobetuz o a cualquier otro organismo, que se considere de interés por parte de la Dirección, y así venga recogido por normativa de aplicación de la misma.

La Composición de esta Comisión de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por 3 miembros designados por la Representación Legal de los Trabajadores en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa, y de los asesores que se requieran, máximo dos por reunión con voz y sin voto. La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación social.

Periodicidad: la comisión de formación se reunirá, de forma ordinaria, con carácter mensual. Se realizarán reuniones extraordinarias siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

La documentación a tratar en cada reunión será enviada a las partes para su estudio, como mínimo, con una semana de antelación.

Funciones:

a) Conocer la evaluación de necesidades y el Diagnóstico de Formación, con carácter previo a la elaboración del Plan de Formación.

b) Participar en la evaluación de necesidades de formación como uno de los agentes denominados «origen de formación».

c) Conocer previamente los criterios, orientaciones y contenidos genéricos aplicados para la elaboración del Plan de Formación.

d) Conocer la validez del mismo a partir de una revisión del diagnóstico y de los criterios de elaboración del Plan.

e) Recibir la programación de las acciones del Plan con al menos un mes de antelación y al comienzo de cada uno de los meses. Esta programación incluirá el detalle de las acciones formativas programadas, así como los criterios de selección de los asistentes, los consultores impartidores, los lugares de impartición y los contenidos a impartir.

f) Hacer propuestas de formación en la evaluación de las necesidades y diagnóstico de formación, así como en la metodología de evaluación y los criterios a aplicar en la definición del Plan de Formación y en la elección de los asistentes.

g) Conocer el presupuesto del Plan de Formación propuesto, detallando el porcentaje sobre la masa salarial general y por colectivos, y la subvención solicitada, así como el importe anual de la cuota de FP ingresado por la empresa en cada ejercicio anual.

h) Recibir información de la ejecución del Plan de Formación, con periodicidad mensual.

i) Tratar de resolver conjuntamente los problemas que puedan surgir en el desarrollo del proceso formativo.

j) Proponer acciones de mejora tras el análisis y evaluación del seguimiento del Plan de Formación.

k) Estar informada de los permisos individuales de formación solicitados así como el número de concedidos y rechazados.

l) Los criterios para la aplicación de los permisos anteriormente señalados serán los pactados entre las partes y en esta Comisión.

m) Cualquier empleado de Euskaltel tiene derecho a hacer llegar sus sugerencias sobre cualquier aspecto de la formación a la Comisión de Formación.

El crédito horario sindical para cada una de las personas que participen en esta comisión, se verá incrementado en 4 horas mensuales, más las necesarias para las reuniones de la propia comisión.

Acuerdos:

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

Se levantará Acta de las reuniones que se lleven a cabo, que se firmará al inicio de la siguiente reunión.

El tiempo destinado a las reuniones de esta Comisión, así como a cualquier otra convocada por la empresa con la finalidad de formación no se imputará como crédito horario para los miembros del comité que asisten a las mismas.

Formación en Idiomas:

Por su especial influencia en nuestra actividad, Euskaltel subvencionará al 100%, un programa de formación de inglés. Dicha subvención se materializará previa acreditación de aprovechamiento de la formación. Caso de no acreditarse dicho aprovechamiento se estudiarán las causas y se podrán contemplar excepciones siempre justificadas.

El método de formación será a través del sistema multimedia y el tiempo destinado a la formación será fuera del horario laboral.

Formación en Euskera:

Euskaltel ha establecido un plan de euskera que tiene como objetivo principal el garantizar la adecuación a la opción lingüística de los interlocutores en las relaciones externas e incrementar el uso interno del euskera, como consecuencia de una mayor capacitación de la plantilla y de haber logrado integrar el euskera en la empresa.

Euskaltel tiene entre sus políticas la utilización de los dos idiomas oficiales de la misma, para lo cual y con objeto de poder avanzar en la normalización del euskera en la Compañía, la Dirección pone a disposición de los empleados un plan de formación de euskera. Dicho plan contempla una disposición al 50% del tiempo destinado a la formación en euskera para las ediciones 2014-2018.

Cada año Política Lingüística procederá a la elaboración y publicación del programa de formación en euskera correspondiente al año en curso así como las condiciones en que se desarrollará el mismo.

Este plan de formación de euskera es de carácter voluntario.

La Formación continuada, es decir, aquella que tenga lugar a lo largo de todo un curso, como la formación en idiomas, será realizada por las tardes, bajo las condiciones señaladas en los distintos planes que los soportan.

## CAPÍTULO V

## JORNADA Y HORARIO

Artículo 19.– Jornada.

La jornada global anual será de 1700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018.

Artículo 20.– Calendario.

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

Anualmente la Empresa elaborará, previa consulta a los representantes de los trabajadores, el calendario anual, las fechas festivas concretas, y la forma de distribución entre los días laborables.

El calendario será debidamente comunicado a la plantilla.

Los días 24, 26 y 31 de diciembre se considerarán festivos. Si dichos días coincidiesen con sábado o domingo la festividad se trasladará al siguiente día laborable.

El calendario incluirá dos días de libre disposición.

La distribución de la jornada será continuada todo el año y distribuida de lunes a viernes, salvo el personal a turnos según sistema organizativo propio.

Con carácter general, el horario de entrada será a partir de las 7:30 y con una flexibilidad de 30 minutos a partir del horario de entrada. El horario de salida será a partir de las 15:15 según horario de entrada y siempre antes de las 16:00.

Se podrá interrumpir la jornada por descansos siempre y cuando la recuperación se produzca dentro del horario señalado es decir, no más allá de las 16:00 horas.

El personal de turnos según sistema organizativo propio.

Existirá la posibilidad de estudiar horarios individuales especiales por interés social, familiar u organizativo.

La flexibilidad de los horarios se gestionará a través de RR.HH que los coordinará con los Responsables Inmediatos.

La regulación que sobre la jornada se recoge en este convenio, hace innecesario fijar otros porcentajes para su distribución irregular. En consecuencia, lo acordado constituye el pacto en contrario exigido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, que deja sin efecto la aplicación del 10% que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal, salvo acuerdo con la Representación de los Trabajadores o acuerdo individual, en cuyo caso, la distribución irregular de la jornada no podrá superar el 5% del total de horas del cómputo anual.

Artículo 21.– Control de asistencia y puntualidad.

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

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

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

## CAPÍTULO VI

## VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 22.– Vacaciones.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de 24 días laborables.

El devengo de vacaciones se computará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y para su disfrute se considerará el periodo comprendido entre el 1 de febrero y al 31 de enero del año siguiente al año en curso. Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo de trabajo del año (de enero a diciembre), comenzando siempre en un día laborable para el empleado.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden con los respectivos responsables, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, mayoritariamente las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Antes del 15 de mayo de cada año se confeccionarán los calendarios de vacaciones de las distintas unidades organizativas.

Artículo 23.– Licencias y Permisos.

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

Retribuidos.

a) Matrimonio del empleado: veinte días naturales. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) El permiso de maternidad podrá ser disfrutado simultáneamente por el padre y por la madre siempre que el total del mismo no exceda de las diez y seis semanas.

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

Partos múltiples.

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

Lactancia.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las/los trabajadoras/es podrán optar por:

a) disfrutar de dos fracciones de media hora o de una reducción de jornada de una hora diaria. Cuando ambos padres trabajen, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

Esta posibilidad no aplicará durante el disfrute de la jornada maternal.

b) acumular, con el fin de disfrutar de jornadas completas de permisos siempre que organizativamente sea posible, el total de horas correspondientes a la lactancia, a razón de media hora diaria y hasta los nueve meses.

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

d) Paternidad: los padres podrán disfrutar de un permiso a partir del nacimiento del hijo o efectividad de la adopción o acogimiento: el permiso retribuido, por nacimiento de hijo/as, para los padres, será de 22 días.

De los días de permiso retribuido de paternidad, del párrafo anterior, 7 días serán de libre disposición y se podrán disfrutar de manera flexible y durante el periodo comprendido entre el nacimiento y los nueve meses de vida del bebe.

De todas formas, las partes también acuerdan que esta duración irá cada año reduciéndose proporcionalmente en la medida en que vaya legalmente aumentando la duración de la suspensión por paternidad establecida en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, y respetándose en cualquier caso la duración del permiso por nacimiento de hijos establecida en dicho texto legal y el diferencial de cinco días más de duración del permiso de paternidad establecido para Euskaltel; estos cinco días serán de libre disposición y podrán ser disfrutados desde el momento del nacimiento del bebe y hasta que éste cumpla los nueve meses de vida.

La Dirección informará trimestralmente a la Representación de los/as Trabajadores/as relativa al número de personas que han disfrutado del permiso de maternidad y el de las personas que han disfrutado o no, y por qué causas, el permiso y la suspensión de paternidad.

e) Todos los empleados y empleadas dispondrán de una bolsa de horas anuales retribuidas de libre disposición por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, que se considerará tiempo de trabajo. Siendo esta bolsa para el año 2015 de 24 horas, para el año 2016 de 32 horas, para el año 2017 de 36 horas y 40 para el año 2018.

Este permiso podrá ser disfrutado en «jornada completa», no pudiendo ser disfrutado en más de una «jornada completa» consecutiva por semana de trabajo. Los supuestos especiales se analizarán y deberán estar justificados.

En caso de disfrute por «jornada completa» el sistema descontará las horas por horas completas, y la diferencia en minutos se considerará dentro de la flexibilidad horaria a gestionar a través del autocontrol horario.

No Retribuidos.

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

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

c) Un permiso de 15 días naturales sin sueldo por motivos personales, podrán disfrutarse una vez al año. Los supuestos especiales que supongan una duración inferior, una acumulación a otra licencia, permiso o vacaciones, o la necesidad de disfrute de más de una vez al año se podrán considerar y deberán estar debidamente justificados.

d) Excedencia por un periodo mínimo de tres y máximo de cinco años. Los trabajadores podrán solicitar una excedencia voluntaria para la realización de proyectos personales o profesionales que no supongan competencia con la actividad de Euskaltel, con reserva del puesto de trabajo, si bien deberán tener al menos una antigüedad mínima de 8 años en la Compañía para poder disfrutar esta excedencia.

e) Reducción de jornada de 1/8. Los trabajadores, por motivos personales justificados, podrán solicitar a la Dirección la reducción voluntaria de la jornada diaria. La reducción de la retribución será proporcional a la reducción de jornada.

f) Situaciones especiales. Por motivos personales justificados se podrán solicitar excedencias voluntarias con reserva del puesto de trabajo por un periodo de hasta 4 meses. Para la concesión de una nueva excedencia por los mismos motivos deberán transcurrir al menos 2 años.

Las solicitudes de los permisos y de las excedencias establecidos en los epígrafes d), e), y f), de este apartado de permisos no retribuidos, deberán presentarse a la Dirección de RR.HH. por escrito siendo facultad de la Dirección de la empresa su concesión en base a las circunstancias y posibilidades organizativas de la misma, al porcentaje o número de personas en estas situaciones, así como a cualquier otra circunstancia empresarial que pudiera no hacer viable en dicho momento acceder a dicha situación. Se remitirá a la RLT informe sobre las solicitudes presentadas.

Los permisos, licencias y excedencias se aplicarán, en la medida de lo posible, adaptándose a las necesidades individuales. Los permisos se gestionarán a través de Recursos Humanos que los coordinará con los Responsables Inmediatos.

Estos permisos, licencias y excedencias se aplicarán considerando las parejas de hecho registradas y los hijos e hijas de los cónyuges y/o parejas de hecho. Estos permisos podrán ser disfrutados de manera similar en los casos de adopción y acogimiento, y hasta un año después de la fecha de resolución judicial o administrativa, tal y como viene recogido en la normativa vigente.

Artículo 24.– Teletrabajo.

Se consensuará, en el plazo de seis meses, un texto que suponga un paso adelante en la realización de un plan de teletrabajo en el marco de vigencia del Tercer Convenio. Los pilares básicos para la implantación del teletrabajo serán la voluntariedad y la viabilidad técnica y organizativa.

## CAPÍTULO VII

## RETRIBUCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS

Artículo 25.– Conceptos salariales.

El convenio colectivo tendrá unos derechos básicos que supondrán un marco adecuado para todos y que debe ser compatible con un sistema retributivo con el que la Compañía reconozca el valor aportado por parte de cada persona.

Salario total (salario bruto).

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá asignado, según sus competencias y su aportación de valor, un salario que se corresponderá a jornada completa y que será el importe total que servirá para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Abono de salarios.

El salario en su proporción mensual (correspondiente a 12 meses) y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán dentro de los últimos cinco días del mes, mediante transferencia bancaria a través de entidades de crédito.

Retribución en especie.

Es la parte del salario total que el personal incluido en este convenio puede voluntariamente destinar a un producto en especie ya sea seguro médico, formación, guardería, y cuyo importe se corresponde al importe de la adquisición y especificidades del producto en especie elegido y, en las condiciones establecidas en el apartado de «Plan de Compensación Flexible», artículo 36

Producto empleado.

Es la parte, que el personal incluido en este convenio, voluntariamente, percibe, a través del denominado producto de empleado, y que se corresponde a la diferencia entre el valor de mercado del producto y la facturación que Euskaltel practica a sus empleados.

Ayuda Familiar.

Es una retribución en concepto de ayuda familiar a los empleados por cónyuge y/o hijos con discapacidad acreditada.

Retribución Variable.

Es un porcentaje sobre el salario total fijado individualmente y en función de la actividad realizada.

El porcentaje mínimo sobre el salario total fijado individualmente para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será el 10% a partir del 1 de enero del 2015.

La aplicación de esta retribución será consecuencia:

1.– del nivel de logro de los objetivos marcados y comunicados a todos los empleados a principios de año por la dirección de la Compañía.

2.– valoración individual basada en logro de objetivos individuales a través de la actividad que desarrolla cada empleado, será a criterio del responsable inmediato con la revisión por parte del director de función y/o de centro de decisión y con el visto bueno de Recursos Humanos.

A principios de año se comunicarán los objetivos evaluándose a final del ejercicio si los objetivos de empresa y los individuales se han alcanzado, fijándose el nivel de logro a aplicar a la retribución variable.

La retribución variable será objeto de análisis en el estudio de clasificación profesional.

Bono de ventas.

Es el complemento retributivo que se aplicará al personal que realice función de venta en función del cumplimiento de los objetivos comerciales que se asignen.

El bono tendrá carácter trimestral o cuatrimestral se devengará y abonará a trimestre o cuatrimestre vencido y en función del nivel de alcance de los objetivos marcados para el periodo.

Con carácter anual la dirección determinará el modelo de consecución de los objetivos comerciales.

La Retribución variable será objeto de análisis en el estudio de clasificación profesional.

Plus flexibilidad de turnos.

Para el personal a tres turnos.

Definición. Se establece un plus de flexibilidad cuya periodicidad será la misma que la de la organización de los turnos de la unidad (generalmente semanal de lunes a domingo), cuyos importes serán los siguientes:

Año 2014.

| Laborable | Festivo | Festivo Especial |
|---|---|---|
| 18,11€/día | 30,17€/día | 72,41€/día |

La asignación de este plus será rotatoria entre los trabajadores asignados a la unidad.

Aquellos trabajadores que perciban este plus pasarán a estar en situación de disponibilidad.

Cuando se produzca una emergencia (baja laboral u otra circunstancia no planificada) que implique la desatención total de un turno de trabajo, este se cubrirá con la persona que se encuentre en situación de disponibilidad en la unidad de trabajo correspondiente durante una jornada.

Preferentemente la persona que tendrá esta situación será el trabajador que realice el turno partido.

En aquellas unidades donde no exista dicho turno partido, podrá estar en disponibilidad algún trabajador del turno en el que exista más de un empleado asignado simultáneamente.

En el supuesto de producirse la circunstancia prevista para el cambio de turno, el trabajador en situación de disponibilidad asumirá en su totalidad el turno desasistido, pasando desde ese momento a realizar el mismo hasta completar el ciclo semanal o bien hasta que la incidencia que provocó la desatención desaparezca y el trabajador titular del turno pueda asumir el mismo, volviendo el trabajador en situación de disponibilidad al turno semanal inicialmente asignado.

Salvo en la incorporación al turno desasistido el resto de movimientos del trabajador y turnos, respetarán los descansos mínimos entre turnos de 12 horas.

El disfrute de ese descanso, equivalente al tiempo trabajado, deberá ser fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Estos valores se revisarán según el incremento general resultante para los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

Plus de nocturnidad.

Para el personal a tres turnos.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 7:00 horas del día siguiente.

La compensación será de 6,09 euros por hora trabajada en dicho horario.

Este valor se revisará según el incremento general resultante para los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

Plus de festividad.

Para el personal a tres turnos.

A efectos de este plus se considera trabajo festivo el realizado los sábados, domingos y festivos.

Compensación:

● Cada turno cubierto en día festivo será retribuido con 6,09 euros/hora más 1 hora/hora de jornada en tiempo de descanso como compensación. La libranza del propio festivo se fija inicialmente en el calendario anual y la compensación se ajustará en función de éste.

● Cada turno cubierto en día festivo especial será retribuido con 30,47 euros /hora más 1 hora/hora de jornada en tiempo de descanso como compensación.

Estos valores se revisarán según el incremento general resultante para los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

Días festivos especiales.

Con carácter general, tendrán la consideración de días festivos especiales los días 24, 25, 31 de diciembre y los días 1, y 6 de enero.

Los turnos de trabajo considerados como especiales en estos días son:

● Tarde y noche del 24 al 25 de diciembre.

● Mañana y tarde del 25 de diciembre.

● Tarde y noche del 31 de diciembre al 1 de enero.

● Mañana y tarde del 1 de enero.

● Noche del 5 al 6 de enero.

● Mañana y Tarde del 6 de enero.

Pluses de Mantenimiento.

Dado que las partes tienen posiciones y visiones contrapuestas, ambas partes acuerdan el mantenimiento de los conceptos regulados en el I Convenio Colectivo.

Para el personal adscrito al mantenimiento de la red, instalaciones, mantenimiento de cliente y sistemas de la información, se aplicarán en función de la definición de los mismos los siguientes pluses:

Guardia de Mantenimiento:

a) Definición: complemento aplicado a la situación en la que se encuentra un trabajador cuando está disponible ante posibles avisos, que puedan requerir solucionar una incidencia en el lugar donde el servicio lo requiera en un determinado momento.

b) Periodos: las guardias serán preferentemente por semana, y su asignación rotatoria. La dirección analizará los departamentos que tengan personal en esta situación para evaluar las guardias teniendo en cuenta los recursos existentes y las necesidades de: personal, distribución, coberturas, períodos, actividad, etc. que faciliten la conciliación de la vida familiar con el adecuado funcionamiento de los departamentos, informando del resultado del análisis a la RLT.

c) Compensación:

| Año 2015, 2016, 2017 y 2018. | Importe |
|---|---|
| Laborable | 42,93 € /día |
| Festivos | 64,91 € /día |
| Festivos especiales | 172,71 € /día |

Estos valores se revisarán según el incremento general resultante para los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

Intervención en Guardia de Mantenimiento.

a) Definición:

● Intervención con desplazamiento: la actuación en situación de guardia de mantenimiento que supone un desplazamiento al lugar donde el servicio lo requiera.

Intervención en remoto: la actuación en situación de guardia de mantenimiento que se realiza a través de la conexión a los sistemas en remoto.

A los efectos previstos en este artículo se entiende por intervención la solicitud realizada desde la unidad correspondiente por un responsable identificado para resolver una situación de emergencia en el servicio.

b) Compensación: la compensación de la intervención deberá ser disfrutada en tiempo y en función del anexo I.

Si esta compensación en tiempo no fuera posible, previa autorización de Recursos Humanos, el tiempo trabajado computará como jornada para el cómputo global anual y además tendrá una compensación económica según los siguientes baremos:

Compensación económica con desplazamiento:

| Año 2015, 2016, 2017 y 2018 | importe |
|---|---|
| laborable | 31,41 € /h. |
| Festivos | 41,88 € /h. |
| Festivos especiales | 59,37 € /h. |

Estos valores se revisarán según el incremento general resultante para los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

Compensación económica en remoto: los mismos valores corregidos por un factor del 50%.

| Año 2015, 2016, 2017 y 2018 | importe |
|---|---|
| Laborable | 15,71 € /h. |
| Festivos | 20,94 € /h. |
| Festivos especiales | 29,69 € /h. |

Estos valores se revisarán según el incremento general resultante para los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

Las cantidades abonadas por intervención compensarán el tiempo de desplazamiento y de trabajo efectivo que se realice con este motivo, sin perjuicio de la compensación posterior en descanso que supone el tiempo de intervención. El disfrute de ese descanso deberá ser fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Se considerará tiempo mínimo de intervención con desplazamiento 2 horas y en intervención en remoto 1 hora.

Los tiempos serán compensados en función de un tiempo de respuesta máximo a los avisos que cada servicio tendrá organizativamente asignado.

Guardia Sin Presencia:

a) Definición: complemento aplicado a la situación en la que se encuentra un trabajador cuando está disponible ante posibles avisos, que no precisen solucionar una incidencia en el lugar donde el servicio lo requiera en un determinado momento.

La dirección de la empresa pondrá a disposición de los trabajadores un equipamiento de acceso móvil.

b) Periodo: periodos: las guardias serán preferentemente semanal y su asignación rotatoria.

c) Compensación:

| Año 2015, 2016, 2017 y 2018. | importe |
|---|---|
| Laborable | 29,15 € |
| Festivos | 48,58 € |
| Festivos especiales | 97,15 € |

Estos valores se revisarán según el incremento general resultante para los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

En caso de producirse una intervención a través de los sistemas de acceso móvil, se compensará dicha intervención en tiempo y según anexo I.

La Dirección analizará los departamentos que tengan personal en esta situación para evaluar las guardias, teniendo en cuenta los recursos existentes y las necesidades de: personal, distribución, coberturas, periodos de actividad, etc. que faciliten la conciliación la vida familiar con el adecuado funcionamiento de los departamentos, informando del resultado del análisis a la RLT.

Trabajos de Mantenimiento Programados

a) Definición: trabajos que por su naturaleza deben realizarse fuera del horario laboral con la finalidad de mantener y/o activar el servicio, causando el menor perjuicio posible a cliente, realizados por el personal adscrito a actividades de mantenimiento general, construcción de red y sistemas de la información.

b) Periodo: cuando se programen y en función del servicio y/o trabajo de que se trate.

c) Compensación: será en todos los casos en tiempo y según anexo I.

La compensación en tiempo deberá ser en función de la preferencia del trabajador siempre que organizativamente sea posible y lo más cercana posible en el tiempo al momento de su realización.

La dirección analizará de una manera continua los cambios de actividad de los empleados con el fin de mantener actualizadas las actividades afectadas por estos complementos, informando del resultado del análisis a la RLT.

Trabajos fuera del Horario Habitual

Definición y Compensación en función del anexo I.

Artículo 26.– Conceptos Extrasalariales.

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos o suplidos realizados por el empleado, tales como gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, estancia en establecimientos hoteleros, etc.

Gastos de locomoción.

Se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viajes autorizados por el responsable de su función y para el cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá la compensación por kilómetro que esté establecida en cada momento y publicada en la intranet.

Este valor será revisado anualmente en función de la aplicación de la «fórmula valor kilómetro» salvo que se produzca alguna circunstancia especial que recomiende una revisión fuera del plazo establecido.

La dirección de la Compañía se compromete a realizar un estudio sobre la conveniencia de poner más coches de empresa a disposición de los empleados.

Viajes:

a) Tendrán la consideración de viajes:

1.– Desplazamientos a distinta población del centro habitual para la realización de una gestión laboral por orden de la Compañía, por un período superior a un día.

2.– Desplazamientos a distinta población del centro de trabajo habitual, para asistir a una formación por un período de tiempo determinado superior a un día.

Los viajes se regirán por el procedimiento de viajes en vigor en cada momento siendo los valores de compensación los publicitados en la intranet.

Estos valores serán revisados anualmente en función de los valores de mercado salvo que se produzca alguna circunstancia especial que recomiende una revisión fuera del plazo establecido.

Los valores para el 2014 son los siguientes:

| | |
|---|---|
| Comidas en Desplazamientos<br>(Comida)<br>(Cena) | <br>14 euros<br>18 euros |
| Comidas en viaje<br>(Desayuno)<br>(Comida)<br>(Cena) | Máximo: 70 euros<br>11 euros<br>25 euros<br>34 euro |
| Comidas representación | N/A salvo autorización superior jerárquico |

Asimismo las personas que viajen y vayan a incurrir en gastos en el periodo de un mes y medio, recibirán un anticipo que se ingresará una única vez y será liquidado al final de la relación laboral del empleado con Euskaltel.

El importe del anticipo será calculado por su responsable inmediato en función de la previsión del gasto en que va a incurrir en el periodo de mes y medio con un máximo de 1.250 euros.

Los conceptos de gastos a percibir serán los siguientes:

Tanto para los trabajos en comisión de servicio como para los viajes en general se dispondrá de:

a) Gastos pagados a ser posible siempre y obligatoriamente cuando se realicen en el extranjero.

b) Tarjeta de empresa con la finalidad de evitar al afectado el adelanto del gasto en los conceptos no concertados por la empresa.

c) Un teléfono móvil de empresa, si es que no se tiene, con el que se podrán realizar llamadas personales, atendiendo a criterios lógicos de utilización racional.

d) En caso de comisión de servicio el empleado tendrá derecho al abono de los gastos ocasionados por los desplazamientos entre el lugar donde están prestando sus servicios y su domicilio con el fin de poder disfrutar de las licencias o permisos a los que tiene derecho, así como de los ocasionados por los desplazamientos correspondientes a fines de semana y día festivos.

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

Artículo 27.– Incremento General

El incremento general para cada uno de los años será:

Año 2014-2015.

Se hará un único pago, en concepto de ajuste salarial, en el momento de la firma del Acuerdo, octubre 2015, de las cantidades siguientes en función del rango del salario fijo anual actual a la fecha de la firma:

| Desde | Hasta | Cantidad |
|---|---|---|
| ---- | 20.000,00 € | 850,00 € |
| 20.001,00€ | 25.000,00 € | 820,00 € |
| 25.001,00€ | 30.000,00 € | 790,00 € |
| 30.001,00€ | 35.000,00 € | 750,00 € |
| 35.001,00€ | 40.000,00 € | 710,00 € |
| 40.001,00€ | 45.000,00 € | 680,00 € |
| 45.001,00€ | En adelante | 650,00 € |

Estas cantidades quedarán consolidadas en el salario fijo a fecha, a 31 de diciembre de 2015.

Año 2016 1% + hasta el 2% adicional condicionado al resultado del EBITDA año anterior (aplicado según escala).

Año 2017 1% + hasta el 2% adicional condicionado al resultado del EBITDA año anterior (aplicado según escala).

Año 2018 1% + hasta el 2% adicional condicionado al resultado del EBITDA año anterior (aplicado según escala).

Escala:

| Porcentaje | Porcentaje a aplicar |
|---|---|
| de logro | |
| 90% | 0,14% |
| 91% | 0,27% |
| 92% | 0,41% |
| 93% | 0,55% |
| 94% | 0,68% |
| 95% | 0,82% |
| 96% | 0,95% |
| 97% | 1,09% |
| 98% | 1,23% |
| 99% | 1,36% |
| 100% | 1,50% |
| >=100,10% | 2,00% |

Los tramos entre los valores de logro de la escala se aplicarán de manera proporcional.

El incremento resultante se aplicará a todos los conceptos salariales.

Si el IPC de la CAPV (año anterior) es superior al resultado de la suma total del incremento fijo pactado del 1% y del porcentaje obtenido que resulte de la aplicación de la tabla anterior se aplicará el IPC de la CAPV.

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

## CAPÍTULO VIII

## GARANTÍAS

Artículo 28.– Garantía de Empleo.

La Dirección de la Empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas y/o técnicas no podrá ser causa de baja en la Empresa. En este sentido, se producirá un desarrollo de acciones concretas conducentes a dar solución a los excedentes de plantilla que surjan en cualquier grupo laboral, previa concertación con la Representación de los Trabajadores.

Además de la garantía anteriormente expresada, para consolidar la estabilidad del empleo, se plantean los objetivos siguientes:

1.– El compromiso por parte de la Dirección de la Empresa de recuperar el máximo de actividades de forma eficiente y, sobre todo, la incorporación de nuevos servicios que permitan absorber potenciales excedentes.

2.– Concertación de medidas de carácter voluntario para la adecuación de plantilla.

3.– Ambas partes se comprometen a poner en marcha los instrumentos procedimentales suficientes para garantizar al máximo la redistribución de los potenciales excedentes, teniendo en cuenta la problemática global de los Grupos o Subgrupos laborales afectados.

## CAPÍTULO IX

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29.– Faltas y sanciones.

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

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

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

Faltas leves.

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

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

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

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

d) No avisar al responsable inmediato, de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo siempre que no haya causa que lo justifique.

e) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.

f) Faltas de asistencia injustificadas a los cursos de formación convocados por la Empresa, así como la falta de aprovechamiento injustificado de los mismos.

g) La negligencia cuando no se causen perjuicios a la Empresa.

h) La no comunicación de cambio de residencia del domicilio.

i) La falta de aseo o limpieza personal.

j) El incumplimiento de las normas establecidas para el control de acceso y salida de las dependencias de trabajo y edificios de la Empresa.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

a) Las de puntualidad sin causa justificada por tiempo superior a una hora y las cometidas más de tres veces en un solo mes.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante dos días.

c) La utilización del producto de empleado por parte del trabajador con una finalidad distinta para la que ha sido fijada.

d) Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no se produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.

e) La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.

f) La alegación de motivos falsos o presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.

g) La falta de corrección, consideración o respeto a los clientes o usuarios de los productos y servicios de la Empresa.

h) Las de negligencia cuando causen daños o perjuicios graves a la Empresa.

i) La retención intencionada y no autorizada debidamente por los superiores de documentos o datos, así como su aplicación o uso distintos a los que correspondan según su naturaleza, siempre que se produzcan graves daños a la empresa.

j) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este artículo y que merezcan dicha valoración, atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de dicha infracción.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

a) Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que, supongan concurrencia con las que lleva a cabo la Empresa o, puedan causarle perjuicios a la misma.

b) La utilización abusiva de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo siempre que produzca perjuicios graves a la misma.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres o más días.

d) El abandono del puesto de trabajo que cause grave alteración en el servicio.

e) Las lesiones graves inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo.

f) Las apropiaciones o retenciones ilícitas de fondos o bienes de la Empresa o de otros Trabajadores, o la defraudación de fondos o bienes de la Empresa, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.

g) Facilitar a los clientes de la Empresa, información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realice en nombre de Euskaltel, S.A., con ánimo de inducir a error.

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

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

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

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

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

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

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

● Dar órdenes o directivas que contravengan la legalidad vigente.

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

q) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas del despido.

Reincidencia.

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

Expediente disciplinario.

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

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

Comunicación de las sanciones.

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

Sanciones.

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

a) Por falta leve:

1.– Amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días.

c) Por falta muy grave:

1.– Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

2.– Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.

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

4.– Despido.

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

Recursos.

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

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses desde su comisión.

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

Artículo 30.– Utilización del correo electrónico, Internet

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

## ACCIÓN SOCIAL

Artículo 31.– Complemento a la Incapacidad Temporal (IT)

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

Este complemento a la IT será aplicado:

a) por accidentes en todos los casos.

b) por maternidad en todos los casos.

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

Las condiciones para percibir este complemento serán:

a) La presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social extendidos en modelos oficiales en tiempo y forma.

b) Acudir a cuantos reconocimientos que el personal médico de la Entidad Gestora establezca. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que la Empresa satisface.

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

Artículo 32.– Seguro de accidentes.

La Empresa tiene concertada, a su cargo una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente total y parcial por accidente.

En esta póliza se incluirán todos los empleados de la Empresa adscritos a este Convenio.

El capital asegurado será de 90.000 euros tanto para el caso de fallecimiento como de invalidez permanente total y parcial por accidente, salvo las excepciones recogidas en la póliza que se anexa.

Artículo 33.– Ayuda cónyuges/hijos discapacitados.

Aquellos empleados que tengan al cónyuge o hijos con una discapacidad o minusvalía recibirán una ayuda familiar de 165,16 euros/mes por cónyuge/hijo discapacitado (ayuda para el conjunto de la unidad familiar). Siendo esta ayuda de total compatibilidad con el resto de las ayudas.

Este valor se revisará según el incremento general resultante para los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

Artículo 34.– Parejas de hecho.

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

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

a) Permiso retribuido de veinte días naturales en el supuesto de constitución como pareja de hecho. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

Este beneficio se concederá por una sola vez a los empleados que lo soliciten sin que resulte aplicable con carácter retroactivo.

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

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

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

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

Artículo 35.– Igualdad y no discriminación.

Las partes revisarán y actualizarán el diagnóstico ya realizado, comprometiéndose a elaborar un Plan de Igualdad a aplicar durante la vigencia del presente Convenio. El contenido del Plan contendrá los siguientes aspectos: 1. compromiso de la dirección, 2. actuaciones sobre el empleo, contratación y movilidad, 3. política de formación, 4. política de promoción, 5. política de retribución, 6. política de conciliación de la vida, personal y laboral y ordenación del tiempo de trabajo, 7. seguridad y salud laboral, 8. comunicación y género, 9. compromiso con la sociedad, 10 actuaciones transversales específicas.

En la aplicación del Plan de Igualdad tomará especial relevancia el análisis de posibles causas por las que existe en la actualidad un total desequilibrio entre las mujeres, que disfrutan de las medidas de conciliación, frente a los hombres en la misma situación personal y familiar.

Las partes al mismo tiempo se comprometen a elaborar una guía informativa para difundir la información preventiva necesaria sobre acoso laboral y sexual o por razón de sexo y a difundir un Protocolo de Prevención y Actuación para los casos de Acoso, tanto sexual como moral.

Artículo 36.– Plan de Compensación Flexible.

Se acordará un sistema de retribución flexible, a toda la plantilla, que contemple la posibilidad de incorporar los productos que la normativa fiscal vigente lo permita.

Cualquier cambio de la normativa fiscal vigente será aplicado de forma inmediata pudiendo afectar al esquema inicial adoptado.

En estos momentos, el PCF sería de aplicación sobre los siguientes productos: guarderías, Equipos Informáticos con conexión a internet y Formación y aportaciones individuales al Plan de Previsión de Empleo de Euskaltel.

## CAPÍTULO XI

## PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD, LA SALUD Y EL MEDIO AMBIENTE EN LA EMPRESA

Artículo 37.– Prevención de riesgos laborales.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, asimismo, el derecho de participar en la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin, serán los adecuados a la actividad de la Empresa, contando para ello con la modalidad preventiva que se estructura a través del Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales.

El Servicio Propio de Prevención desarrollará las funciones correspondientes a las disciplinas preventivas, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología aplicada, previstas en la legislación vigente. La Vigilancia de la Salud estará contratada como Servicio de Prevención Ajeno.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la Empresa.

A través de la política de prevención de riesgos laborales, se promoverá la integración de la seguridad y salud laboral, en el conjunto de todas las actividades y niveles jerárquicos de la Empresa.

Como actuación conducente a garantizar la protección debida para con sus trabajadores, Euskaltel promoverá la impartición de las acciones formativas necesarias, suficientes y adecuadas en materia preventiva, en su vertiente teórica y práctica.

Euskaltel, continuará exigiendo a todas las empresas colaboradoras el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de seguridad y salud laboral, estableciendo a tal efecto, los procedimientos oportunos de coordinación empresarial de actividades.

La Dirección de la empresa se compromete a realizar una evaluación de Riesgos Psicosociales de los puestos de Trabajo y presentarlos al Comité de Seguridad y Salud.

Se favorecerá la participación de los trabajadores en los términos descritos en el artículo siguiente, así como la integración de la Prevención de Riesgos Laborales con otras actividades relacionadas, como son la Calidad y el Medio Ambiente y que constituyen el Sistema de Gestión Integral de la Compañía.

Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a la consulta y participación en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación la ejercitarán a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

1.– Delegados de Prevención: –Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención, serán designados por y entre los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo destinado por el Comité de Seguridad y Salud a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras convocadas por la dirección de la empresa en materia de prevención de riesgos, no será imputado como crédito horario disponible.

La Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

2.– Comités de Seguridad y Salud: –El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus normas de funcionamiento estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno de los Comités de Seguridad y Salud, aprobado por ambas Representaciones.

Artículo 38.– Vigilancia de la salud.

Euskaltel garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Todo el personal que se incorpore a Euskaltel, tendrá derecho a un reconocimiento médico inicial, en los términos previstos en la vigente normativa de prevención de riesgos laborales.

Todos los trabajadores de la Empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, podrán someterse a un reconocimiento médico periódico. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se ofrecerá todos los años a los trabajadores que lo deseen la posibilidad de ser vacunados contra la gripe estacional. El coste de dichas vacunas será asumido al 100% por la empresa.

## CAPÍTULO XII

## REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 39.– Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Composición. –El número de miembros de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La Representación Legal de los Trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los representantes de los Trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, por candidaturas y en uno o varios de sus componentes.

Los Delegados de Prevención y Salud Laboral, en caso de necesidad podrán incrementar su crédito horario el tiempo necesario para el desempeño de su ejercicio, tal como recoge el artículo 37 de. Estatuto de los Trabajadores.

Dotación, medios y facilidades:

A las distintas representaciones se les facilitarán los siguientes recursos existentes:

a) Local con el mobiliario adecuado.

b) Ordenador con conexión a red e Internet, con E-Mail propio para el Comité, impresora local, destructora de papel, consumibles...

c) Teléfono con Identificación de llamadas (extensión digital) con acceso desde y hacia el exterior.

d) Tablón de anuncios en la Intranet.

e) Consentimiento expreso de la empresa para que los miembros del Comité de empresa/Delegados de personal (para su labor sindical) puedan utilizar todos los medios que vienen siendo utilizados actualmente en su actividad laboral ordinaria (P.ej. Pc, teléfono, E-Mail, acceso a Internet, Fax, etc...y otros medios propios de la Empresa).

f) Utilización del Servicio de traducción.

g) El número de horas sindicales mensuales para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, estará en función del número de trabajadores del Centro según la distribución concedida en el Estatuto de los Trabajadores.

h) El número de horas destinado a las reuniones de las Comisiones señaladas en este Convenio, a las que legalmente se establezcan así como, a las convocadas por la dirección en el desempeño de su representatividad legal, no se imputarán al crédito horario disponible.

A tal efecto el interesado comunicará a su jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

Asimismo, los gastos originados en el desarrollo de la actividad sindical y en el ámbito de la propia Empresa, independientemente del centro de trabajo, serán tratados como cualquier otro gasto inherente a la actividad laboral. Se establecerá un presupuesto anual dedicado a actividad sindical, que se incluirá dentro del presupuesto de RR.HH y contra el que se cargarán dichos gastos contando con las necesarias autorizaciones según el procedimiento de autorización de gastos.

Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados, y que serán tratados en la Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Garantías:

a) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación, incluyéndose los complementos salariales. Tal y cómo se recoge en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Asimismo tendrán derecho a la percepción de todos los conceptos salariales inherentes a su puesto de trabajo.

Secciones Sindicales:

1.– En la aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa, con carácter general:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

d) El delegado sindical dispondrá del mismo crédito horario que los miembros del Comité.

2.– Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en el Comité dispondrán de los mismos medios y dispondrán de la misma información que el Comité de Empresa.

Garantías y derechos de los delegados sindicales.

Los delegados sindicales gozarán de todas las garantías descritas en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, según establece el presente Convenio, con excepción del voto.

Derecho de reunión.

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal, y Secciones Sindicales podrán celebrar, previo aviso y autorización de la Empresa, reuniones con los trabajadores en los Centros de Trabajo fuera del horario laboral, salvo en las ocasiones que se acuerde con la Empresa la celebración en horario laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La Compañía mantendrá el Plan de Previsión de Empleo de Euskaltel con la finalidad de que los empleados/as puedan hacer aportaciones al mismo con el objetivo de completar sus pensiones de jubilación, invalidez, y las derivadas de fallecimiento (viudedad, orfandad y otras).

ANEXO I

TRABAJOS FUERA DEL HORARIO HABITUAL

Es voluntad de las partes evitar las prolongaciones de jornada puesto que la necesidad de trabajar fuera del horario habitual debe ser un hecho excepcional. En el bien entendido que las partes, en ningún caso, pretenden mantener una disponibilidad arbitraria de las personas de Euskaltel.

Las partes manifiestan que el presente Convenio contiene un cambio fundamental en la forma de trabajo a través de un cambio del tipo de Jornada, que hace preciso establecer un sistema que garantice tanto la aplicación de la nueva jornada de trabajo como la adaptación de la Compañía, el Mercado y los Clientes a la misma. En esta adaptación, de producirse la necesidad de prolongar la jornada laboral, la compensación del tiempo trabajado obedecería a la siguiente escala:

| | | |
|---|---|---|
| Laborable diurno | hasta las 19:00 | 1h/h. |
| Laborable nocturno | de 19:00 en adelante | 2 h/h. |
| Festivos | 3 h/h.+ 0,5 h/h. nocturna | |
| Festivos especiales | 4 h/h.+ 0,5 h/h. nocturna | |

Como medida de control de la situación las partes se emplazan en Comisión Paritaria, a los seis meses de la firma del presente Convenio, a realizar un análisis de situación y aplicación en el periodo, de las actividades hechas fuera del horario habitual. De forma extraordinaria y, a petición justificada de las partes podrá convocarse dicha Comisión en cualquier momento dentro del periodo. La Comisión analizará las condiciones compensatorias en los casos excepcionales en tanto en cuanto no se resuelva dicha excepción de forma organizativa y estable.

La Dirección de RRHH informará mensualmente a la RLT al respecto.