

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

RESOLUCIÓN de 27 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de empresa de Cableven, S.L.

Visto el texto definitivo del Convenio Colectivo de Cableven 2016-2020 (Código de convenio núm. 71001532012009), suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, en fecha 16 de febrero de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

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

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 27 de abril de 2016.- El Director General, Jesús González Márquez.

CONVENIO COLECTIVO CABLEVEN

2016-2020

CAPÍTULO I

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación en las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla y en todos los centros y lugares de trabajo de la empresa Cableven, S.L., en dichas provincias. Será aplicable a todo el personal que preste sus servicios en la empresa en el ámbito del convenio, incluido su ámbito territorial y funcional, cualquiera que sea la modalidad de trabajo.

Este convenio regula las relaciones laborales, sociales y económicas de la empresa Cableven, S.L., cuyo objeto social es la gestión y comercialización de servicios de televisión por cable. Puede para ello dedicarse al diseño, instalación, conservación, mejora, adquisición, enajenación, interconexión, gestión, administración y cualquier otra actividad vinculada con líneas, satélites, equipos y sistemas.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y su duración será de 4 años en todos sus términos, desde el 1 de marzo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2020. El convenio se prorrogará tácitamente en todos sus términos y contenidos por períodos de 1 año a partir de la finalización de su vigencia, mientras no haya sido firmado un nuevo convenio como consecuencia de no haberse llegado a un nuevo acuerdo de consenso, o no mediase expresa denuncia.

Con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia cualquiera de las partes intervinientes en el mismo podrá denunciarlo comunicándolo a la otra de modo fehaciente mediante escrito en el que consten las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante.

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de marzo de 2016. Ello no obstante, si su publicación en el «BOJA» fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. En el caso de existencia

de alguna condición más beneficiosa, ésta se aplicará sobre el orden normativo básico (E.T.) y con exclusión absoluta de los contenidos del presente Convenio.

Artículo 4. Comisión Mixta de interpretación del convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de interpretación del convenio, que estará integrada por cuatro vocales, dos por parte de los trabajadores y dos por parte de la empresa.

Esta Comisión Paritaria se regirá por las siguientes normas:

Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio; velar por el cumplimiento del mismo y, asimismo, de los demás temas previstos en las leyes y los diferentes artículos del propio convenio. Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión levantará la correspondiente acta. Transcurridos cinco días laborales sin haberse reunido la comisión, quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente. Las conclusiones de la Comisión requerirán la unanimidad de los miembros de la misma.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes firmantes del convenio, que lo comunicará a las restantes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días, a partir de la comunicación.

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

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

De no alcanzarse acuerdo, ambas partes decidirán que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje si ambas partes lo estiman oportuno.

La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este Convenio.

Asimismo, la Comisión será la encargada de adecuar el presente convenio a cualquier disposición o normativa que a nivel legislativo pueda afectar a cualquier materia del convenio.

De igual manera, la comisión procederá de la misma forma a adecuar al presente convenio a otros acuerdos que, en ámbito, puedan producirse entre los trabajadores y la empresa y afecten al contenido del convenio (resolución de conflictos, movilidad geográfica y funcional, salud laboral, clasificación profesional, etc.).

Artículo 5. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, así como, a su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la Empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y empleo

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

Artículo 7. Normativa sobre empleo. Contratos de trabajo.

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

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados a tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la Ley.

Los contratos temporales por obra o servicio determinado no podrán superar los 4 años de duración según el 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Período de prueba.

Para los contratos indefinidos o eventuales podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses, cualquiera que sea el Grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración.

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

Artículo 9. Trabajo a tiempo parcial.

Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Artículo 10. Excedencia.

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

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

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

Artículo 11. Personal femenino.

El personal femenino afectado por este convenio percibirá jornal o sueldo igual al personal masculino, y sus derechos serán exactamente los mismos en todos los sentidos, sin ningún tipo de distinción.

Artículo 12. Personal con capacidad disminuida.

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas den lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el personal con capacidad disminuida pasará a efectuar otros trabajos en la misma empresa con la retribución que tenía en el anterior, siempre y cuando exista un puesto vacante y el trabajador tenga la formación necesaria para desempeñarlo.

Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad, la empresa obligatoriamente lo acoplará, de acuerdo con la representación sindical, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo, siempre y cuando exista un puesto vacante y el trabajador tenga la formación necesaria para desempeñarlo.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad no infecto contagiosa, se produjera una incapacidad permanente parcial o total para el trabajo, la empresa, de acuerdo con los representantes sindicales, acoplará necesariamente al trabajador al puesto de trabajo compatible con su capacidad, asignándole el sueldo de su nuevo puesto de trabajo, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo.

En todo caso, los puestos cubiertos por este personal con capacidad disminuida no podrán exceder del 2% de la plantilla de la empresa.

Artículo 13. Ceses.

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

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar y al finalizar dicho período los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aquejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

En los contratos de duración inferior a un año la empresa no estará obligada a preaviso alguno ni a indemnizar por este concepto.

Artículo 14. Finiquitos.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

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

Artículo 15. Despidos.

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

En el caso de que la sentencia sea absolutoria, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo no superior a diez días laborables.

Igualmente no será motivo de despido la falta de trabajo por detención del trabajador cuando dicha detención sea motivada por conflictos laborales o político-sociales ajenos a la empresa y que no tengan repercusión en la misma, entendiéndose que dicho tiempo de detención o prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictasen los organismos competentes, o al sobreseimiento del expediente, siempre que el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborales desde su puesta en libertad. Esta condición sólo tendrá efectividad en los supuestos de detenciones o prisiones preventivas por dos veces, y en los de condena privativa de libertad por una sola vez.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 16. Conceptos retributivos.

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

Artículo 17. Salario base de convenio.

Se entiende por salario base de convenio las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de las Categorías Profesionales descritas en el mismo.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se especifican para cada Categoría Profesional en tabla anexa 1.

Artículo 18. Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de convenio por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a una Categoría Profesional.

Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales: en la medida en que derivan de las condiciones personales de cada persona. Mejoras consolidadas, mejoras voluntarias, etc...

b) Compensación personal de actividad (funcional o circunstancial): consistente en las cantidades que perciba la persona debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con su contrato de trabajo: Prima de producción, mejora por desplazamiento a otra delegación, etc.... Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o se den las circunstancias por las que se retribuye.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a razón de salario base.

Artículo 20. Bonus malus.

Se establece un Bonus Malus que se retribuirá según la siguiente tabla económica:

	Bonus Malus
Hasta 5 días por Accidente de trabajo y Enfermedad Común	250,00 euros/año
Hasta 6 días por Accidente de trabajo y Enfermedad Común	200,00 euros/año
Hasta 7 días por Accidente de trabajo y Enfermedad Común	150,00 euros/año
Hasta 8 días por Accidente de trabajo y Enfermedad Común	100,00 euros/año
Hasta 9 días por Accidente de trabajo y Enfermedad Común	50,00 euros/año
A partir del 10.º día se pierde	

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

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

Artículo 21. Bajas por enfermedad y accidente de trabajo.

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

Artículo 22. Anticipos.

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

Artículo 23. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos regulados en este Convenio, únicamente tendrán aplicación y eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las anteriores vigentes, sobrepasa la cuantía de los conceptos de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por este Convenio.

Artículo 24. Traslados y desplazamientos. Dietas.

La Dirección de la empresa podrá acordar el traslado del personal de un Centro a otro, que no implique cambio de residencia. En este caso, los gastos de transporte en que incurran las personas con motivo del cambio de Centro deberá justificarse y será compensado por la empresa. En estos casos que no implique cambio de residencia se cobrará una dieta, previa justificación de las comidas en establecimientos de hostelería, de:

- Hasta 22 euros pernoctando fuera de su domicilio.
- Hasta 12 euros pernoctando en su domicilio.

Si se dan circunstancias especiales que lo justifiquen los gastos de la dieta, previa autorización por la empresa, podrán superar los citados importes.

La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público.

Cuando el trabajador, de acuerdo con la empresa, haga prestación de su vehículo a ésta, las condiciones económicas u otras serán fijadas de mutuo acuerdo entre ambos.

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

CAPÍTULO VI

Jornada

Artículo 25. Jornada.

A. Duración.

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

B. Distribución.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año y respetando los descansos legales. La jornada se desarrollará de lunes a sábados.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando por necesidades del servicio sea necesario prestar la actividad en festivos o domingos, la redistribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este Convenio Colectivo.

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre no serán días laborables; no obstante en caso de que haya que trabajar por necesidades del servicio se pactarán puntualmente las condiciones entre trabajadores y empresa, exceptuando el servicio de averías o mantenimiento.

El trabajo en domingo o festivo se compensará como se establece en las distintas primas de producción establecidas, siempre que se exceda la jornada semanal de 40 horas.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la Empresa de manera que la plantilla, con carácter general, conozca como mínimo con 10 días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo.

De conformidad con el artículo 34.3, párrafo 2.º, del ET, en función de las necesidades de la organización del trabajo se podrá realizar:

- a) Una jornada de hasta 12 horas diarias, asegurando la alternancia de la plantilla del centro.
- b) Acumular las horas en determinados periodos del año, tanto para el personal a tiempo total como parcial.
- c) Respetando siempre los descansos legalmente establecidos.
- d) En cómputo anual no se superará la jornada máxima establecida en este artículo.

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

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

La compensación de las horas trabajadas y no planificadas, se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente concretándolo de mutuo acuerdo con la Dirección.

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

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

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del E.T., y en base a lo previsto en el artículo 6 del R.D. 1561/1995, el descanso semanal podrá acumularse en periodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en periodos de hasta cuatro semanas, disfrutándose preferentemente de un día una semana y dos a la siguiente, pudiendo en todo caso, disfrutarse el medio día, separado del día completo, en cualquier día de la semana.

Artículo 26. Vacaciones.

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

La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El calendario de vacaciones se publicará en cada centro de trabajo.

Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.

Artículo 27. Fiestas.

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

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

CAPÍTULO VII

Cláusulas sociales

Artículo 28. Licencias especiales.

Todo personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación.

1. Por matrimonio: 17 días naturales. Los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.

2. Por natalidad o adopción: 3 días laborables. En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.

3. Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, ascendientes del trabajador y su cónyuge y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días naturales. Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de la distancia, 3 días naturales más.

4. Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes y descendientes, y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días naturales. Cuando en este supuesto el trabajador necesite efectuar desplazamientos al efecto, serán 4 días naturales.

En cualquier caso, se considerará el ingreso en Instituciones Sanitarias como enfermedad grave.

5. Por exámenes, previa justificación: las horas necesarias.

6. Por matrimonio de hijos y hermanos: 1 día natural.

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

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

9. Para acompañamiento de cónyuge o hijo a centros de diagnóstico a instancias de los Servicios Sanitarios Públicos o a centro del Servicios Sanitarios Públicos o concertado, cuya localización exceda de los 70 km del domicilio del trabajador: un máximo de tres días año.

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

Artículo 29. Prendas de trabajo.

La empresa dotará a todo el personal que realice trabajos de instalación, mantenimiento, y almacén, fijo y/o eventual, sin distinción de edad ni sexo, de una prenda de trabajo cada seis meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas, así como los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo. Esta dotación de prendas de trabajo y equipos de protección individual serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, la empresa aportará cuantas prendas de trabajo sean necesarias.

La renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo, se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener.

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

Artículo 30. Desgaste de herramienta.

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

Artículo 31. Seguro de convenio.

Todos los trabajadores acogidos a este convenio, disfrutarán de una póliza de cobertura por accidentes de trabajo, fijada en la cuantía de veinte mil euros (20.000 euros) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total, y de ocho mil euros (8.000 euros) en caso de muerte natural.

Artículo 32. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

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

Laborales (LPRL) y a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.

- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

- Combatir los riesgos en su origen.

- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

- La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

- La formación teórica y práctica de sus trabajadores.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice a los Delegados de Prevención que hayan sido elegidos para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Derecho de los trabajadores en materia preventiva:

- A una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (LPRL artículo 14.1).

- A la Salud (LPRL artículo 3 y 28).

- A la Información (LPRL artículo 18.1 y 41.2).

- A la Formación (LPRL artículo 19).
- A realizar propuestas (LPRL artículo 18.2).
- A la participación (LPRL artículo 14, 18, 33 y 34).
- A la Vigilancia periódica de la salud (LPRL artículo 22).
- A la denuncia (LPRL artículo 40.1).
- A interrumpir el trabajo caso de riesgo grave e inminente (LPRL artículo 21.2 y 21.4).

Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos:

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

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

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La inobservancia de las medidas de seguridad por parte del trabajador podrá ser motivo de sanción.

Artículo 33. Acción sindical en la empresa.

La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS-Ley 11/85, de 2 de agosto, BOE del 8.8.85), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Derechos sindicales.

Las partes firmantes del presente convenio se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentar unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social en la empresa.

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

Artículo 35. Formación profesional.

En aras a una mayor profesionalización y de conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Empresa tendrá derecho a la participación en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la Empresa que mejoren y consoliden su formación profesional. Esta formación será impartida dentro de la Empresa y su programación será dentro de la jornada efectiva de trabajo, comprendiendo un mínimo de veinte horas al año, acumulables por periodo de cinco años.

A estos efectos será formación computable, aquella impartida por la empresa y consistente, entre otras en:

- Habilidades del puesto: Procesos técnicos de instalación y mantenimiento
- Prevención de Riesgos Laborales
- Calidad y atención al cliente

Además de todos estos módulos, estará incluido dentro del plan de formación cualquier otro inherente a la actividad de la Empresa y que sea considerada como mejora de conocimientos y empleabilidad del trabajador.

El personal que se incorpore a la Empresa, recibirá la formación adecuada para el correcto desempeño de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta el período para el que va a ser contratado y la dificultad profesional del puesto que va a realizar. Esta formación, además, estará orientada a una mejora de la profesionalidad y del empleo del trabajador y será computable a los efectos del crédito acumulable de horas anuales de formación.

El personal tendrá la obligación de aplicar la formación recibida en mejorar la realización de su trabajo. Al personal que necesite de una formación específica inherente al puesto de trabajo se le facilitará los medios necesarios, tiempo y distribución de la jornada laboral para que puedan formarse. En el supuesto de que la persona no aplicara con aprovechamiento debido la formación recibida, la empresa podrá comunicarle que deja de realizar esas funciones, pasando a otro puesto de trabajo acorde a su capacidad.

La falta de asistencia injustificada a los cursos se considerará como falta de asistencia al trabajo.

Lo dispuesto en este artículo sustituye al permiso para la formación regulado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 36. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves.

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. Hasta dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador/a graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará grave.
3. No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B. Faltas graves.

1. Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán muy graves.
3. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral. El fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Descuido o error importante en la conservación de las herramientas o equipos y materiales de la empresa o en la ejecución de cualquier trabajo.
6. La falta de aseo, limpieza y el no ir debidamente uniformado. Así como cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la empresa y a la de nuestros clientes.
7. La reincidencia de estas faltas se considerará como falta muy grave.
8. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros/as o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.
9. La embriaguez o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.
10. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que estuviese debidamente formado/a. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.
11. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de tres meses desde la primera.

C. Faltas muy graves.

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.
2. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, y/o de sus clientes. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos y móviles, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa o nuestros clientes entreguen para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe.

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

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, consideración a los/as coordinadores/as o a sus familiares, a los compañeros/as, subordinados/as, así como el menoscabo de la imagen de la empresa o de la de nuestros clientes a través de cualquier medio.

7. La simulación de enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la IT.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumplimiento de los objetivos pactados e incumplimientos en la calidad exigida en los trabajos.

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

10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

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

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

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

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

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

Artículo 37. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio.

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

- Las previstas para las faltas leves o graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 60 días.
- Despido.

En el caso de que un/a trabajador/a realice una conducta encuadrable en las tipificadas como falta grave, la empresa puede sancionarle con las previstas para dichas faltas y también con las previstas en su artículo para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves, pudiendo en ese caso la empresa aplicar las sanciones previstas para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Artículo 38. Subrogación.

El personal de Cableven que realice trabajos para una contrata de empresa principal, en el caso de que Cableven cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de los servicios, a los trabajadores de Cableven que hayan cesado, en los que concurran los siguientes requisitos:

a) Que hubieran sido contratados por Cableven como personal fijo, o bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.

b) Que realicen sus actividades para la empresa principal durante un período mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.

c) Los trabajadores que en el momento del cambio se encuentren enfermos, accidentados o con excedencia forzosa, o en situación similar y cuando hayan prestado sus servicios con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúna la antigüedad mínima del apartado b.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que se vinculan: Cableven, sus trabajadores y la nueva adjudicataria. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un período inferior a un mes, dicho personal con todos sus derechos causara alta en la nueva empresa.

d) En los casos en que se produzca una subrogación empresarial y dentro del personal afectado por la misma existan trabajadores vinculados por contrato de interinaje (maternidad o enfermedad) la empresa subrogada deberá hacerse cargo del trabajador sustituto y sustituido, sin perjuicio de que en caso de reincorporación de éste, se extinga el contrato de interinaje y cese el trabajador sustituto.

e) Las condiciones salariales de aplicación serán los devengados por el trabajador en el sexto mes anterior al cambio de empresario, añadiendo las revisiones salariales que, en su caso, procedan por aplicación del presente convenio.

Cableven deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de 15 días hábiles, la relación de los trabajadores en los que concurran los requisitos antes mencionados.

La nueva adjudicataria comunicará a la representación de los trabajadores de Cableven y de su empresa, los trabajadores a los que se les ofrecerá la contratación en esta nueva empresa.

En caso de que la contrata saliente incumpla la obligación establecida en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que correspondan.

Disposición final.

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

Disposición derogatoria.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier Convenio Colectivo que viniera aplicándose a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a éste.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL

Categoría Profesional	Salario Base	P.P. Extras	Total Mes
Directores de departamento	1.350,00 €	225,00 €	1.575,00 €
Delegados de zona	1.245,83 €	207,64 €	1.453,47 €
Encargados redes planta exterior	1.192,60 €	198,77 €	1.391,37 €
Coordinadores de Campo	1.085,46 €	180,91 €	1.266,37 €
Jefe de equipo planta externa	1.085,46 €	180,91 €	1.266,37 €
Empalmador de fibra optica avanzado planta exterior	1.040,00 €	173,33 €	1.213,33 €
Empalmador de fibra optica planta exterior	809,15 €	134,86 €	944,01 €
Celador avanzado de redes de planta exterior	954,11 €	159,02 €	1.113,13 €
Celador de redes de planta exterior	809,15 €	134,86 €	944,01 €
Técnico Avanzado de I+M	890,67 €	148,45 €	1.039,12 €
Técnico de I+M	809,15 €	134,86 €	944,01 €
Técnico aprendiz de I+M	672,75 €	112,13 €	784,88 €
Jefe de almacén	956,00 €	159,33 €	1.115,33 €
Mozo de almacén	870,10 €	145,02 €	1.015,12 €
Jefes Administrativos	1.245,83 €	207,64 €	1.453,47 €
Administrativo 1ª	1.192,60 €	198,77 €	1.391,37 €
Administrativo 2ª	954,11 €	159,02 €	1.113,13 €
Auxiliar Administrativo	809,15 €	134,86 €	944,01 €
Aprendiz Administrativo	672,75 €	112,13 €	784,88 €
Gestores de I+M	890,67 €	148,45 €	1.039,12 €
Agente de gestión de permisos	809,15 €	134,86 €	944,01 €
Comercial	692,00 €	115,33 €	807,33 €
Aprendiz	672,75 €	112,13 €	784,88 €
Técnico avanzado de diseño	954,11 €	159,02 €	1.113,13 €
Técnico de diseño	809,15 €	134,86 €	944,01 €
Técnico aprendiz de diseño	672,75 €	112,13 €	784,88 €
Técnico avanzado de oficina técnica	954,11 €	159,02 €	1.113,13 €
Técnico de oficina técnica	809,15 €	134,86 €	944,01 €

ANEXO 2

Condiciones especiales para el personal exclusivo del cliente Vodafone/ONO

Prima de productividad.

Se establece una prima de productividad para el personal que trabaje exclusivamente en las tareas enmarcadas dentro de la actividad de I+M de clientes para Vodafone/ONO según lo siguiente:

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

Calculo de la prima de producción:

a) El límite mínimo de producción se establece en 159 euros/día/técnico según precario definido anteriormente. El exceso de producción sobre la cantidad que resulte de multiplicar 159 euros/día/técnico por el número de días laborables del mes se repartirá entre empresa y trabajador al 50%. El número de días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones.

b) La prima de producción correspondiente al sábado, domingo o festivo trabajado se fijará en el 50% de lo producido, sin compensar el día. El técnico tiene la posibilidad de acordar con la empresa un día libre a cambio de 159 € de producción realizada.

c) La empresa pone a disposición del trabajador un teléfono móvil para la realización de su trabajo, estableciéndose unos límites de consumo mensual equivalente al 5 % en los técnicos de instalaciones y del 7 % en los de averías o mixtos de su producción.

Cálculo de la prima de producción para Coordinadores:

a) Se calculará de la siguiente forma: La producción alcanzada por todos los técnicos de instalaciones y averías en el mes dividida entre el número de días laborables realizados por esos técnicos. La prima de producción será el 50% de la cantidad que resulte de multiplicar esa media de producción menos el límite diario de 159 euros/día por el número de días trabajados por el coordinador. El número de días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones.

Los coordinadores están obligados a distribuir equitativamente las órdenes de trabajo entre todos los técnicos para conseguir que todos alcancen la media de producción mínima establecida de 159 euros/día/técnico.

La producción continuada de un trabajador inferior a los límites establecidos (159 euros/día), que sean por causas imputables al mismo se considerará baja productividad.

En caso de bajas por accidente de trabajo y enfermedad común hasta 5 días al año no afectará a la prima de producción especificada en este Anexo.

Prima de calidad

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

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

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

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

Personal de Gestión de I+M

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

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

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

Guardia	Importe Guardia
Sábado, domingo y festivo completo	85,00 €
Sábado mediodía	55,00 €
Los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero	160,00 €

Personal de averías.

El personal de averías que entre en el cuadrante de guardias de domingo y festivo tendrá garantizada una producción mínima de 160 €.

El personal de averías que este de reten sábados, domingo y festivo tendrá garantizada una producción mínima de 48 €/día si no sale a trabajar.

Los trabajos realizados los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero se retribuirá al trabajador con el 100% de lo producido con una producción mínima de 160 €.

El precio de la avería de HFC y FTTH de residencial de lunes a sábados se establece con una producción de 18,5 €/avería.

Mejora consolidada.

Todo el personal que a la firma del presente convenio que tenga la categoría de Grupo II-B tendrá la siguiente mejora consolidada mensual en su nómina, dicha mejora no será revisable:

- 251,25 €/mes.

Cualquier mejora que a la firma de este convenio tenga cualquier trabajador de esta actividad diferente a la de Grupo II-B anterior, se establecerá como Mejora consolidada, siempre que esta se venga disfrutando de forma permanente durante los últimos 6 meses antes de la firma de este convenio y que esta sea fija.

Condiciones de categorías.

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

a) Técnico aprendiz de I+M: durante un periodo máximo de 6 meses de formación desde su contratación.

b) Técnico Avanzado de I+M: A partir de finalizar la formación máxima de 6 meses y ser homologado completamente por nuestro cliente Vodafone/ONO.