

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

**7438** *Resolución de 8 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, S.A. (Código de Convenio número 90100412012011), que fue suscrito, con fecha 1 de febrero de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.  
Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de abril de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE CATALUNYA XARXES  
DE TELECOMUNICACIONES, S. A.****CAPÍTULO I****Aspectos generales**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. El presente Convenio resulta de aplicación a la empresa Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, S. A., y a sus empleados en todos sus centros de trabajo con las excepciones que se recogen en el apartado siguiente.

2. Están excluidos del presente Convenio las personas que desempeñen cargo de Directores/as, Managers, Gerentes, Secretarías/os de Presidencia, del Consejero/a Delegado/a y de miembros del Comité de Dirección y Conductor/a de Dirección.

3. El personal que ocupe puestos Comerciales en funciones directamente relacionadas con la venta de productos, servicios y de atención directa a clientes, en razón a la propia naturaleza de los puestos tienen condiciones particulares:

3.1 No le serán de aplicación los conceptos regulados en el capítulo IV.

3.2 En materia de jornada, sin perjuicio del respeto de la jornada en cómputo anual pactada en el presente Convenio, existirá absoluta flexibilidad en su distribución diaria, semanal, etc., en función de las necesidades de ventas y atención a clientes.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entra en vigor desde el momento de su firma y tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013, con excepción de aquéllas cláusulas o artículos respecto de los cuales se estipula una vigencia específica.

## Artículo 3. *Comisión Mixta.*

Se constituye una Comisión paritaria a la cual se otorgan las siguientes competencias:

1. Interpretación de Convenio. Resolución mediante acuerdo vinculante de cuantas dudas interpretativas del Convenio puedan surgir entre las partes.

2. Resolución de conflictos. Con carácter preceptivo y previo a su planteamiento ante la jurisdicción laboral e inspección de trabajo, las partes firmantes del Convenio se obligan a someter a la consideración de la Comisión Paritaria los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del contenido del presente Convenio. En caso de persistir el desacuerdo las partes acudirán a la vía de solución extrajudicial de conflictos colectivos a la que a tal efecto se adhieren, solicitando la mediación ante los órganos establecidos a tal efecto y en concreto ante el Tribunal Laboral Arbitral.

3. Empleo.

3.1 Conocer y recibir información de los aspectos relativos al empleo en Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, S. A.

3.2 Conocer y recibir información referente a los Sistemas de Gestión del Desempeño y al Plan de Objetivos periódicos, con antelación al establecimiento de los mismos.

4. Igualdad y conciliación. La comisión estudiará la adopción de posibles medidas que, atendidas las necesidades del servicio, promuevan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En esta materia se aplicarán las mismas condiciones que las que se establezcan en el Plan de Igualdad de la empresa France Telecom España, S A., adaptado a las condiciones específicas de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, S. A.

5. Formación. La comisión mixta asume las competencias de recibir información del Plan de Formación presentado ante Organismos Públicos, así como de realizar el seguimiento de la formación que se vaya impartiendo a lo largo del año.

6. Recibir información referente a la Política de Viajes de la Compañía con antelación al establecimiento de la misma.

7. Otras que la Comisión pueda establecer previo acuerdo entre las partes.

La Comisión Mixta estará integrada por tres vocales en representación de la empresa y tres en representación del Comité.

Se reunirá una vez al trimestre, salvo convocatoria extraordinaria efectuada a propuesta de cualquiera de las partes.

## CAPÍTULO II

### Clasificación profesional

## Artículo 4. *Criterios generales.*

1. En razón de la actividad desarrollada, los trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio serán incluidos/as en uno de los cinco grupos profesionales del Sistema de Clasificación. Estos cinco grupos han sido identificados según los factores de responsabilidad, conocimientos, formación, autonomía, iniciativa, nivel de contribución y experiencia.

2. El criterio de la titulación es orientativo de las aptitudes requeridas por cada perfil, sin que pueda determinar reconocimiento o exclusión del correspondiente grupo profesional.

3. En el anexo I se relacionan los distintos puestos de trabajo y su adscripción al Grupo Profesional correspondiente.

## Artículo 5. Grupos profesionales.

### Grupo 0.

Responsables, Coordinadores/as y Especialistas que realizan actividades de tipo analítico/técnico de alto nivel, actuando con un alto nivel de autonomía y pudiendo realizar labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados, pudiendo tener un cierto nivel de supervisión sobre actividades realizadas por colaboradores/as:

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

Organizan y gestionan actividades/procesos con un elevado componente técnico, siendo éstos complejos y específicos en objetivo y contenido.

Se enfrentan a variados problemas y de complejidad tal que requieren profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados, así como el uso de habilidades interpersonales.

Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.

Deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras.

Los procedimientos y normas a aplicar no están siempre definidos, debiendo de ser capaces de encontrar soluciones en base a la aplicación de sus conocimientos teóricos y experiencia adquirida.

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

### Grupo 1.

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

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

Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo éstas complejas y específicas en objetivo y contenido.

Se enfrentan a variados problemas y de gran complejidad que exigen profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados.

Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.

Deben tener habilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras.

Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero aquellos no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

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

### Grupo 2.

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

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

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

Requieren conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica. Deben tener suficiencia en la actividad especializada, adquirida a través de una sólida formación y cierta experiencia.

Para los puestos técnicos, se requiere únicamente habilidades de interacción humana normales para el trato con los otros. Aquellos que desarrollan labores de soporte a la creación de negocio, deben poseer habilidades de comprensión, influencia y negociación.

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

Se enfrentan a problemas complejos aunque en su mayor parte definidos y situaciones con aspectos novedosos, siendo necesario escoger la solución más adecuada.

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

#### Grupo 3.

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

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

Ejecutan y/o supervisan actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, debiendo ser capaces de programar y organizar su propio trabajo.

Requieren pericia en procedimientos, adquirida a través de una formación teórica y práctica.

No son necesarias dotes especiales de comunicación, debiendo de tener capacidad de exposición.

Disponen de procedimientos para solventar los distintos problemas que se les presentan, debiendo ellos aplicar la solución más adecuada para cada posibilidad, recurriendo a un supervisor próximo en caso de situación no rutinaria.

Se enfrentan a problemas complejos y variados, que exigen conocimientos fundados para su resolución. Deben poseer criterio para elegir la posibilidad correcta, pudiendo determinarse sin dificultad la validez de la decisión.

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

#### Grupo 4.

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

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

Habilidades técnicas básicas. Se requieren competencias básicas de interrelación y trato con otras personas.

A partir de procedimientos y precedentes similares, deben ser capaces de solventar los problemas que les plantea la función, eligiendo la opción más adecuada.

Se enfrentan a problemas en situaciones semejantes que, para su resolución, requieren de un análisis y elección entre un conjunto de cosas aprendidas.

Son puestos a los que se les establecen prácticas y procedimientos estandarizados, que requieren supervisión sobre el progreso del trabajo y sus resultados.

b) Formación básica orientativa: Formación profesional de grado medio, Enseñanza Básica o experiencia equivalente.

### CAPÍTULO III

#### Sistema retributivo

##### Artículo 6. *Estructura salarial.*

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

Se establece un Nivel Salarial Mínimo por cada grupo profesional, de tal modo que ningún empleado perteneciente al grupo profesional podrá tener un salario bruto fijo anual inferior a este nivel.

Se establece un Nivel Salarial Objetivo por cada grupo profesional, que se configura como un parámetro para fijar los efectos señalados en el artículo siguiente.

Los niveles recogidos en la tabla anexa se corresponden con los niveles salariales en vigor para 2010, llevando ya incorporadas dichas cantidades el IPC real del ejercicio 2009 (0,8%).

	Salario mínimo	Salario objetivo
Grupo 0. ....	23.987,91	35.167,88
Grupo 1. ....	22.825,35	33.713,46
Grupo 2. ....	19.601,93	28.952,96
Grupo 3. ....	16.167,41	23.866,09
Grupo 4. ....	15.433,48	22.796,60

2. Las cantidades expresadas en la tabla anterior sólo incluyen el salario bruto fijo anual. Se excluyen expresamente de este concepto las retribuciones en especie, el plus de transporte o cualquier otro complemento, ayuda, plus o suplido, y la retribución variable. Se incluyen en este concepto los pluses o mejoras voluntarias y la exclusividad. Siempre que se hable de salario o sueldo se entenderá que se refiere al salario bruto fijo anual, a menos que se indique otra cosa.

Para los ejercicios siguientes del ámbito temporal del presente Convenio, los niveles salariales mínimos y objetivos establecidos en esta tabla se revisarán anualmente con el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo, una vez conocido el dato oficial, sin perjuicio de que las adecuaciones que correspondan se lleven a cabo conjuntamente con el proceso general de revisión salarial.

3. El proceso de revisión salarial recogido en este capítulo, con carácter general, se llevará a cabo en el mes de abril, una vez cerrado el proceso de revisión del variable del semestre anterior, teniendo fecha de efectos de 1 de enero de cada año.

4. Adicionalmente, cada empleado dispondrá de un porcentaje de retribución variable sobre el salario bruto fijo anual nunca inferior al 15%.

##### Artículo 7. *Incrementos salariales.*

El punto de partida o base sobre la que se aplicará los incrementos pactados como garantía de revisión salarial son los que para cada grupo figuran en la tabla reflejada en el punto 1 del artículo 6.

1. En todo caso, se garantiza:

Para el personal cuyo salario bruto fijo anual se encuentre por debajo o sea igual al salario objetivo de su grupo profesional, la cantidad que resulte de aplicar el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo, sobre el salario objetivo de su grupo profesional.

Para el personal cuyo salario bruto fijo anual se encuentre por encima del salario objetivo de su grupo profesional, la cantidad que resulte de aplicar el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo, sobre el salario mínimo de su grupo profesional.

2. Respetada la garantía reflejada en el artículo anterior, el salario bruto fijo anual podrá verse incrementado como resultado de la aplicación del proceso general de revisión salarial.

3. Si el presupuesto de revisión salarial de cualquiera de los ejercicios de vigencia del presente Convenio dificultara de manera sustancial la aplicabilidad de las garantías establecidas en el apartado anterior, la Comisión paritaria de interpretación del Convenio y Empleo analizará la situación y se pronunciará al respecto.

4. Para los trabajadores con salario bruto fijo anual inferior al salario mínimo del Grupo 0, se establece, para el supuesto de que el IPC real del año anterior sea inferior a un 2%, una garantía de revisión salarial del 2% que se realizará incrementando el salario del trabajador o trabajadora en la cantidad resultante:

De aplicar el 2% al salario objetivo, cuando el salario bruto fijo anual del trabajador sea inferior o igual al salario objetivo de su grupo profesional.

De aplicar el 2% al salario mínimo, cuando el salario bruto fijo anual del trabajador sea superior al salario objetivo de su grupo profesional.

5. Se exceptuarán las garantías de revisión salarial anual previstas en el apartado 1, sin perjuicio de la aplicación del procedimiento general de revisión salarial a los trabajadores/as con una base de cálculo para garantías salariales a 31 de diciembre del año anterior superior al nivel salarial objetivo del Grupo 0 más un 15% (40.443,06 para el año 2010).

Se entiende como base de cálculo para garantías salariales la suma de los siguientes elementos:

El salario bruto fijo anual teniendo en cuenta un grado de ocupación del empleado del 100% en jornada ordinaria a tiempo completo.

El variable percibido por el empleado entendiéndose como tal el resultado de aplicar el promedio de las consecuciones de variable del año natural anterior al porcentaje de retribución variable de cada empleado. En caso de que por alguna razón no se disponga de la información de alguno o de los dos semestres, o que el promedio de los dos semestres supere el 100%, se tomará como porcentaje de consecución para ese período el 100%.

## CAPÍTULO IV

### Complementos salariales

#### Artículo 8. *Complementos salariales.*

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

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

2. La estructura de complementos queda establecida en los siguientes artículos de este capítulo. Para cada concepto se relacionan los puestos de cada Área que son

susceptibles de percibirlo, siempre y cuando concurren todas y cada una de las circunstancias que dan derecho a su devengo. Los importes reflejados en este acuerdo tienen vigencia desde la firma del presente convenio hasta 31 de diciembre de 2013. Estos importes se revalorizarán en cada uno de los siguientes años de vigencia del acuerdo en el IPC real del año anterior, siempre que éste sea positivo, excepto en aquellos casos en los que se especifique algo diferente.

Artículo 9. *Localización y disposición e intervención.*

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

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

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

A) La entrada en situación de localización y disposición de cualquier empleado da lugar a una retribución bruta por semana de acuerdo a la siguiente tabla:

Año 2010 – Euros	Año 2011 – Euros	Año 2012 – Euros	Año 2013 – Euros
225	240	250	260

B) Si estando en situación de localización y disposición tiene lugar cualquier hecho que origine una intervención por parte del empleado, se establece una retribución bruta adicional que se contiene en la tabla reflejada en este punto del Artículo. La entrada en la tabla se efectuará en función del número de horas totales de intervención efectuadas durante la semana.

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

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

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

Tiempo de intervención semanal	Importe – Euros
$h < 4$	75
$\geq 4 \text{ h.} < 8 \text{ h.}$	129
$\geq 8 \text{ h.} < 12 \text{ h.}$	185
$\geq 12 \text{ h.} < 15 \text{ h.}$	280
$\geq 15$	Remuneración 1:2

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

4. Cuando en una semana laboral ordinaria figure algún día festivo distinto de sábado, domingo o festivo especial, reconocido en el calendario laboral del centro de trabajo, se establecerá una retribución adicional al punto segundo consistente en 100 euros brutos por cada día festivo.

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

5. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a los siguientes puestos:

Técnico Postventa ETOP Sénior.  
Técnico Postventa ETOP.  
Técnico Supervisión Servicio ETOP Sénior.  
Técnico Supervisión Servicio ETOP.  
Jefe de Proyecto Senior ETOP.  
Jefe de Proyecto ETOP.  
Técnico de Proyecto Sénior ETOP.  
Técnico de Proyecto ETOP.

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

#### Artículo 10. *Trabajos programados.*

1. Estos trabajos programados se retribuirán de acuerdo con la siguiente escala:

40 euros brutos por trabajo programado de duración inferior o igual a 4 h.  
50 euros brutos por trabajo programado de duración superior a 4 h e inferior o igual a 6 h.  
65 euros brutos por trabajo programado de duración superior a 6 h.

2. En el caso de que el trabajo programado tenga una duración superior a 8 horas, se compensará adicionalmente con 1 día de descanso.

3. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes puestos:

Jefe de Proyecto Sénior ETOP.  
Jefe de Proyecto ETOP.  
Técnico de Proyecto Sénior ETOP.  
Técnico de Proyecto ETOP.  
Analista de Sistemas.  
Analista Sénior de Sistemas.  
Jefe de Proyecto (Sistemas).  
Jefe de Proyecto Sénior (Sistemas).

4. La percepción de este complemento será incompatible con los complementos de Localización y Disposición e Intervención, turnicidad, nocturnidad, complemento de sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo del Área de Operaciones - Empresas.

#### Artículo 11. *Complemento de rotación de jornada (mañana/tarde).*

1. El personal sujeto a rotación de jornada (generalmente mañana y tarde) disfrutará de un complemento específico que consistirá en la cantidad de 110 euros brutos mensuales.

2. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a los siguientes puestos.

Jefe de Equipo Atención Cliente Empresas.

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

Artículo 12. *Turnicidad (Mañana/Tarde/Noche).*

1. Este complemento retribuye la rotación de jornada mañana, tarde y noche.

2. Los empleados que se encuentren sujetos a este régimen de trabajo percibirán una compensación de 1.487 euros brutos/año distribuidos en 12 pagas.

3. Se establece también una compensación adicional en concepto de nocturnidad de 28 euros brutos por turno completo trabajado en período nocturno.

4. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a los siguientes puestos:

Técnico Supervisión Servicio ETOP Sénior.

Técnico Supervisión Servicio ETOP.

5. La percepción de estos complementos, turnicidad y nocturnidad, es incompatible con los complementos de rotación de jornada, trabajos programados, complemento de sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo del área de Operaciones – Empresas.

Artículo 13. *Complemento de sábados, domingos y festivos.*

1. Los empleados que excepcionalmente deban prestar servicio en sábados, domingos o festivos, tendrán derecho a percibir una compensación de 42 euros brutos por cada una de las jornadas efectivamente trabajadas. El descanso correspondiente se trasladará a otro día y deberá disfrutarse dentro del período de 14 días a contar desde la fecha en la que se llevó a cabo el trabajo.

2. Se consideran festivos especiales los días 25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero y domingo de Pascua. Los empleados que trabajen en las mencionadas fechas tendrán derecho adicionalmente a un día y medio de descanso.

3. El contenido del presente artículo podrá ser de aplicación a los siguientes puestos:

Técnico Proyecto Sénior (TAS).

Técnico Proyecto (TAS).

Técnico Atención al Cliente (TAS).

Técnico Postventa ETOP Sénior.

Técnico Postventa ETOP.

4. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de localización y disposición e Intervención, trabajos programados, rotación de jornada, Turnicidad, nocturnidad y retén para el colectivo del Área de Operaciones - Empresas.

Artículo 14. *Complemento de retén para incorporarse al trabajo en situación de rotación de jornada para el colectivo del Área de Operaciones – Empresas.*

1. Se establece un importe semanal de 60€ brutos para compensar la situación de retén en la que se encuentran determinadas personas durante la misma con objeto de cubrir las necesidades del servicio e incorporarse al mismo.

2. Adicionalmente se compensará con 15euros por cada retén activado.

3. La empresa facilitará un teléfono móvil para el desarrollo de este servicio.

4. Este complemento podrá ser de aplicación a:

Jefe de Equipo Atención al Cliente Empresas.

5. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de localización y disposición e intervención, trabajos programados, turnicidad, nocturnidad y complemento sábados, domingos y festivos.

## CAPÍTULO V

### Movilidad geográfica y funcional, plus transporte y kilometraje

#### Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

1. Supone todo cambio de centro de trabajo que exija cambio de residencia, siempre que implique cambio de provincia. La empresa podrá exigir la acreditación del cambio de residencia.

1.1 Se entenderá traslado forzoso aquel que viene impuesto por la empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1.2 Se entenderá como traslado voluntario el solicitado por el trabajador, ya sea de forma directa por interés personal, ya por concurrir a la cobertura de una vacante cuyo puesto supone el traslado.

2. Los empleados/as que pudieran ser objeto de traslado forzoso a instancias de la Empresa, por razones organizativas, productivas, económicas o técnicas recibirán las siguientes compensaciones:

1. Ayuda a vivienda: pago de 1.000 euros brutos al mes para el alquiler de la vivienda, con las implicaciones fiscales a cargo del empleado durante dos años.

2. La empresa abonará gastos de mudanza contra la presentación de factura.

3. La empresa asumirá el coste de la agencia para búsqueda de vivienda contra presentación de factura y un desplazamiento ida y vuelta como máximo para el empleado y cónyuge para la búsqueda de vivienda.

4. Indemnización: pago del 10 % del salario fijo bruto anual, no consolidable. Esta indemnización será abonada prorrateando su cuantía en las 24 mensualidades siguientes a la que se verifique el traslado y mientras el trabajador siga siendo empleado en la compañía.

5. Si el empleado/a volviese a su localidad de origen dejaría de percibir la ayuda a vivienda y no se le abonaría la parte de indemnización por traslado que le quedara pendiente de cobrar.

6. Dentro de la Comisión Mixta, se atenderán con preferencia las solicitudes de retorno a su localidad de origen del personal que haya sido afectado por un traslado forzoso, siempre que las circunstancias por las que dicho traslado forzoso se produjo hubieran desaparecido y/o la plaza ocupada por el afectado pudiera ser sustituida con un perfil ajustado en conocimiento y experiencia a la plaza ocupada.

#### Artículo 16. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional ordinaria no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al grupo profesional y la idoneidad del trabajador para el desarrollo de nuevas funciones previa realización, si ello es necesario, de procesos de formación o adaptación.

2. En caso de realización temporal de funciones de grupo profesional superior el trabajador tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución mínima fijada para éste último. En caso de desarrollo temporal de funciones de grupo profesional inferior, el trabajador mantendrá el derecho a su retribución de origen.

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

## Artículo 17. *Kilometraje.*

El valor del kilometraje se establece para el año 2010, con vigencia a partir de la firma del presente convenio, en 0,26 euros brutos por kilómetro. Este valor se mantendrá hasta 31 de diciembre de 2012. Para el último año de vigencia del Convenio el valor del km quedará fijado en 0,27 euros/km.

## CAPÍTULO VI

### Vacantes y formación

## Artículo 18. *Provisión de vacantes.*

1. Una de las maneras de impulsar la promoción dentro de la Empresa es la gestión de las vacantes que surgen en su seno. Teniendo en cuenta este objetivo, la provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, que determinará la Empresa según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, generalmente, con los criterios y procedimiento siguientes:

1.1 Se difundirá en la web corporativa la existencia de la vacante a cubrir especificando las condiciones generales del puesto, así como su fecha de publicación. El personal interesado dirigirá sus solicitudes a la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo que se especifique para cada caso.

1.2 Entre las solicitudes recibidas la Dirección de RR.HH. determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto a cubrir. En primer lugar se atenderán las solicitudes internas de traslados y las de promoción interna. Asimismo, y en segundo término, se valorarán las solicitudes del personal excedente que, habiendo finalizado su excedencia y solicitado el reingreso, reúna el perfil adecuado al puesto de trabajo y aplique a la vacante. Ofertada la posición a personal excedente éste dispondrá un plazo de diez días para manifestar su aceptación, en caso contrario perderá el derecho.

1.3 La Dirección de RR.HH. podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se hayan considerado idóneas y en casos de urgencia o de carácter coyuntural.

1.4 Se informará a la Comisión paritaria con carácter trimestral del cumplimiento de las obligaciones asumidas en el presente apartado. Dicha información podrá ser anticipada a petición de una de las partes en casos de urgente necesidad.

## Artículo 19. *Formación.*

1. La formación facilita tanto a la Empresa como a los empleados la adaptación a las nuevas tecnologías, así como la adecuación a un entorno social y de negocio sometido a constantes cambios. La Empresa y en concreto quienes desempeñan funciones de mando o dirección, se comprometen a dedicar una constante atención a la formación y perfeccionamiento en el puesto de trabajo del personal que tenga bajo su dependencia, con el fin de favorecer el desarrollo profesional y la promoción interna.

2. Todos los empleados de la Empresa tienen la obligación de actualizar y adecuar sus conocimientos a las innovaciones tecnológicas operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que la empresa ponga a su disposición.

3. La Empresa y los representantes de los trabajadores son conscientes del papel de la formación, como instrumento esencial para afrontar con éxito el reto de la competencia y como elemento potenciador de la empleabilidad de sus trabajadores.

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

5. La formación de calidad y para todos es un objetivo prioritario, y debe llegar a todos los empleados con contenidos dirigidos a su formación profesional, de forma que

facilite la promoción garantizando la igualdad de oportunidades. Cada empleado podrá optar directamente a una acción formativa del catálogo anual de formación e-learning que ayude a su desarrollo personal y profesional dentro de su horario laboral. Asimismo, la formación necesaria e imprescindible para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo se desarrollará, preferentemente, dentro la jornada laboral.

6. La Comisión Paritaria asume las competencias de recibir información del Plan de Formación y PIF presentados por la empresa ante Organismos Públicos. Realizará, entre otras, el seguimiento de la formación que se vaya impartiendo a lo largo del año, facilitándose información por la Compañía en tiempo, forma y contenido apropiados.

7. Durante la vigencia del presente convenio se analizará en el seno de dicha Comisión la posible puesta en marcha de alguna fórmula de incentivación para reconocer la labor de las personas que imparten formación internamente.

## CAPÍTULO VII

### Tiempos de trabajo y descansos

#### Artículo 20. *Jornada.*

1. La jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del Convenio se sitúa en 1.740 horas efectivas (jornada real una vez descontadas vacaciones, 14 festivos, 2 festivos de empresa [24 y 31 de diciembre] y dos días de libre disposición).

2. Se establece la jornada intensiva todos los viernes del año, así como para los meses de julio y agosto. Asimismo, para el año 2010, la jornada intensiva comenzará el 21 de junio de 2010, finalizando el 15 de septiembre. A partir del presente ejercicio, anualmente y en función del calendario, se concretará la distribución del período de jornada intensiva manteniéndose, en todo caso, la referencia de inicio en el mes de junio y de finalización en el mes de septiembre. La aplicación de la misma afectará a todos los empleados con jornada partida y que no estén adscritos a una actividad que por sus características esté sujeta a horarios especiales. En cualquier caso se garantizará en todo momento la atención del servicio y se cubrirán las necesidades del negocio en áreas con razones particulares justificadas.

3. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, S. A., confeccionará y publicará los calendarios y horarios laborales para cada centro de trabajo o dependencia que han de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes.

La confección del calendario tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

1. En jornada ordinaria a tiempo completo, para aquellos trabajadores sujetos a jornada partida, se establece una flexibilidad horaria en la hora de entrada al trabajo de 1 hora y 30 minutos, entre las 8,00 y las 9,30 horas, estando fijada la salida a partir de las 18,00 horas. Sin perjuicio de respetar la hora de salida a las 18,00 horas, para aquellos trabajadores sujetos a jornada partida se establece una flexibilidad para el tiempo destinado a la comida de entre un mínimo de 1 hora y un máximo de 1 hora y 30 minutos, de la que se podrá disfrutar a partir de las 14 horas.

2. Aquellos trabajadores sujetos a reducción de jornada por guarda legal de 1/8 que la realicen en jornada partida, disfrutarán de la flexibilidad horaria tanto respecto de la hora de entrada como de la establecida respecto del tiempo de comida, establecidos en el apartado anterior, debiendo respetar en todo caso la salida a partir de las 16,30 horas.

3. Atendidas las novedades en materia de flexibilidad horaria introducidas en el presente Convenio, la empresa podrá hacer uso de medidas de vigilancia para verificar el cumplimiento de horarios, guardando en su aplicación la consideración debida a la dignidad humana de los trabajadores/as y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, de conformidad con lo establecido en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La Empresa dará información de los calendarios y horarios laborales a la Representación Legal de los Trabajadores, con carácter previo a su publicación.

5. Los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la concreción del horario dentro del turno elegido.

#### Artículo 21. *Trabajos programados.*

1. Se entiende por trabajos programados aquellos que por necesidades operativas no pueden ser realizados durante la jornada ordinaria diurna, lo que implica que su realización se lleve a cabo en horas nocturnas (entre las 22 y las 6 horas). Los trabajos programados se planificarán semanalmente de lunes a viernes, preavisándose de los mismos con una antelación de 72 horas. No obstante, el personal del departamento de Service Creation & Strategy o aquel que asuma sus funciones podrán realizar trabajos programados de lunes a domingo.

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

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

2. Las horas invertidas en el trabajo programado tienen la consideración de jornada, y su compensación con tiempo (1:1) se realizará, en su caso, preferentemente en la jornada siguiente. Asimismo, y de común acuerdo con el responsable del servicio, las horas correspondientes al trabajo programado podrán acumularse para disfrutarse en otro momento, debiéndose realizar el descanso compensatorio dentro de un período de tres meses inmediatamente siguiente a su realización.

3. En el desarrollo de los trabajos programados se respetará en todo caso un descanso de 9 horas (art. 22.2 del Real Decreto 1561/95). En caso de no poder alcanzar este descanso de 9 horas entre jornadas, la entrada se retrasará el tiempo suficiente para llevarlo a cabo.

4. Este régimen será de aplicación a las Áreas y puestos y con las condiciones recogidas en el artículo 10 del presente Convenio y será incompatible con los sistemas de Turnicidad, Nocturnidad, Localización y Disposición e Intervención, Plus de Supervisión, complemento de sábados, domingos y festivos y retén para el colectivo Operaciones – Empresa y retén para el colectivo del Área de Personal.

#### Artículo 22. *Vacaciones.*

1. El personal de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, S.A., disfrutará por año natural de 22 días laborables de vacaciones.

1.1 El disfrute de estas vacaciones se producirá preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

1.2 Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán prioridad para que el período anteriormente mencionado pueda ser disfrutado de forma que coincida con las vacaciones escolares.

1.3 Los trabajadores deberán disfrutar un periodo de vacaciones ininterrumpido de al menos 10 días laborables.

1.4 Las vacaciones deberán disfrutarse durante el año natural. Como excepción y siempre que las necesidades de cada uno de los grupos lo justifiquen, podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

1.5 La situación de IT sobrevenida con anterioridad al inicio del disfrute de vacaciones y que se prolongue durante las mismas interrumpirá su cómputo durante los días que dure esta. Igualmente lo interrumpirá un proceso de IT sobrevenido durante el transcurso del disfrute de vacaciones siempre y cuando hubiese sido necesaria la hospitalización del trabajador.

1.6 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo,

parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Deberán disfrutarse en los días inmediatamente posteriores a su incorporación en la empresa.

2. Adicionalmente, se establecen como festivos los días 24 y 31 de diciembre. Si los referidos días coincidieran con sábado, domingo o festivos serán sustituidos en el calendario laboral por dos días laborables del periodo navideño.

Artículo 23. *Días de libre disposición.*

1. Se conceden dos días de libre disposición que podrán ser disfrutados durante el año natural y en ningún caso serán compensados económicamente en caso de baja del empleado.

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

3. En el caso de que los días de libre disposición no puedan ser disfrutados por denegación expresa de la petición efectuada, dichos días podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

## CAPÍTULO VIII

### Beneficios sociales

Artículo 24. *Ayuda a comida.*

1. Se establece una ayuda para comida a través de tickets restaurantes por importe de 9 euros.

2. Durante el mes de julio no se entregará ayuda comida para aquel personal que este sujeto a jornada intensiva. Tampoco durante los períodos de jornada intensiva de los meses de junio y septiembre.

3. A efectos de este artículo el mes de agosto se considerará período de vacaciones por lo que no se hará entrega de esta ayuda a ningún empleado.

Artículo 25. *Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.*

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

Artículo 26. *Seguro de vida.*

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

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

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

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

Artículo 27. *Seguro médico.*

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

Artículo 28. *Tráfico telefónico.*

Se ofrece la posibilidad de disfrutar de una bonificación mensual de 30,05 euros en un máximo de 4 líneas Orange. No será posible acumular en una misma línea más de una bonificación, ni solicitar la bonificación en un contrato de empresa, autónomo o equivalente.

Artículo 29. *Tratamiento fiscal de los beneficios sociales.*

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

Artículo 30. *Plan de pensiones.*

Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, S.A., dispone de un Plan de Pensiones de Empleo para su plantilla, con las siguientes características:

a) Serán partícipes del Plan aquellos trabajadores/as en activo con una antigüedad superior a un año en la Compañía y que así lo soliciten de acuerdo con las especificaciones del Plan.

b) Se trata de un Plan financiado por aportaciones de la empresa y por aportaciones del empleado, las aportaciones de la compañía están vinculadas a la aportación del empleado. Las aportaciones se establecen:

i. Si el empleado realiza una aportación del 1% del salario regulador la empresa realizará una aportación del 2%.

ii. Si el empleado realiza una aportación del 3% del salario regulador la empresa realizará una aportación del 4%.

iii. El salario regulador límite es el que se recoge en el Reglamento del Plan de Pensiones.

Artículo 31 *Préstamos.*

El personal que cuente con más de dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un préstamo cuyo gasto deberá ser acreditado por razones de especial gravedad. Entre otras, las siguientes:

Enfermedad grave de familiar de primer grado.

Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho.

Gastos de defunción de familiares de primer grado.

El préstamo sin interés contará con las siguientes condiciones:

Será de 1 a 3 mensualidades del salario fijo mensual, con un límite de 6.000 euros. El préstamo concedido se descontará en 12 meses.

Se concederá un número máximo de préstamos, utilizando como tope el 0,5% de la plantilla del semestre anterior.

No se podrá solicitar otro préstamo hasta que no se haya liquidado el préstamo anterior.

El ingreso a cuenta de la remuneración en especie que genera el préstamo será repercutido al empleado.

La concesión se realizará por orden de petición y previa valoración por parte de la Compañía de las causas que lo justifican, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, que las contingencias no estén cubiertas por póliza suscrita con una entidad aseguradora.

## Artículo 32. *Acción social.*

1. Para el año 2010, el presupuesto de acción social estará dotado de 13.500 euros. Para los ejercicios siguientes, durante la vigencia del Convenio, este presupuesto se incrementará con el IPC real del año anterior. El método de gestión de este presupuesto quedará pendiente de determinar.

2. El ámbito personal de este beneficio comprende a todos los empleados de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, S. A.

## CAPÍTULO IX

### Permisos

## Artículo 33 *Parejas de hecho.*

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

## Artículo 34. *Permisos retribuidos.*

Matrimonio: Se concederán 15 días naturales ininterrumpidos de permiso por matrimonio o por inscripción en el registro de parejas de hecho o elevación a escritura pública de la formación de pareja de hecho. Se podrá adelantar la fecha de inicio de disfrute de este permiso al día inmediatamente anterior a la celebración del mismo.

Día de trabajo coincidente con el enlace de familiares hasta 2.º grado: Gozará de permiso retribuido para poder asistir a la boda de familiares hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad que se celebre en sábado o domingo el empleado a quien, como consecuencia del régimen de trabajo a turnos o rotación de jornada o necesidades del servicio, le corresponda trabajar en dicha fecha, sin perjuicio de garantizarse en todo caso el servicio.

Enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad: 3 días naturales de permiso y 5 días con desplazamiento interprovincial o superior a 100 km.

Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales y 5 días en caso de desplazamiento interprovincial o superior a 100 km.

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

Fallecimiento de familiares: En caso de fallecimiento de familiares hasta segundo grado consanguinidad o afinidad 4 días naturales de permiso y 5 días naturales con desplazamiento interprovincial o superior a 100 km.

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

Mudanza: 1 día natural por traslado de domicilio habitual y 2 días naturales en caso de que el desplazamiento sea interprovincial o superior a 100 km.

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

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

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

Examen para obtener el carnet de conducir: por el tiempo indispensable para realizar el examen y con un máximo de tres convocatorias.

Consulta de especialidades médicas, operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso: por el tiempo estrictamente necesario, incluyendo exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Este permiso se extiende a las consultas de médicos especialistas de la Seguridad Social para que el empleado/a acompañe a hijos menores y familiares de hasta segundo grado con discapacidad física o psíquica, en aquellos supuestos en que el horario de consulta del especialista coincida necesariamente con el del trabajador/a, siempre que se aporte justificante médico. No se considera especialidad a los efectos del presente permiso la consulta de pediatría. En todos estos casos el trabajador/a deberá solicitar el permiso con carácter previo, salvo en los supuestos en los que el trabajador/a deba acudir al Servicio de Urgencias, en los que únicamente deberá aportar el volante de asistencia en el citado Servicio.

Cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable y de asistencia obligatoria a tribunales: El tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, el tiempo estrictamente necesario.

Nacimiento, adopción y acogimiento de hijos o hijas: 3 días naturales y 4 días en caso de desplazamiento interprovincial o superior a 100 km, a contar desde la fecha del nacimiento o de la concesión de la adopción o del acogimiento.

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

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

Se podrá acumular en jornadas completas durante 13 días laborables que necesariamente deberán disfrutarse en el tiempo inmediatamente posterior a la finalización del permiso por maternidad. En caso de elegir la opción de acumulación se deberá comunicar, siempre que sea posible, con una antelación de 15 días naturales a la fecha del disfrute.

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

Acciones de voluntariado corporativo: un día al año para realizar acciones de voluntariado organizadas y gestionadas por la Compañía que tengan lugar en día laborable dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 35. *Permisos especiales.*

Se podrá solicitar una única medida por empleado anualmente, salvo casos excepcionales, y su disfrute estará condicionado, en todos los casos, a las necesidades

del servicio y a la aprobación de la Dirección. Estas medidas se deberán solicitar con un plazo de antelación de un mes.

#### 35.1 Vacaciones adicionales no retribuidas.

Con carácter anual se podrán solicitar 10 días laborales de vacaciones no retribuidas, adicionales al período de vacaciones actualmente vigente para todos los empleados.

Los días de disfrute de estas vacaciones no se percibirá el salario fijo, complementos de puesto ni plus transporte, reduciéndose estos conceptos de forma proporcional en la nómina del mes en que se hayan disfrutado.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, estos días tendrán la consideración de permiso no retribuido, cotizando por la base mínima del grupo de cotización y únicamente por la cuota empresarial. Estos días no afectarán al cómputo de la paga extra ni de la retribución variable por objetivos, manteniéndose durante los mismos el disfrute de los beneficios sociales y no haciéndose entrega de cheques restaurante.

#### 35.2 Permisos no retribuidos.

Se podrán solicitar permisos no retribuidos por una duración máxima de 3 meses y un mínimo de 1 mes con reserva de su puesto de trabajo. Los potenciales solicitantes de estas medidas serán aquellos colectivos que no tengan reconocido legal o convencionalmente un permiso, excedencia o derecho similar por razones de guarda legal. En cualquier caso, estas peticiones habrán de estar convenientemente motivadas por situaciones graves o de trascendencia para el empleado con objeto de valorar su posible autorización.

Durante el disfrute de este permiso no se percibirá salario fijo, complementos de puesto ni plus transporte, prorrateándose estos conceptos de forma proporcional en la nómina del mes en que se haya disfrutado el permiso. Igualmente, estos días de permiso no retribuido minorarán la parte proporcional de la paga extra así como de la retribución variable por objetivos.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, estos días tendrán la consideración de permiso no retribuido, cotizando por la base mínima del grupo de cotización, y únicamente por la cuota empresarial. Durante estos días se mantendrá el disfrute de los beneficios sociales y no se hará entrega de cheques restaurante.

#### 35.3. Reducción de jornada.

Se podrán solicitar reducciones de jornada de trabajo entre el 25% y el 40%, con la disminución proporcional del salario (salario fijo, complementos de puesto, pagas extras y retribución variable por objetivos). El horario de trabajo se establecerá dentro del horario laboral anualmente establecido. Los potenciales solicitantes de estas medidas serán aquellos colectivos que no tengan reconocido legal o convencionalmente un permiso, excedencia o derecho similar por razones de guarda legal.

La reducción de jornada, así como el retorno a jornada completa, habrán de solicitarse por un período mínimo de 4 meses y máximo de 12 meses, no siendo posible la reincorporación a jornada completa durante la jornada intensiva de verano o mes previo al comienzo de la misma.

Una vez aprobada la solicitud, RRHH contactará con el trabajador para formalizar la reducción y cambiar el tipo de contrato a tiempo parcial mientras perdure esta situación.

## CAPÍTULO X

### Responsabilidad social

#### Artículo 36. *Responsabilidad social de la empresa.*

La Compañía apuesta por el fomento de prácticas propias de una empresa socialmente responsable, impulsando la mejora social mediante la inversión en el desarrollo del capital

humano y la promoción de programas de acción social y favoreciendo el respeto al medio ambiente que ha de regir la actividad de la empresa para contribuir a la protección y al desarrollo sostenible de la sociedad, avanzando en su ahorro energético y mejorando la eficiencia del consumo.

Entre otras, han sido puestas en marcha una serie de iniciativas, que incluyen el tratamiento de residuos, el reciclaje de papel y el ahorro en su uso y en las impresiones a color, el reciclaje de terminales, la eficiencia energética y movilidad sostenible, así como la colaboración con entidades sin ánimo de lucro para fines sociales.

## CAPÍTULO XI

### Trabajo en remoto

#### Artículo 37. Aspectos generales.

El teletrabajo es una forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo al que está adscrito, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación. La Empresa y la representación de los trabajadores consideran necesario establecer un marco de acuerdo para la realización de esta forma de prestación del trabajo que permite una adaptación al cambio tecnológico como medio para conciliar la vida profesional con la personal.

Ambas partes asumen el compromiso de acordar un contenido de dicho marco para el desarrollo del Teletrabajo que tenga en cuenta el perfil del trabajador y las actividades susceptibles de ser teletrabajables, que reúna las características de voluntariedad y reversibilidad y contemple las condiciones que han de regir esta modalidad mediante la suscripción de acuerdos individuales, donde se reflejen los aspectos más significativos que regulan el Teletrabajo, considerando las directrices de la regulación europea, en especial el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002.

Concretamente, las condiciones laborales del empleado/a continuarán rigiéndose por el Convenio Colectivo, y no implicarán modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores.

## CAPÍTULO XII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 38. Aspectos generales.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con lo que establezcan las disposiciones legales:

1. La Comisión Paritaria se encargará de elaborar un listado de faltas y sus correspondientes sanciones de cara a la implantación de un procedimiento sancionador.

## CAPÍTULO XIII

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 39. Principios generales.

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

2. En este sentido y de acuerdo con el artículo catorce, apartado 2 de la Ley 31/1995, la Empresa desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

3. Conforme al artículo 16, apartado 1, de la Ley 31/1995 y al artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la Empresa, incluidos todos los niveles de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 40. *Protección de la maternidad.*

1. Las empleadas en situación de embarazo o parto reciente podrán comunicar de manera formal dicha situación al Servicio de Prevención al objeto de valorar individualmente la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a riesgos específicos, o el trabajo nocturno o el trabajo a turnos.

2. En el caso de detectarse riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, se tomarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos.

3. De forma general y sin menoscabo de la evaluación específica que deba realizarse en cada caso:

Los trabajos con riesgo de caída de altura, en espacios confinados o trabajos nocturnos serán actividades prohibidas para trabajadoras embarazadas.

La manipulación manual de cargas supone una situación de alto riesgo para trabajadoras embarazadas.

Los trabajos en espacios confinados y la manipulación manual de cargas suponen situaciones de alto riesgo para trabajadoras en período de lactancia.

### CAPÍTULO XIV

#### Igualdad y conciliación

#### Artículo 41. *Promoción de la igualdad.*

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

#### Artículo 42. *Reducción de jornada.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, como mínimo de un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2. Los trabajadores en jornada partida cuyo porcentaje de reducción solicitado por guarda legal sea igual o superior al 25% podrán pasar a desempeñar su servicio en jornada continuada dentro del horario laboral anualmente establecido.

3. No obstante lo anterior, los trabajadores/as de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, S. A., que ocupen puestos de trabajo cuya jornada de trabajo se realice en jornada partida y soliciten una reducción de jornada de 1/8 por guarda legal, podrán desempeñar su servicio en jornada continuada dentro del horario laboral anualmente establecido, bajo las siguientes condiciones:

a) Tanto la reducción de jornada como el retorno a jornada completa habrán de solicitarse, salvo excepciones debidamente motivadas, por un período mínimo de cuatro meses, siempre que se refieran al mismo sujeto causante de la reducción.

b) En caso de discrepancia sobre las excepciones debidamente motivadas, se someterá a la Comisión Paritaria de Igualdad.

4. Atendida la distribución anual de la jornada así como la incidencia que sobre dicha distribución tienen los períodos de jornada intensiva, cualquier solicitud de reducción de jornada o de reincorporación a jornada completa deberá comportar necesariamente la regularización y ajuste correspondientes con objeto de que en cómputo anual se respete el porcentaje real de reducción disfrutado respecto de la jornada anual.

5. En la determinación de objetivos individuales registrará, como uno de sus principios, el criterio de proporcionalidad con relación a la jornada del trabajador/a.

#### Artículo 43. *Medidas y derechos laborales para las víctimas de violencia de género.*

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

1. Jornada laboral: Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

2. Suspensión del contrato.

3. Cambio de centro de trabajo, incluyendo cambio localidad.

4. Extinción del contrato con derecho a la percepción íntegra de su liquidación sin descuento de preaviso.

5. No se computarán como faltas de asistencia, a lo efectos recogidos en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores las motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por un trabajador o trabajadora.

#### Artículo 44. *Evaluación de desempeño.*

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

#### Artículo 45. *Excedencias.*

Excedencia voluntaria.

1. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Si durante el periodo de excedencia el trabajador realizara actividades por cuenta propia o ajena que supongan concurrencia con las de la Empresa, perderá su derecho al reingreso.

Excedencia por guarda legal:

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cuatro años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3. El período podrá disfrutarse de forma fraccionada.

4. Reserva forzosa de puesto durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**Artículo 46. *Suspensión del contrato por maternidad y paternidad.***

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

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

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

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

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

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

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

Suspensión del contrato por paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: desde el 26 de agosto de 2010 hasta el 31 de diciembre del mismo año el trabajador/a tiene derecho a la suspensión del contrato durante cuatro

semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, completando así el permiso de paternidad de 13 días hasta 4 semanas, teniendo ese tiempo completado el carácter y naturaleza de permiso retribuido.

Desde 1 de enero de 2011 y hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, los trabajadores/as que se encuentren en las mismas circunstancias del párrafo anterior podrán disfrutar igualmente de un máximo de cuatro semanas ininterrumpidas, teniendo el tiempo completado desde los 13 días a las 4 semanas la consideración de período de suspensión de contrato sin sueldo, ampliables en el segundo parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso de maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, comunicándolo con carácter previo a la empresa con la antelación de 15 días, siempre que sea posible.

*Artículo 47. Prestación complementaria en situaciones de baja por maternidad o paternidad.*

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

## CAPÍTULO XV

### Derechos de representación colectiva y sindicales

*Artículo 48. Comités de empresa y delegados de personal. Garantías y derechos complementarios.*

1. El Comité de Empresa podrá celebrar, previa autorización de la Empresa, reuniones con los trabajadores en los Centros de Trabajo, dentro del horario laboral.

2. Se permite la cesión del crédito horario entre los representantes electos de los trabajadores de una misma Organización Sindical en la misma provincia de trabajo. Tanto el uso del crédito horario como la situación de posibles cesiones se deberán notificar a la dirección de la Compañía. En este último supuesto dicha notificación deberá hacerse con una antelación de un mes. No computará dentro del crédito horario establecido para cada representante o delegado sindical el tiempo invertido en reuniones convocadas por la dirección de la Empresa.

3. La Empresa pondrá además un único local a disposición del Comité de Empresa.

4. Dentro de sus posibilidades la empresa permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.

5. Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La Empresa cede sus medios electrónicos a la representación legal de los trabajadores, para las siguientes comunicaciones relativas a sus funciones propias de representación, siempre y cuando acredite un nivel de representatividad de al menos el 10%:

Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores.

Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores y sus interlocutores en la Empresa (Recursos Humanos).

Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores y sus centrales  
Comunicaciones entre los representantes legales de los trabajadores y los empleados individualmente. Estas comunicaciones nunca podrán ser masivas salvo autorización expresa previa de la Empresa.

7. El Comité de Empresa podrá disponer de un espacio en la intranet de la empresa con funciones similares a las de tablón de anuncios.

8. El ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores, bien como representante electo o bien como delegado sindical o delegado de prevención, no podrá suponer en ningún caso perjuicio en su evaluación del desempeño ni en las consecuencias que de dicha evaluación se deriven. La Dirección de Recursos Humanos garantizará el cumplimiento de este precepto por los medios que la empresa articule, informando de ello a la Comisión paritaria. En el caso de que alguien, como consecuencia de sus funciones de representación sindical, esté liberado durante toda la jornada, su evaluación del desempeño se corresponderá con la media de su unidad de trabajo.

Disposición transitoria primera.

Los incrementos y garantías regulados en el artículo 7 para el 2010 serán únicamente de aplicación a aquellos empleados que, acreditando un alta anterior a 31 de diciembre de 2009, permanezcan de alta en la compañía a la fecha de la firma del presente Convenio.

Disposición transitoria segunda. *Plus de transporte.*

1. Se acuerda la eliminación progresiva del plus de transporte. Para los trabajadores y trabajadoras que lo vinieran percibiendo, el plus de transporte se integrará en el salario de manera escalonada, aplicando la consolidación durante el primer año de vigencia del nuevo Convenio a los trabajadores y trabajadoras del Grupo 0, durante el segundo a los del Grupo 1, durante el tercero a los del grupo 2 y durante el cuarto a los de los grupos 3 y 4.

2. En caso de promociones a un grupo de Convenio que ya hubiera consolidado el plus conforme al criterio temporal antedicho, se consolidará el importe de dicho plus en el salario del trabajador o trabajadora afectados.

3. La aplicación de este artículo no tendrá efectos retroactivos, entrando en vigor a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado». La integración de este concepto para los trabajadores/as incluidos en los grupos 1, 2, 3 y 4 se llevará a cabo con efectos de 1 de enero del año correspondiente.

4. En caso de nuevas incorporaciones al Convenio en alguno de los grupos del mismo en los que no se hubiera realizado todavía la consolidación del plus, no se incluirá dicho plus en las condiciones del trabajador o trabajadora afectados.

5. Si como consecuencia de la integración del plus de transporte en el salario bruto fijo anual se superara la cantidad citada en artículo 7.5, se aplicará la garantía prevista en el apartado primero de dicho artículo.

Disposición final.

El contenido en conjunto del presente Convenio, considerado en su cómputo global y valorado hasta el final de su vigencia, compensa y sustituye cualquier esquema, condición

o acuerdo que respecto de los distintos conceptos se estuviera aplicando con anterioridad, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible.

## ANEXO I

### Grupo 0:

Responsable.  
Coordinador.  
Analista senior de sistemas.  
Ingeniero de preventa sénior.  
Jefe proyecto.  
Jefe proyecto sénior.  
Técnico senior compras.

### Grupo 1:

Analista créditos sénior.  
Analista de procesos sénior.  
Customer service manager.  
Ingeniero de preventa.  
Técnico de proyecto senior.  
Técnico postventa etop senior.  
Técnico sr. supervisión de servicio.  
Etop.

### Grupo 2:

Analista créditos.  
Analista de procesos.  
Coordinador outsourcing.  
Gestor facturación/prelife.  
Jefe de equipo - at. cliente empresas.  
Tco. supervisión de servicio etop.  
Técnico postventa etop.  
Técnico proyecto.  
Técnico senior control presupuestario.

### Grupo 3:

Gestor de provisión.  
Gestor postventa administrativa.  
Secretaria dirección.  
Técnico atención al cliente.  
Técnico control presupuestario.  
Técnico créditos.

### Grupo 4:

Soporte administrativo.