

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**

RESOLUCIÓN do 16 de abril de 2018, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia do I Convenio colectivo da empresa R Cable y Telecomunicaciones Galicia, S.A.U.

Visto ou texto do I Convenio colectivo da empresa R Cable e Telecomunicacións Galicia, S.A.U., que foi subscrito, con data do 22 de febreiro de 2018 pola comisión negociadora conformada pola parte designada pola representación empresarial e pola representación da parte social, que foi presentado na oficina de Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, e de conformidade co disposto non artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Secretaría Xeral de Emprego

ACORDA:

Primeiro. Ordenar ou seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010.

Segundo. Dispor a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 16 de abril de 2018

Covadonga Toca Carús
Secretaria xeral de Emprego

I Convenio colectivo da empresa R Cable e Telecomunicacións Galicia, S.A.U.

CAPÍTULO I**Disposicións xerais**

Artigo 1. *Ámbito funcional e territorial*

As normas contidas no presente convenio colectivo serán de aplicación en todos os centros de traballo de R Cable y Telecomunicaciones Galicia, S.A.U.(en diante R) constituídos.



Artigo 2. *Ámbito persoal*

O presente convenio colectivo afecta todo o persoal que presta os seus servizos na empresa mediante contrato laboral excepto:

a) O de alta dirección, comprendido no artigo 1.3.c) do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

b) O que ocupe postos incluídos na estrutura xerárquica da empresa como directores/as e xerentes e aqueles traballadores/as que, sen estaren cualificados como tales, desempeñen funcións complexas cun alto grao de exixencia en responsabilidade, ben pola especialización que requiren as súas tarefas ben polo mando que exercen, e que así o teñan acordado ou o acorden coa Dirección da empresa. En calquera caso, o cesamento das achegas empresariais ao PPSE regulado no artigo 14 afectará todo o cadro de persoal, incluíndo tamén o persoal excluído, conforme o disposto nese artigo.

Artigo 3. *Vixencia*

O presente convenio colectivo iniciará a súa vixencia o día 1 de xaneiro de 2017 e concluirá o 31 de decembro do ano 2019.

Entrará en vigor e aplicarase a partir da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*, ben que as condicións económicas acordadas para 2017 retrotraeranse ata o 1 de xaneiro do citado exercicio.

Artigo 4. *Denuncia*

O presente convenio será prorrogable de ano en ano conforme o establecido legalmente se non mediar denuncia previa dunha das partes, efectuada cun prazo mínimo dun (1) mes respecto da data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas.

Sen prexuízo do anterior, a vixencia do presente convenio a partir da súa denuncia será de vinte e catro (24) meses.

Artigo 5. *Vinculación á totalidade*

Sendo o pactado un todo orgánico e indivisible e sen prexuízo do acordado no artigo 16 do presente convenio, este considerarase denunciado ou finalizada a súa vixencia no suposto de que as autoridades administrativas ou xurisdicionais, no exercicio das funcións



que lles sexan propias, alteren ou anulen os artigos ou non aproben a totalidade do seu contido, que debe ser un e indivisible na súa aplicación.

As cuestións que determinen a alteración do contido ou nulidade dalgún artigo conforme o establecido no parágrafo anterior serán sometidas ao coñecemento da comisión mixta paritaria. Esta comisión procurará no prazo máximo de trinta (30) días naturais atinxir un acordo consensuado sobre as cuestións suscitadas, para o efecto de preservar a aplicación indivisible e única do presente convenio.

Se no termo de trinta (30) días naturais a comisión mixta paritaria de interpretación e vixilancia non chegou a un acordo, a cuestión someterase aos procedementos de resolución voluntaria do Consello Galego de Relacións Laborais.

As disposicións normativas ou convenios colectivos de ámbito superior que se publiquen durante a vixencia deste convenio colectivo, salvo as de carácter imperativo de dereito necesario no primeiro caso, non alterarán o equilibrio do pactado nin, por tanto, farán extensivos os dereitos e obrigacións ordenados neste convenio alén do previsto en relación coa normativa vixente na data de sinatura deste convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Xornada laboral, vacacións e permisos

Artigo 6. *Xornada*

A partir do 1 de xaneiro de 2017 e durante a vixencia do convenio colectivo, a xornada aplicarase en cómputo anual, do que resulta un número de horas anuais de conformidade coas regras establecidas para a súa distribución no artigo seguinte, sen que a xornada anual máxima poida resultar superior ás 1.737 horas efectivas que resultan en 2017.

Así, desde a sinatura do presente convenio colectivo e ata o 31 de decembro de 2017, continuarase aplicando o calendario actual elaborado para o dito exercicio de conformidade co preacordo de convenio atinxido entre as partes e asinado no 29 de decembro de 2016, que se vén aplicando provisoriamente desde o 1 de xaneiro de 2017 e que implica a realización dunha xornada de 1.737 horas de traballo efectivo para este exercicio.

Artigo 7. *Calendario*

Anualmente a empresa elaborará, precedendo consulta aos representantes dos traballadores, o calendario laboral para o ano seguinte.



O calendario será debidamente comunicado ao cadro de persoal, con ao menos dúas (2) semanas de anticipación á súa entrada en vigor.

Ademais dos festivos oficiais en R, consideraranse como festivos os días 24 e 31 de decembro e luns de pascua (días R), que se deben substituír por outros días laborables cando concorran en día non laborable.

Así mesmo, acórdanse dous (2) días de libre disposición que non se computan como xornada efectiva.

Por tanto, a xornada efectiva en cómputo anual distribuirase tendo en conta os 22 días de vacacións dispostos no artigo 10 e o disposto nos dous parágrafos anteriores relativo aos días R e aos días de libre disposición.

Así mesmo, a fin de dotar a empresa da flexibilidade necesaria e de facilitar ao cadro de persoal de R a conciliación da vida laboral coa persoal:

- En horario de inverno (do 16 de setembro ao 14 de xuño), de luns a xoves, a xornada laboral iniciarase entre as 8.00 e as 9.00 horas da mañá. Farase un descanso para xantar a partir das 14.00 horas (mínimo de 30 minutos e máximo de 1 hora e 30 minutos). Posteriormente ao descanso para xantar, a xornada finalizará en función do tempo que reste ata completar a xornada diaria, que será fixada no calendario laboral con carácter xeral. No suposto do ano 2017, a xornada diaria, de luns a xoves, é de 8 horas e 30 minutos.

- En horario de verano (de 15 de xuño a 15 de setembro) e en todos os venres do ano, a xornada será continuada, tamén cunha flexibilidade de entrada das 8.00 até as 9.00 horas.

- Durante todo o ano, aquelas persoas que estean en situación de garda legal por coitado de fillos/as poderán entrar ata 15 minutos antes das 8.00 horas.

- Nos exercicios 2018 e 2019 as horas anuais que se deben traballar serán as resultantes en función da elaboración do calendario seguindo as mesmas regras que en 2017.

- O persoal de quendas funcionará segundo sistema organizativo propio e incorporaranse tamén no seu calendario de traballo as quendas correspondentes.



– O persoal de vendas (comercial, prevenda/enxeñaría de clientes e posvenda de medianas e grandes contas) e os departamentos de RRHH e asesoría xurídica distribuirán a súa xornada diaria, como intervalo orientativo, entre as 8.00 e as 20.00 horas, segundo requiriran as súas funcións e/ou os clientes, sen que isto poida implicar un aumento das horas anuais de traballo (1.737 horas), nin da xornada máxima semanal legalmente establecida e respectando, en todo caso, os descansos mínimos legalmente previstos.

Será cada traballador/a adscrito a vendas ou aos departamentos anteriormente sinalados quen xestione o seu horario en relación coas súas tarefas, e pódele facer tamén en atención ás súas necesidades persoais sempre que se atendan debidamente as necesidades do servizo e/ou cliente. O traballador/a informará da xestión do seu horario e actividades o seu responsable inmediato a fin de procurar un bo funcionamento do servizo e de controlar o cumprimento da súa xornada anual.

– Sen prexuízo do disposto canto ao persoal de vendas no punto anterior, no caso de que para mellorar o servizo ofertado e/ou para satisfacer a demanda de produtos e/ou servizos, se creen en R con posterioridade á sinatura do seu I Convenio colectivo novas unidades organizativas ou tendas orientadas á actividade comercial e/ou ao coñecemento tecnolóxico (vendas, atención ao cliente, tecnoloxía comercial orientada a aumentar vendas e/ou eficiencia, etc.) e de que se contrate novo persoal para prestar servizos nelas, a dirección da empresa tamén terá a posibilidade de establecer horarios e distribucións de xornada distintas do regulado no presente artigo. En calquera caso, se for preciso trasladar a esas unidades persoal actual de R e isto implicar unha modificación do seu horario, quedas e/ou distribución da xornada, será necesario o acordo expreso co propio traballador/a.

En calquera caso, existirá a posibilidade de establecer horarios e distribucións de xornada especiais de forma individual por interese social, familiar ou organizativo.

A flexibilidade dos horarios xestionarase a través da Dirección de Recursos Humanos, que os coordinará cos/as responsables inmediatos/as.

Distribución irregular da xornada:

De conformidade co establecido no artigo 34.2 do Estatuto dos traballadores, acórdase unha bolsa de horas por traballador/a equivalente ao 5 % da xornada anual establecida, que poderá ser utilizada pola dirección da empresa, fóra e dentro do calendario laboral, para realizar un número inferior ou superior de horas ás que inicialmente estivesen deter-



minadas como xornada diaria ou semanal, ben que, dado o seu carácter ordinario para todos os efectos, a súa utilización non pode implicar nin un aumento nin unha diminución das horas anuais de traballo e deberá respectar os descansos mínimos legalmente establecidos. Estes cambios na distribución da xornada serán notificados á RLT.

A dita porcentaxe poderá ser modificada de común acordo cos representantes dos traballadores.

Artigo 8. *Control de asistencia e puntualidade*

Todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio deberase someter aos sistemas de control de asistencia e puntualidade que a empresa en cada momento considere máis convenientes.

A empresa informará, con carácter previo, os representantes dos traballadores da modificación dos sistemas de control de asistencia e puntualidade.

Nos casos en que un/unha traballador/a non asista ao traballo por enfermidade ou outras causas debidamente xustificadas, deberá comunicalo á empresa coa maior anticipación posible e/ou o máis preto posible á hora de entrada ao traballo, salvo cando por probadas razóns non o poida facer dentro do expresado período.

Artigo 9. *Teletraballo*

Os asinantes do presente convenio colectivo recoñecen que o traballo a distancia pode ser un mecanismo idóneo para conciliar a vida laboral, persoal e familiar por ser unha forma innovadora de organización do traballo consistente no desempeño da actividade profesional sen a presenza física do traballador/a no centro de traballo durante unha parte da súa xornada laboral, utilizando as tecnoloxías da información e comunicación, que non soamente non diminúe o rendemento laboral senón que pode chegar a incrementalo.

No entanto, tamén son conscientes de que existen outros factores que poden colidir co principio enunciado no parágrafo anterior e que supoñen un obstáculo á súa implantación, como poden ser, entre outros:

- Que a realidade tecnolóxica avanza dunha forma moito máis rápida que a legal, o que provoca que en ocasións estas novas formas de organización do traballo xeren conflitos para os cales o ordenamento xurídico non ten unha resposta clara.



- Que non todo o persoal de R está nunha mesma situación para acceder a esa forma de organización, ben polo tipo de traballo e tarefas que desempeña e a súa maior ou menor adaptabilidade a esta forma de organización que require de altas doses de autonomía e capacidade de autoxestión, ben simplemente pola súa propia personalidade.
- Que en moitas ocasións pode colidir coa propia cultura de R e/ou dos seus clientes.

Por todo isto, a dirección de R e a representación legal dos traballadores (en diante RLTT) comprométese a crear, con anterioridade ao mes de xuño de 2018, unha comisión de traballo que, antes da finalización da vixencia do presente convenio, analice a posibilidade de asinar un acordo que promova a implantación en R do traballo a distancia baixo as seguintes premisas, entre outras:

- Esta modalidade de traballo a distancia será individual.
- Será voluntaria para as partes, polo que deberá necesariamente alcanzarse entre empresa e traballador/a un acordo que fixe as condicións desa forma de traballo.
- Así mesmo, será reversible por ambas as partes en calquera momento.
- Deberá contar coa aprobación explícita do departamento de recursos humanos e do seu superior xerárquico e atenderá necesariamente ao modelo de xestión, de negocio, estratexia, misión, valores, cultura corporativa e plan estratéxico de R.

Vacacións e permisos

Artigo 10. *Vacacións*

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio terá dereito anualmente a un período de vacacións retribuídas de vinte e dous (22) días laborables, sen que a súa duración poida ser inferior a trinta (30) días naturais.

A devindicación de vacacións computarase desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro e para o seu disfrute considerarase o período comprendido entre o 1 de febreiro e o 31 de xaneiro do ano seguinte ao ano en curso, e deben ser aprobadas pola Dirección da empresa. As vacacións disfrutaranse en proporción ao tempo de traballo do ano (de xaneiro a decembro), comezando sempre nun día laborable para o empregado.



As vacacións desfrutaranse nas datas que se acorden cos respectivos responsables, tendo sempre en conta as necesidades organizativas e produtivas da empresa, ben que polo menos, e salvo pacto en contrario entre empresa e traballador, 14 días laborables se desfrutarán entre o 15 de xuño e o 15 de setembro.

A empresa confeccionará os calendarios de vacacións das distintas unidades organizativas, os cales, e sen prexuízo do establecido no parágrafo anterior, deberán garantir a prestación do servizo e a atención ao cliente durante xullo e agosto, e podendo a Dirección da empresa realizar os cambios necesarios se o servizo e a atención se viren claramente prexudicados.

Artigo 11. *Licenzas e permisos*

As persoas adscritas a este convenio desfrutarán dos permisos, licenzas e excedencias que marca o Estatuto dos traballadores, sempre coa debida xustificación.

Ademais, ampliaranse os seguintes permisos e licenzas:

A) Permisos retribuídos: o traballador/a, precedendo aviso e xustificación, poderase ausentar do traballo, con dereito a remuneración por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

Tres (3) días laborables por nacemento de fillo/a. Tamén se desfrutarán por adopción ou por acollemento. Cando con tal motivo o traballador/a necesite facer un desprazamento, o prazo será de catro (4) días. Dous (2) días laborables por falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización, de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador/a necesite facer un desprazamento, o prazo será de catro (4) días. Neste suposto, o traballador poderá optar por desfrutar desta licenza, por días ou horas, mentres dure o feito causante.

- Para atender ás consultas de especialidades médicas polo tempo estritamente necesario e sempre que non exista a posibilidade de fixar a consulta médica do especialista fóra do horario de traballo.

- Para concorrer a exames concederase o tempo necesario cando se cursen con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.

- Lactación acumulada (artigo 37.4 do ET). O/a traballador/a, sempre que organizativamente sexa posible, poderá acumular o dereito que lle corresponde segundo o artigo



37.4 do ET, en dez (10) días laborables (xornadas completas) que se desfrutarán após a finalización da súa baixa por maternidade ou paternidade e tendo en conta que este permiso, segundo se dispón legalmente, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores en caso de ambos traballaren.

- Así mesmo, a nai, con carácter previo á baixa maternal e a partir dos seis (6) meses de xestación, poderá dispor dun permiso retribuído ata corenta (40) horas, con previo aviso ao responsable e á Dirección de Recursos Humanos.

Permiso non retribuído: o/a traballador/a poderá desfrutar dun permiso de quince (15) días naturais sen soldo por motivos persoais, unha vez ao ano.

B) Este permiso non se pode acumular a períodos de vacacións ou licenzas e permisos nin desfrutar en períodos de máxima actividade da empresa, nin no momento en que o desfruten outras persoas do equipo/departamento e/ou o seu desfrute dificulte a prestación do servizo.

Os supostos especiais que supoñan unha duración inferior, unha acumulación a outra licenza, permiso ou vacacións, ou a necesidade de desfrute de máis dunha vez ao ano poderanse considerar e deberán estar debidamente xustificadas.

Excedencias: con carácter adicional ás excedencias reguladas no Estatuto dos traballadores, ambas as partes acordan as seguintes melloras:

C) Excedencia por motivos especiais: calquera traballador/a da empresa, cunha antigüidade mínima nela de seis (6) meses, terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia por motivos especiais xustificadas por un prazo de ata catro (4) meses, con reserva do posto de traballo. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron dous (2) anos desde o final da anterior excedencia por motivos especiais.

- Excedencia voluntaria: en caso de que o traballador/a teña polo menos unha antigüidade na empresa de dez (10) anos e solicite unha excedencia voluntaria por un período mínimo de tres (3) anos e máximo de cinco (5), tamén terá dereito á reserva do posto de traballo ou equivalente, á escolla da empresa.

No resto dos supostos de excedencia voluntaria procederase conforme o disposto no artigo 46.2 do ET.



En calquera caso, este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador/a se transcorreron catro (4) anos desde o final da anterior excedencia voluntaria.

En ningún caso o/a traballador/a durante calquera período de excedencia poderá desempeñar, ben por conta propia ben allea, actividade ningunha que supoña competencia directa ou indirecta de R, o cal será causa de despedimento disciplinario conforme o disposto no artigo 54 do ET e no réxime disciplinario do presente convenio.

En calquera caso, os permisos e excedencias regulados no presente artigo, na medida en que amplían o establecido no ET, administraranse como regra xeral de modo flexible, na medida do posible, adaptándose ás necesidades individuais, e é facultade da empresa a súa concesión conforme as circunstancias e as súas posibilidades organizativas, polo que a flexibilidade se xestionará a través do responsable inmediato e co visto e prace de RRHH, ben que a empresa deberá xustificar a súa decisión por escrito.

Estes permisos, licenzas e excedencias aplicaranse considerando as parellas de feito rexistradas e os fillos e fillas dos cónxuxes e/ou parellas de feito.

CAPÍTULO III

Condicións económicas e acción social

Artigo 12. *Retribucións*

Retribución fixa.

A sinatura do presente convenio colectivo non alterará a estrutura salarial actual.

Así, o persoal manterá os conceptos salariais derivados da aplicación do convenio colectivo sectorial de empresas concesionarias de cable de fibra óptica (salario mínimo garantido para todos os grupos profesionais e complemento de convenio para aqueles grupos profesionais que actualmente o teñan) e o seu importe.

Da mesma forma, os/as traballadores/as que sobre os conceptos salariais anteriores perciban unha retribución salarial adicional de carácter fixo e voluntario (e que consta en nómina como complemento persoal e/ou voluntario) tamén a manterán, integrando xunto



con tales conceptos a súa retribución fixa total anual. Todo isto sen prexuízo da posibilidade de absorción e compensación, legal ou acordada, no seu contrato de traballo.

Quedan establecidas as táboas de salarios mínimos garantidos anuais por grupos profesionais para 2017 nas seguintes cantidades:

Salario por convenio 2017

	G1	G2	G3	G4
Salario mínimo garantizado	21.271	15.197	12.205	10.325
Complemento convenio	-	-	1.478	2.677
Salarios × grupo en R	21.271	15.197	13.683	13.002

Estas cantidades actualizaranse en 2018 e 2019 cos incrementos acordados no artigo 14.

Retribución variable por desempeño/obxectivos.

A devindicación da retribución variable determinarase sobre a base dos obxectivos comunicados pola compañía. No caso de que por calquera circunstancia haxa que modificar tales obxectivos ao longo do ano natural, previamente deberá informarse a RLT.

Así, a aplicación desta retribución será consecuencia do nivel de logro dos obxectivos marcados e comunicados a todos os/as empregados/as a principios de ano pola dirección da compañía e da valoración do desempeño individual.

A fixación anual de obxectivos realizarase a principios de ano, mentres que a valoración de obxectivos conseguidos e a comunicación definitiva dos obxectivos alcanzados deberán efectuarse dentro do primeiro trimestre do ano seguinte. O importe resultante liquidarase no primeiro cuadrimestre do exercicio seguinte ao da súa devindicación.

Non obstante o anterior, a dirección da empresa, no mes seguinte á publicación do convenio colectivo, consolidará un 60 % do salario variable do ano anterior converténdoo para 2017 en retribución fixa mensual, con excepción do persoal incorporado ao cadro de persoal a partir do 1 de xaneiro de 2017 co cal, segundo o caso, xa se acordou a retribución fixa e variable. O salario variable convertido en retribución fixa pasará ao complemento persoal e/ou voluntario do/da traballador/a. E o salario variable resultante pasará a percibirse en función do nivel de logro de obxectivos indo a unha fórmula de retribución variable anual



(en lugar da fórmula actual de anticipo mensual de variable) de conformidade co disposto no parágrafo anterior.

Esta operación de consolidación non suporá un incremento do salario bruto anual.

Artigo 13. *Aboamento de salarios*

O salario aboarase dentro dos últimos cinco (5) días do mes, mediante transferencia bancaria, a través de entidades de crédito.

Por motivos organizativos, o cadro de persoal de R decidirá en asemblea se percibir a retribución fixa en doce (12) pagas, rateadas as pagas extraordinarias, ou en catorce (14) pagas con dúas (2) extraordinarias en xullo e decembro, decisión que será trasladada ao presente convenio colectivo.

Artigo 14. *Incremento xeral*

Acórdase actualizar o salario fixo resultante da aplicación do artigo 12 (con efectos do 1 de xaneiro de 2017), en función dunha porcentaxe de incremento garantido e da aplicación da seguinte escala vinculada ao EBITDA consolidado do grupo a que pertence R para 2018 e 2019 e para 2017 o resultado de aplicar a escala do preacordo ao EBITDA de R que deita un resultado de 1,6%.

Así, ambas as partes aceptan no exercicio 2017, como resultado de aplicar a escala acordada con data 29 de decembro de 2016, o 1,6 % de incremento. E en prol de avanzar cara a unha maior transparencia e comunicación, acordan modificar o preacordo alcanzado na dita data e tomar como referencia para a aplicación da escala nos dous (2) anos seguintes (2018 e 2019) o EBITDA consolidado do grupo mercantil a que pertence R, no canto do propio EBITDA de R, comprometéndose a Dirección da empresa a comunicar á RLT o EBITDA obxectivo para calcular a porcentaxe de incremento de 2019 nos cinco (5) primeiros meses do ano 2018. O EBITDA obxectivo para calcular a porcentaxe de incremento de 2018 foi comunicado pola dirección á RLT o 12 de xullo de 2017.

Por tanto, a escala fica da seguinte forma:

Ano 2017: 1,6 %.

Ano 2018: 0,5 % + ata o 2 % adicional condicionado ao resultado do EBITDA consolidado de grupo ano anterior (aplicado segundo escala).



Ano 2019: 0,5 % + ata o 2 % adicional condicionado ao resultado do EBITDA consolidado de grupo ano anterior (aplicado segundo escala).

Escala:

Porcentaxe de logro	Porcentaxe a aplicar
90 %	0,14 %
91 %	0,27 %
92 %	0,41 %
93 %	0,55 %
94 %	0,68 %
95 %	0,82 %
96 %	0,95 %
97 %	1,09 %
98 %	1,23 %
99 %	1,36 %
100 %	1,50 %
$\geq 100,10$ %	2,00 %

En calquera caso, os traballadores/as incorporados á empresa a partir de xaneiro de 2017 e aqueles/as con que se negociou individualmente a retribución dese ano e tiveron un incremento superior con respecto á retribución de 2016, non terán dereito ao incremento correspondente a este exercicio.

Os tramos entre os valores de logro da escala aplicaranse de maneira proporcional.

O incremento resultante aplicarase a todos os conceptos salariais, con excepción daqueles incrementos que teñen acordado para 2017 o seu propio incremento salarial como, por exemplo, o complemento de dispoñibilidade do artigo seguinte ou as cantidades recollidas no mesmo artigo.

Así mesmo, aplicará unha cláusula de garantía con respecto ao IPC, de forma que se a dita porcentaxe fixa garantida, xunto coa porcentaxe de suba vinculada ao EBITDA, resultan menos que o IPC dese ano, sempre existiría unha revisión conforme o IPC.

A dirección da compañía poderá recoñecer situacións especiais con subas superiores á marcada como incremento xeral.



A partir do 1 de xaneiro de 2017 a dirección da empresa non realizará máis achegas por empregado ao plan de previsión social empresarial, sen prexuízo da posibilidade de os/as empregados/as actualmente adheridos/as a ese plan seguiren realizando achegas exclusivamente ao seu cargo e do resto de traballadores/as da empresa non adheridos/as de se adheriren ao plan e de realizaren achegas, tamén ao seu cargo, en ambos os casos pola vía do sistema de retribución flexible.

En calquera caso, o cesamento das achegas empresariais ao PPSE, que afectará tamén os/as directores/as e xerentes, formalizarase documentalmente con cada traballador/a.

Artigo 15. *Gardas e dispoñibilidade semanais*

Considérase dispoñibilidade aqueles tempos de espera ou expectativa (gardas), fóra da xornada laboral normal do grupo de traballo do empregado/a, nos cales este deberá estar localizable, cos medios pertinentes que a empresa poña ao seu dispor, e dispoñible para desenvolver labores inherentes á súa actividade laboral en caso necesario.

A duración do período de garda será preferentemente semanal e asignarase de conformidade co cadro anual de planificación de gardas para os diferentes grupos que elabora a empresa con intervención dos traballadores durante o mes de xaneiro do mesmo ano.

O presente artigo só afectará os/as traballadores/as comprendidos/as no cadro anual de gardas e que perciban en nómina a compensación semanal por dispoñibilidade (incluído o denominado comité de crise de aseguramento de servizo), entendéndose incluídos todos aqueles traballadores/as (presentes e futuros) que dentro de tales colectivos teñan asignada dispoñibilidade e realicen as gardas. A empresa e a RLT poderán valorar no futuro a inclusión de novos colectivos, inclusión que en calquera caso deberá ser expresa.

Os períodos de dispoñibilidade non teñen consideración de tempo efectivo de traballo.

Garda de mantemento/aseguramento do servizo.

Considérase garda de mantemento aquela en que se pode requirir o traballador/a incluído no cadro anual ou calendario de gardas para solucionar unha incidencia no lugar onde o servizo o precise fóra do horario laboral.



A dispoñibilidade pode requirir ou non a intervención do técnico en remoto, con equipamento portátil en menos de trinta (30) minutos e/ou presencial no centro de traballo en menos de sesenta (60) minutos, para resolver unha incidencia de servizo. Os técnicos en dispoñibilidade de mantemento poden ser requiridos tamén para realizaren traballos programados.

Considérase traballo programado aquel que, pola súa natureza, se debe realizar fóra do horario laboral coa finalidade de manter ou activar o servizo, causando o menor prexuízo posible ao cliente. Un traballo programado é unha intervención.

Considérase como intervención e, por tanto traballo efectivo, aquel intervalo de tempo en que o/a traballador/a que, estando en dispoñibilidade (garda), é requirido/a para realizar unha actividade inherente ao seu traballo que require presenza nas instalacións de R ou conectarse en remoto aos sistemas R (sexa por incidencias de servizo ou por traballos programados). Os traballos programados poderanse realizar ben presencialmente no centro de traballo de R ben en remoto, segundo o requira o servizo.

A intervención pode ser soamente telefónica, é dicir, que non requira que o técnico acuda ao centro de traballo, e que tampouco requira habitualmente conexión en remoto aos sistemas de R, sempre que non poñan en risco o servizo aos clientes e non atrase o tempo de recuperación do servizo.

A intervención contabilizarase un mínimo de 1 hora, con independencia de que requira desprazamento ou non ao centro de traballo e de que o tempo investido sexa inferior a 1 hora.

As horas por intervencións que resulten necesarias durante os períodos de garda compensaranse en tempo de descanso da seguinte forma:

a) As horas intervidas xeradas no horario de garda que vai de luns a xoves laborais, desde as 21.00 horas da noite ata 6.30 da mañá seguinte (excepto o venres que é até as 7.30 da mañá), e o venres laboral a partir das 21.00 horas durante o fin de semana ata as 6.30 da mañá do luns, así como nos festivos (oficiais e os tres festivos segundo o convenio de R), a razón dunha (1) hora intervida por unha (1) hora de descanso as 45 primeiras horas de cada traballador/a; e a razón dunha (1) hora intervida por dúas (2) horas de descanso a partir da hora 46.

b) As horas intervidas xeradas no horario de garda correspondente aos venres laborais desde as 7.30 ata as 21.00 horas e as xeradas no período que vai de luns a xoves laborais,



desde as 6.30 horas da mañá ata as 21.00 da noite, compensaranse sempre a razón de unha (1) por unha (1).

As referencias horarias dos puntos anteriores poderanse modificar de mutuo acordo coa representación legal dos traballadores.

No ano 2018 a compensación a razón de unha (1) hora intervida por unha (1) hora de descanso da alínea a) aplicarase ás corenta (40 primeiras horas, aplicando 1 por 2 a partir da hora 41 e no ano 2019 aplicarase ás 35 primeiras horas, aplicando 1 por 2 a partir da hora 36. A alínea b) continuará igual nos exercicios 2018 e 2019.

Así mesmo, e sempre que o servizo o permita, os empregados/as poderán entrar unha hora máis tarde ou saír unha hora antes con respecto ao horario inicialmente fixado (entrar unha hora máis tarde ou saír unha hora antes) imputando unha hora de descanso xerada. De igual forma, o empregado que estea de dispoñibilidade (garda) o venres laboral poderá descansar a súa xornada do venres imputando as horas a descanso.

A empresa poderá compensar esta segunda hora economicamente, se non for posible descansala, a razón de dezaseis euros (16 €) para o ano 2017. A esta compensación económica aplicaráselle en 2018 e 2019 o incremento xeral definido no artigo 14 do convenio.

Así mesmo, semestralmente a empresa poderá ofrecer a posibilidade de compensar economicamente as horas de descanso non desfrutadas.

O traballador percibirá trescentos quince euros (315 €) por semana de garda realizada (sempre que se realice a garda de luns a domingo) no ano 2017. Aquelas semanas de garda que conteñan un día festivo oficial (ou algún dos tres festivos segundo o convenio de R) aboaranse a trescentos corenta euros (340 €) por semana, mentres que nas semanas que coincidan dous festivos aboaranse a razón de trescentos setenta e cinco (375 €) por semana e nas que coincidan tres festivos aboaranse a razón de catrocentos (420 €) por semana. En calquera caso, a garda durante a semana correspondente ao Nadal e a correspondente a Ano Novo computaranse como se houberse tres (3) festivos a razón de catrocentos vinte euros (420 €) por semana.

En caso de que o/a responsable do grupo de traballo o considere necesario e o autorice a dirección da empresa, o/a traballador/a de garda poderá ter unha persoa de retén como apoio á resolución de incidencias que xurdan durante o período de dispoñibilidade. O/a



traballador/a que realice un retén de garda percibirá cento sesenta euros (160 €) por semana de garda realizada (sempre que se realice a garda de luns a domingo) no ano 2017.

A todas as compensacións económicas anteriores aplicaráselles en 2018 e 2019 o incremento xeral definido no artigo 14 do convenio.

Non obstante o anterior, nos casos de imposibilidade de realización de garda por un traballador/a e a súa substitución por outro/a, se esa substitución tiver lugar nunha fin de semana inicialmente non prevista para o substituto/a, o importe dos días desa fin de semana aboaráselle cun incremento do 50 % sobre a cantidade diaria que tería percibido o/a traballador/a substituído/a se realizase a garda, calculada esta dividindo o importe total da semana de garda que ao substituído/a lle tería correspondido entre os días dela. Exclúense desta recarga aqueles cambios de gardas autorizados pola dirección de R que se acordan entre traballadores por conviren aos seus respectivos intereses e que non veñen motivados por decisións da empresa.

Se a substitución tiver lugar algún día de luns a venres, procederase da mesma forma pero sen o incremento do 50 % sobre a cantidade diaria que se perciba. Igualmente, ao traballador que resulta substituído e non realiza a garda planificada non se lle aboará a cantidade correspondente a ela.

Garda en horario de cliente.

Considérase garda de campo en horario de cliente aquela en que se pode requirir ao/a traballador/a que se inclúa no cadro anual ou calendario de gardas fóra do horario laboral, que, con carácter xeral, non precisa intervencións con desprazamento senón telefónicas e/ou en remoto, e con efectividade soamente durante o horario diúrno de atención a clientes, con excepción do comité de crise, no cal unha parte da garda inclúe horario nocturno.

Os períodos de dispoñibilidade non teñen consideración de tempo efectivo de traballo.

Considérase como intervención e, por tanto, traballo efectivo, aquel intervalo de tempo en que o/a traballador/a que, estando en dispoñibilidade (garda), é requirido para realizar unha actividade inherente ao seu traballo que require atención telefónica e/ou conectarse en remoto aos sistemas R.



A intervención contabilizarase un mínimo de cinco (5) minutos con independencia de que o tempo investido sexa inferior a cinco (5) minutos.

As horas por intervencións que resulten necesarias durante os períodos de garda compensaranse a razón dunha (1) hora intervida por unha (1) hora de descanso.

O/a traballador/a percibirá cento trinta euros (130 €) por semana de garda realizada (sempre que se realice a garda de luns a domingo) no ano 2017. Aquelas semanas de garda que conteñan un día festivo oficial (ou algún dos tres festivos segundo o convenio de R) aboaranse a cento corenta e cinco euros (145 €) por semana, mentres que nas semanas que coincidan dous festivos aboaranse a razón de cento setenta euros (170 €) por semana e nas que coincidan tres (3) festivos aboaranse a razón de douscentos cinco euros (205 €) por semana. En calquera caso, a garda durante a semana correspondente ao Nadal e a correspondente ao Ano Novo computaranse como se houberse tres (3) festivos a razón de douscentos cinco euros (205 €) por semana.

A todas as compensacións económicas anteriores aplicaráselles en 2018 e 2019 o incremento xeral definido no artigo 14 do convenio.

Para a fixación dos importes pactados en concepto de dispoñibilidade neste artigo, sen prexuízo de que se perciban no mes en que se realice efectivamente a garda, tívose en conta e, por tanto, inclúe, a parte da retribución correspondente aos días de vacacións, sen aboarse, por tanto, durante tales días ao retribuírse xa na nómina correspondente ao mes en que efectivamente se realiza a garda ou gardas.

Entre as funcións da comisión mixta paritaria do convenio colectivo estará tamén a de seguimento das gardas efectivamente realizadas, das intervencións que deriven delas, así como, se for o caso, das compensacións ou aboamentos que se teñan que efectuar conforme o pactado no presente artigo.

A comisión no dito seguimento:

a) Procurará que non se excedan os cen (100) días de garda por traballador/a ao ano, reuníndose ao menos esta comisión unha vez cada exercicio. No caso de que algún/algunha traballador/a poida superar o dito número de días de garda, a comisión analizará os motivos e poderá propor e/ou acordar as medidas correctoras que considere adecuadas para evitar que tal situación se produza.



b) Procurará tamén que os/as técnicos/as de operación de rede que traballan por quendas e en distintos horarios cumpran coa mesma xornada anual que o resto dos traballadores/as da empresa suxeitos a este convenio, reuníndose tamén para tal efecto polo menos unha vez ao ano co propósito de vixiar o seu cumprimento e, se proceder, facer ben a compensación das horas que no cadro anual ou calendario de quendas se fagan de máis, ou ben de traballar aquelas horas que se fagan de menos. Se, con posterioridade á sinatura do presente convenio, houber novos colectivos de traballadores que tamén traballen por quendas e noutros horarios, a comisión tamén velará polo cumprimento da súa xornada anual.

Artigo 16. Circunstancias concurrentes: renegociación dos beneficios sociais

Ambas as partes manifestan que a inclusión dalgúns dos beneficios sociais que se regulan a seguir son decisións unilaterais que a Dirección da empresa foi implantando e adaptando no tempo para beneficiar o cadro de persoal, posibilitadas pola normativa (fiscal, laboral, seguridade social, etc.) e/ou pola capacidade económica da empresa e/ou as condicións do cadro de persoal vixentes en cada momento.

Estes beneficios derivan fundamentalmente das ditas circunstancias e non é obxectivo das partes asinantes que o convenio colectivo impida a súa adaptabilidade no tempo a novas circunstancias que poidan concorrer con posterioridade á súa sinatura.

Por isto ambas as partes, sen prexuízo da vixencia xeral pactada no artigo 3 e da posibilidade de que dispoñen conforme o artigo 86.1 do ET de negociar a súa revisión, acordan expresamente, con respecto aos artigos 17, 18, 19, 20 e 21, a súa perda de vixencia anticipada nos termos que se indican e soamente para o suposto de que, con posterioridade á sinatura do convenio colectivo e antes da finalización da súa vixencia, por cambios normativos (fiscal, laboral, seguridade social, etc.) se produciren para a empresa maiores custos laborais ou de persoal, incluídas as cotizacións sociais ao seu cargo.

Artigo 17. Complemento á incapacidade temporal (IT)

Todas as persoas adscritas a este convenio terán un complemento á incapacidade temporal, tanto por enfermidade, accidentes como maternidade, que será igual á diferenza entre o salario fixo total actual e a prestación aplicada pola Seguridade Social, co límite máximo do período de IT (actual 18 meses) e sempre que o traballador teña dereito á prestación económica da Seguridade Social.



Este complemento á IT será aplicado:

a) Por accidentes en todos os casos.

b) Por maternidade/paternidade en todos os casos.

c) Por enfermidade común, o comité de seguranza e saúde no seu seguimento trimestral do índice de absentismo e no caso de producirse unha evolución á alza deste, emitirá un informe de causas que trasladará á comisión paritaria. A comisión paritaria determinará a adopción de medidas que deberán, en primeiro termo, rebaixar o índice de absentismo e, en segundo lugar, sobre se complementar ou non o salario total, sempre que o índice de absentismo por enfermidade común supere o valor do 4 %.

Para estes efectos déixase constancia de que o índice de absentismo por IT derivada de enfermidade común en 2015 e en 2016 foi do 1,57 % e 2,07 % respectivamente, sen terse superado nunca en R o 4 %.

As condicións para percibir este complemento serán:

a) A presentación dos partes de baixa, confirmación e alta da Seguridade Social emitidos en modelos oficiais en tempo e forma.

b) Acudir a cantos recoñecementos estableza o persoal médico da entidade xestora. A negativa do traballador/a aos recoñecementos determinará a supresión automática da prestación complementaria ás prestacións da Seguridade Social que a empresa satisfai.

En caso de discrepancia entre a baixa médica por IT e as entidades competentes (INSS, entidade xestora), a dirección analizará as causas da discrepancia reservando para si, en función das conclusións de tal análise, a obrigaçión de aboar o complemento do salario total.

Conforme o disposto no artigo 16, este artigo perderá vixencia, reinterpretándose conforme o parágrafo seguinte, se por modificación legal posterior á sinatura do convenio colectivo a Seguridade Social reduce o importe da prestación aplicada ao seu cargo, co que, en consecuencia, se incrementará o importe do complemento de prestación a cargo da empresa.



Se se producir o dito suposto, en ningún caso a dirección de R aboará un complemento igual á diferenza entre o salario total actual e a prestación aplicada pola Seguridade Social, senón unicamente o mesmo importe de complemento que viña aboando conforme a lexislación modificada, co cal as partes deben negociar a aplicación dun novo complemento.

Artigo 18. *Seguro de vida e accidentes*

A empresa ten e manterá concertada, ao seu cargo, unha póliza de grupo de carácter colectivo que cobre os riscos de falecemento e incapacidade permanente absoluta por calquera causa. Nesta póliza incluíranse todos os empregados da empresa adscritos a este convenio.

O capital asegurado será de trinta mil euros (30.000 €) para ambos os supostos, coas excepcións recollidas ou que se poidan recoller na póliza.

De conformidade co establecido no artigo 16, se con anterioridade á finalización da vixencia do convenio colectivo por cambios normativos (fiscal, laboral, seguridade social, etc.) se producir para a empresa un maior custo derivado da póliza, incluído o que poida derivar das cotizacións sociais ao seu cargo, isto significará a perda de vixencia do presente artigo, co que se deberá negociar un novo atendendo ás novas circunstancias.

Artigo 19. *Axuda cónxuxes/fillos discapacitados*

Aqueles empregados que teñan o cónxuxe ou fillos/as cunha discapacidade ou minusvalidez recibirán unha axuda familiar de 165,16 euros/mes por cónxuxe/fillo discapacitado (axuda para o conxunto da unidade familiar) con minusvalidez recoñecida. Esta axuda é totalmente compatible co resto das axudas.

Artigo 20. *Axuda por fillo menor de tres (3) anos*

Esta axuda consta de trescentos euros (300 €) de axuda (pagamento único) por fillo/a menor de tres (3) anos en cheques gardaría ou en nómina, á escoita do beneficiario.

Artigo 21. *Plan de compensación flexible (PCF)*

Este plan establece a posibilidade de incorporar os produtos que a normativa fiscal vixente permita, de forma que o traballador poida voluntariamente e de forma expresa des-



tinar a un produto en especie parte da súa percepción en diñeiro conforme os límites establecidos na lexislación vixente e cuxo importe se corresponde co importe da adquisición e especificidades do produto en especie elixido.

A finalidade do dito plan de compensación flexible é intercambiar salario do/da traballador/a por produtos ou servizos dentro dunha cesta posta ao seu dispor por R, pero sen que isto supoña un incremento do custo de persoal para esta nin un aumento do salario bruto do/da traballador/a, sendo o traballador/a o/a que voluntariamente aboa eses produtos e obtén en troca, entre outras vantaxes, fiscais, de comodidade na contratación, a de contratar un produto colectivo en vez de individual e/ou de axuda a conciliación da vida profesional e persoal.

É por isto que, conforme o disposto no artigo 16, as variacións que se poidan producir no tratamento fiscal dos servizos ofertados no plan non suporán ningún tipo de compensación económica ás persoas que desfruten deses servizos.

Da mesma forma, e sen prexuízo do que se dispoña no acordo entre a dirección e a RLT, calquera modificación posterior de normativa actualmente vixente que afecte o sistema de retribución flexible e implique para R un incremento dos gastos de persoal, significará a perda de vixencia do acordo, co cal se deberá negociar un novo atendendo ás novas circunstancias.

Nestes momentos, o PCF sería de aplicación sobre os seguintes produtos: cheque gardaría, cheque restaurante, achega ao plan de previsión empresarial, seguro médico. Se for posible a introdución de novos produtos sen que isto supoña para a empresa un incremento do custo laboral, valorarase e poderase modificar o acordo alcanzado.

Artigo 22. *Parellas de feito*

A empresa, sensible á realidade social e aos requirimentos dos/as traballadores/as ante as novas formas de convivencia que xorden na nosa sociedade, como é o caso das denominadas unións de feito estables, recoñece estas situacións e concreta os dereitos que se recoñecen aos empregados que conviven en réxime de parella de feito. Para estes efectos entenderase por parella de feito a unión estable entre dúas persoas que convivan de maneira libre, pública e notoria, nunha relación de afectividade análoga á conxugal, con independencia da súa opción sexual, e que conste inscrita no correspondente rexistro.



A partir da sinatura do presente convenio colectivo os permisos retribuídos regulados no artigo referido a licenzas e permisos estenderanse ás parellas de feito da seguinte forma:

a) Permiso retribuído de quince (15) días naturais no suposto de constitución como parella de feito.

Este beneficio concederáse por unha soa vez aos empregados que o soliciten sen que resulte aplicable con carácter retroactivo. Constituída a parella de feito e desfrutado o presente permiso, non se poderá desfrutar novamente por contraer matrimonio coa mesma parella.

b) Para o resto dos permisos gozarán do mesmo tratamento que as unións conxugais.

A condición de parella de feito deberase demostrar polos seguintes medios:

1. Certificación de inscrición no Rexistro de Parellas de Feito da comunidade autónoma respectiva ou do municipio de residencia do empregado se non existir rexistro de parellas de feito na comunidade autónoma.

2. Na súa falta, e coa previa acreditación da inexistencia dos anteriores rexistros mediante a oportuna certificación administrativa, será suficiente a presentación de escritura pública outorgada por ambos os membros da parella declarativa da súa constitución como parella de feito.

Artigo 23. *Axudas de custo*

Para a compensación dos gastos de viaxe aplicárase o disposto na normativa interna de gastos de viaxe publicada na internet, que se revisará anualmente salvo que se produza algunha circunstancia especial que recomende unha revisión fóra do prazo establecido.

As partes asinantes están de acordo en que tanto a fórmula como o importe que se pacten deben ser suficientes para que os/as empregados/as non deban sufragar co seu diñeiro os gastos polos desprazamentos temporais que se xeran como consecuencia de ordes da empresa, considerando a fórmula e os importes actuais como adecuados.

Tales ordes de desprazamento temporal serán de obrigado cumprimento (salvo motivos excepcionais de enfermidade grave, hospitalización ou falecemento de cónxuxe ou



familiares de ata o segundo grao ou outros motivos de igual gravidade que deberán ser, en calquera caso, comunicados á empresa) e comunicaranse coa máxima anticipación prevista, podendo solicitar o/a traballador/a por adiantado o anticipo conforme o disposto na mencionada normativa interna.

A dirección da empresa facilitará unha lista de locais nos cales sexa posible comer polas cantidades indicadas, que poderá ir modificando.

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados por desprazamento excederen o importe da axuda de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa tras posterior xustificación e sempre que o autorice a Dirección de Recursos Humanos atendendo efectivamente ás circunstancias referidas polo/a traballador/a polas cales non foi posible facer fronte ao gasto co importe fixado.

Non obstante o anterior, e con respecto aos desprazamentos que por razón do servizo se producen desde Galicia a Biscaia, con carácter excepcional poderase incrementar o prezo da cea desde os 18 € establecidos para fóra do territorio nacional (excepto Galicia) ata os 25 €, sempre que o traballador/a non gaste máis de 18 € na comida. Esta norma poderá ser igualmente revisada por R como o resto da normativa interna e será, en calquera caso, o compromiso da compañía reducir ao máximo tales desprazamentos a Biscaia mediante o máximo aproveitamento dos medios tecnolóxicos.

R

		Galicia	Nacional (excepto Galicia)	Internacional
Con pernoita	Almorzo	8 €	10 €	18 €
	Xantar	16 €	25 €	43 €
	Cea	16 €	18 €	30 €
Sen pernoita	Almorzo (1)			
	Xantar	16 €	25 €	43 €
	Cea (1)			

Quilometraxe: 0,27 €/km.

Artigo 24. *Aclaración sobre importes económicos*

Todas as cantidades acordadas no convenio colectivo son brutas.



Artigo 25. *Mobilidade xeográfica por instancia da empresa*

O regulado neste artigo non é de aplicación á mobilidade xeográfica de mutuo acordo entre as partes, á solicitada de forma voluntaria polos traballadores/as nin a aquelas contratacións para actividades ou servizos que teñen unha localización múltiple e se desenvolven habitualmente en distintos lugares ou centros de traballo da empresa e a contratación ten tal obxecto, caso en que se observará o pactado.

Traslado definitivo por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción desde un centro de traballo a outro distinto de R que implica cambio de residencia.

O traslado de persoal a un centro de traballo distinto que exixa cambio de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen de conformidade co establecido no artigo 40.1 do ET.

Consideraranse tales as que estean relacionadas coa competitividade, produtividade ou organización técnica ou do traballo na empresa, así como as contratacións referidas á actividade empresarial.

En caso de que concorran as razóns expostas nos parágrafos anteriores, a adopción da decisión e a súa notificación levarase a cabo de conformidade co establecido na normativa laboral legalmente vixente en cada momento.

Así, unha vez notificada a decisión de traslado, e en caso de que o traballador/a opte por el e se incorpore efectivamente ao novo centro de traballo, percibirá unha compensación que comprenderá tanto os gastos propios como os dos familiares ao seu cargo nos termos que conveñan as partes.

Sen prexuízo da liberdade de pacto, as partes poderán tomar como referencia entre outros gastos xerados como consecuencia do traslado, os de locomoción do traballador/a e familiares que convivan con el ou ela, os de mudanza ou axudas temporais para a nova vivenda, mesmo a posibilidade de acordar unha indemnización a tanto global que se perciba dunha única vez e que compense todos os gastos.

Con carácter previo á realización dun traslado forzoso, a dirección de R analizará se existen solicitudes de cambio de centro por parte doutros traballadores/as da empresa dispostos ao traslado e que cumpran o perfil profesional requirido.



Así mesmo, e co fin de evitar o traslado definitivo, a dirección de R valorará tamén a posibilidade de levar a cabo a mobilidade funcional dun traballador/a do propio cadro de persoal do centro en que existe a necesidade, sempre que o traballador/a cumpra cos requirimentos profesionais necesarios e que a dita mobilidade non supoña, pola súa vez, a necesidade de contratar nese centro un novo/a traballador/a.

Nos casos de traballadores/as que teñan fillos/as en idade escolar, o traslado realizárase, sempre que sexa posible, de modo que non interrompa o desenvolvemento do curso.

b) Desprazamento temporal por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción desde un centro de traballo a outro distinto de R que implica cambio de residencia.

Polas mesmas razóns establecidas no número anterior, a dirección da empresa poderá efectuar, conforme o establecido legalmente no artigo 40.6 do ET, desprazamentos temporais dos seus traballadores/as que exixan que estes/as residan nunha poboación distinta da do seu domicilio habitual, aboando, ademais dos salarios, os gastos de viaxe e as axudas de custo.

O traballador que vaia ser desprazado temporalmente a outro centro distinto de R será avisado, sempre que sexa posible, cun mínimo de 7 días de anticipación. Este prazo será ampliado a 15 días se a duración do desprazamento é superior a un mes.

Cando a duración dos desprazamentos temporais ao novo centro nun período de tres anos excedan doce meses, terán para todos os efectos o tratamento previsto para os traslados.

CAPÍTULO IV

Organización do traballo

Artigo 26. *Facultade de organización*

A organización do traballo e asignación de funcións é facultade exclusiva da dirección da empresa que, en cada caso, ditará as normas pertinentes con suxeición á lexislación vixente.

A dirección da empresa adoptará cantos sistemas de racionalización, informatización e modernización considere necesarios, así como cantos métodos ou procedementos de traballo poidan conducir ao progreso técnico, económico e social da empresa, sen prexu-



dicar a formación profesional que o persoal ten o dereito e deber de completar mediante a práctica laboral e a actualización de coñecementos.

Artigo 27. Cesamento voluntario

Os traballadores/as que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa estarán obrigados a pólo en coñecemento desta con, ao menos, quince (15) días de anticipación.

A dirección da empresa, naqueles casos que considere oportuno pola súa especial incidencia na marcha da actividade da compañía, poderá solicitar ao empregado/a un prazo de aviso previo superior chegando a un acordo con el en datas e xornadas.

O incumprimento por parte do traballador/a da obrigaçión de avisar coa indicada anticipación dará dereito á empresa a descontar da liquidación o importe do salario dun día por cada día de atraso no aviso previo.

Recibido pola empresa o citado aviso previo, estará obrigada a liquidar ao finalizar o prazo todos os conceptos salariais que poidan ser calculados en tal momento. O resto deles, se os houber, liquidaranse no prazo máximo dun mes desde que poidan ser calculados pola empresa.

O incumprimento empresarial da obrigaçión prevista no parágrafo anterior, a ela imputable, levará unido o dereito do/da traballador/a a ser indemnizado/a polo importe do salario dun día por cada día de atraso na liquidación, co límite do número de días de aviso previo. Non existirá tal obrigaçión de indemnizar e, por conseguinte, ao traballador/a non o/a asistirá este dereito, cando non avise coa anticipación prevista neste artigo.

De existir discrepancia no cálculo da liquidación cando o empresario poña ao dispor do/da traballador/a no día do cesamento o importe da liquidación que coide axustada a dereito, non procederá a penalización citada sen prexuízo de que o traballador exerza, pola diferenza que estime, a reclamación ante a xurisdición social.

O/a traballador/a estará no seu dereito a efectuar a súa reserva ou desconformidade no recibo de pagamento e neste caso non se considerará liquidada definitivamente a relación contractual.



Artigo 28. Clasificación profesional e grupos profesionais

Continuarase aplicando o actual sistema de clasificación profesional contido no capítulo III do II convenio colectivo sectorial de empresas concesionarias de cable de fibra óptica, e que se reproduce a seguir.

Clasificación profesional:

Os/as traballadores/as que presten os seus servizos en R serán clasificados en atención á ocupación en relación coas aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación. A clasificación realizarase en grupos profesionais, por interpretación e aplicación dos factores de valoración e polas tarefas e funcións básicas máis representativas que desenvolvan os traballadores. Por acordo entre o traballador e o empresario establecerase o contido da prestación laboral obxecto do contrato de traballo, así como a súa pertenza a un dos grupos profesionais previstos neste convenio.

Factores de encadramento:

1. O encadramento dos traballadores incluídos nos ámbitos de aplicación do presente convenio dentro da estrutura profesional pactada e, por conseguinte, a asignación a cada un deles dun determinado grupo profesional será o resultado da conxunta ponderación obxectiva dos seguintes factores: coñecemento e experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

2. Na valoración dos factores anteriormente mencionados terase en conta:

a) Coñecementos e experiencia: factor para cuxa valoración se terá en conta, ademais da formación básica necesaria para cumprir correctamente as misións, a experiencia adquirida e a dificultade para a adquisición deses coñecementos e experiencia.

b) Iniciativa: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de seguimento de normas ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.

c) Autonomía: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de dependencia xeráutica no desempeño das tarefas ou funcións que se desenvolvan.

d) Responsabilidade: factor para cuxa valoración se terá en conta o nivel de influencia sobre os resultados e a relevancia da xestión sobre os recursos humanos, técnicos e produtivos.



e) Mando: factor para cuxa valoración se terá en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelación, as características do colectivo e o número de persoas sobre as cales se exerce o mando.

f) Complexidade: factor para cuxa valoración se terá en conta o número e o grao de integración dos diversos factores antes mencionados.

3. Os grupos profesionais regulados a seguir teñen un carácter meramente enunciativo polo que a empresa pode establecer na súa estrutura organizativa todos e cada un de eles, ou pode, se for o caso, establecer as correspondentes asimilacións.

Grupo profesional I:

1. Criterios xerais: o persoal pertencente a este grupo planifica, organiza, dirixe e coordina as diversas actividades propias do desenvolvemento da empresa. Realiza funcións que comprenden a elaboración da política de organización, as formulacións xerais da utilización eficaz dos recursos humanos e dos aspectos materiais, a orientación e o control de actividades da organización conforme o programa establecido ou a política adoptada; o establecemento e mantemento de estruturas produtivas e de apoio e o desenvolvemento da política industrial, financeira ou comercial. Toma decisións ou participa na súa elaboración. Desempeña altos postos de dirección e execución dos mesmos niveis nos departamentos, divisións, grupos, fábricas, plantas, etc. en que se estrutura a empresa e que responden sempre á particular ordenación de cada unha.

2. Formación: Titulación de grao superior ou experiencia profesional equivalente e acreditada.

Grupo profesional II:

1. Criterios xerais: funcións que supoñen tarefas técnicas homoxéneas e heteroxéneas, que poden ou non implicar responsabilidade de mando, relacionadas con obxectivos con adecuado grao de exixencia e autonomía e contido intelectual. Funcións que supoñen a integración, coordinación e, se for o caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores nunha mesma unidade funcional.

2. Formación: titulación universitaria de grao medio ou superior ou experiencia profesional equivalente e acreditada.



Grupo profesional III:

1. Criterios xerais: tarefas e traballos consistentes na execución de operacións que requiran adecuados coñecementos profesionais, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuxa responsabilidade está limitada por supervisión e que poden ser axudados por outro ou outros traballadores.

2. Formación: titulación de formación profesional de grao superior, complementada cunha formación específica do grupo profesional que se desempeñe.

Grupo profesional IV:

1. Criterios xerais: tarefas que se executen segundo instrucións concretas con alto grao de dependencia que requiran esforzo físico ou atención. Así mesmo, formarán parte deste grupo as tarefas que consisten en operacións realizadas seguindo un método de traballo preciso, con alto grao de supervisión, que normalmente exixen coñecementos profesionais de carácter elemental e dun período breve de adaptación.

2. Formación: titulación de formación profesional de grao medio/educación secundaria e/ou coñecementos no desenvolvemento da súa profesión

CAPÍTULO V**Formación****Artigo 29. Obxectivos da formación**

Constitúe obxectivo primordial da empresa promover a formación e o perfeccionamento profesional do seu persoal.

A formación profesional na empresa orientarase cara aos seguintes obxectivos:

- a) Actualización e posta ao día dos coñecementos profesionais exixibles na categoría e no posto de traballo.
- b) Especialización, nos seus diversos graos, en materias do propio traballo.
- c) Ampliación dos coñecementos dos traballadores que lles permitan aspirar a promocións profesionais.



CAPÍTULO VI**Prevención de riscos laborais****Artigo 30. Saúde laboral. Principio xeral**

A empresa e o persoal afectado polo ámbito deste convenio están obrigados a observar e cumprir as disposicións contidas na normativa que sobre seguranza e a saúde laboral se encontren vixentes en cada momento.

Artigo 31. Servizos de prevención

Co obxecto de asegurar o que todos/as os/as traballadores/as da empresa conten coa formación necesaria en materia de prevención de riscos laborais, en relación coas actividades que se desenvolvan, o servizo de prevención, en coordinación coa empresa, desenvolverá e impartirá a formación necesaria para limitar a accidentabilidade laboral.

Artigo 32. Vixilancia da saúde en función dos riscos

En aplicación do artigo 22 da Lei de prevención de riscos laborais, a empresa garantizará aos/as traballadores/as a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo.

A vixilancia da saúde dos/das traballadores/as soamente se poderá levar a cabo cando estes presten o seu consentimento, exceptuando, co informe previo da representación dos traballadores, aqueles supostos en que legalmente se dispoña a súa obrigatoriedade.

Artigo 33. Avaliación de riscos

Para os efectos de realizar a preceptiva avaliación de riscos e o conseguinte plan de prevención, a lista mínima de factores de risco que se deberá conter na avaliación será:

a) Factores físicos, químicos e biolóxicos, tales como temperatura, humidade, correntes de aire, aireación/ventilación, instalación de equipamentos de aire acondicionado, iluminación, reflexos molestos; niveis de ruído; presenza de radiacións; niveis de po nocivo ou molesto no ambiente; contactos con produtos químicos; infeccións por uso común de auriculares, tubos de voz, micros e teléfonos convencionais...



b) Factores de seguranza, tales como caídas ao mesmo ou a distinto nivel; desprende-mento ou caída de obxectos; contactos eléctricos; incendios ou explosións, evacuación en caso de emerxencia, sinalización de emerxencia, medidas contra incendios, sinalización de medidas contra incendios...

c) Factores ergonómicos, como por exemplo, en aplicación da Guía técnica do Instituto Nacional de Seguranza e Hixiene para a avaliación de postos de traballo con pantallas de visualización; orde e limpeza; esforzos físicos que producen fatiga, etc.

Factores psicosociais e de organización, tales como pausas no traballo; fatiga e efectos negativos asociados por exixencias da tarefa de tipo físico e mental; coñecemento e claridade dos procedementos de traballo e a súa supervisión; coñecemento e claridade das pautas que seguir na xestión requirida polos clientes (externos ou internos).

Artigo 34. *Formación e información na prevención de riscos*

A prevención implica como tarefa prioritaria a formación de todos os implicados en tal actividade preventiva.

a) Formación dos/das delegados/as de prevención: a empresa asegurará un programa formativo adecuado ao desenvolvemento dos seus labores preventivos de seguimento das actuacións en materia de seguranza e saúde no traballo, colaboración co servizo de prevención e control das medidas preventivas tomadas, e que os/as como técnicos de prevención de riscos laborais, no seu nivel básico.

b) Formación dos/das traballadores/as: ademais da información entregada a todos/as os/as traballadores/as no momento da súa contratación, a empresa velará por unha adecuada formación de cada traballador, complementando necesariamente aquelas notas iniciais cos puntos específicos en materia de seguranza, saúde e prevención de riscos, facendo fincapé nos aspectos preventivos dos riscos na empresa (facendo referencia ao centro de traballo concreto onde presta os seus servizos o/a traballador/a) e en todo o relativo ás instrucións de actuación en caso de evacuación, así como conforme o que estableza o plan de emerxencia e evacuación en cada caso.

c) Información a traballadores/as e delegados/as de prevención: tal e como indica a normativa, todo o persoal deberá ter ao seu alcance información puntual, precisa e adecuada, referente aos riscos inherentes aos seus concretos postos de traballo, detectados a partir da realización e a análise das pertinentes avaliacións de riscos. Así mesmo, os/as



delegados/as de prevención deberán dispor da información sumaria dos riscos detectados por postos de traballo, con especial fincaxe naqueles postos en que se detectasen riscos cualificados como de especial perigosidade.

Artigo 35. Roupa e equipamentos de protección individual. Criterios xerais

O servizo de prevención determinará, após a avaliación específica de actividade, os postos de traballo en que deba recorrerse á protección individual, e precisará para cada un destes postos o risco ou riscos fronte aos cales debe ofrecerse protección, as partes do corpo que se deben protexer e o tipo de peza ou equipamento que deberá proporcionarse aos/as traballadores/as. O persoal, conforme a súa formación e seguindo as instrucións da dirección, deberá utilizar correctamente os medios e equipamentos de protección facilitados por esta.

CAPÍTULO VII

Comisión mixta paritaria

Artigo 36. Comisión mixta paritaria de interpretación e vixilancia

Para resolver as cuestións que deriven da interpretación ou aplicación do acordado no presente convenio, así como para calquera outra función atribuída en virtude doutro artigo do convenio, constitúese unha comisión mixta paritaria composta, dunha parte, por tres membros designados pola dirección da empresa e outros tres designados pola representación legal dos traballadores asinante do presente convenio colectivo na mesma proporción da representación obtida nas eleccións sindicais na empresa. O secretario da comisión será nomeado pola representación dos traballadores asinante e o presidente pola representación da dirección, e ambos os nomeamentos deben recaer en membros da comisión, sen que ningún deles teña voto de calidade. Os cargos poderán ser rotatorios anualmente.

As partes poderán vir acompañadas por persoas asesoras nun número máximo de dúas por cada unha delas, ben que terá que avisar previamente se as reunións se celebran con ou sen asesores, co fin de evitar que haxa unha parte con asesor/a e outra sen el/ela.

Esta comisión quedará composta no prazo máximo dun mes a partir da sinatura do presente convenio.

A comisión paritaria reunirse cando o solicite calquera das partes e será competencia dela regular o seu propio funcionamento de conformidade co establecido nestas normas.



A comisión fará públicos os acordos interpretativos do convenio facilitando unha copia deles á dirección da empresa e outra á representación dos traballadores, no prazo que en cada caso se sinale. Os acordos terán a mesma forza vinculante que o pactado no convenio colectivo.

Ambas as partes acordan que as discrepancias que poidan xurdir no seo da comisión mixta paritaria de interpretación e vixilancia, así como a solución dos conflitos colectivos de aplicación deste convenio colectivo se someterán ao Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (en diante AGA).

Os acordos da comisión paritaria alcanzaranse por maioría de cada unha das partes que a compoñen, ponderando a representatividade dos integrantes da parte sindical na mesma proporción da representación obtida nas eleccións sindicais na empresa.

CAPÍTULO VIII

Relativo a RLT

Artigo 37. *Crédito de horas para as funcións de representación*

Os membros do comité de empresa disporán do crédito de horas mensuais retribuídas establecido legalmente.

Para os delegados de persoal establecerase un crédito equivalente ao dos membros do comité de empresa.

Os membros do comité de empresa poderán ceder mensualmente unha parte das súas horas sindicais a outro ou outros integrantes do comité en caso de que o seu crédito individual resulte insuficiente, de deben comunicar por escrito á empresa a acumulación coa anticipación suficiente, xustificando a necesidade e sen que a acumulación poida implicar liberarse do traballo semanal ou mensualmente, salvo autorización expresa da empresa.

En calquera caso, o disposto nos dous parágrafos anteriores estará vixente ata o 31 de decembro de 2019 e sempre que non se incremente o número actual de membros do comité de empresa e de delegados de persoal, caso en que, e salvo pacto en contrario, se aplicará o disposto legalmente.



Igualmente, os delegados de prevención e de saúde laboral disporán do crédito legalmente establecido.

CAPÍTULO IX

Réxime disciplinario

Artigo 38. *Faltas e sancións*

Constitúen faltas dos/das traballadores/as todas as condutas, actitudes, accións ou omisións que produzan incumprimento das obrigacións derivadas da relación laboral, supoñan quebranto dos deberes que lles incumban ou abuso de autoridade cos subordinados.

A empresa velará polo correcto uso das ferramentas e medios de xestión corporativa postos ao dispor dos traballadores, preservando o dereito á intimidade dos seus empregados/as.

As faltas clasificaranse en leves, graves e moi graves, conforme a enumeración que se contén nos artigos seguintes.

Faltas leves:

En xeral consideraranse leves aquelas faltas que non revistan especial transcendencia.

a) A utilización abusiva dos medios/ferramentas de comunicación e de información ou de calquera outro elemento de titularidade da empresa para fins alleos ao traballo.

b) As de puntualidade sen causa xustificada cando excedan 30 minutos e non cheguen a unha hora, e non excedan tres veces ao mes.

c) A falta de respecto ou consideración con outros empregados cando non implique ofensa grave ofensa.

d) Non avisar o responsable inmediato das ausencias ou faltas de asistencia ao traballo sempre que non haxa causa que o xustifique.

e) A falta inxustificada de asistencia ao traballo durante un día.



f) Faltas de asistencia inxustificadas aos cursos de formación convocados pola empresa, así como a falta de aproveitamento inxustificado neles.

g) A negligencia cando non se causen prexuízos á empresa.

h) A falta de comunicación de cambio de residencia do domicilio.

i) A falta de aseo ou limpeza persoal.

j) O incumprimento das normas establecidas para o control de acceso e saída das dependencias de traballo e edificios da empresa.

Faltas graves:

Consideraranse faltas graves:

a) As de puntualidade sen causa xustificada por tempo superior a unha hora e as cometidas máis de tres veces nun só mes.

b) A falta inxustificada de asistencia ao traballo durante dous días.

c) A utilización do produto de empregado por parte do traballador cunha finalidade distinta daquela para a cal foi fixada.

d) As agresións a outros/outras empregados/as e as ofensas inferidas a eles/as durante o traballo ou con ocasión ou por motivo del, sempre que non se produzan lesións de importancia nin supoñan grave ataque á dignidade persoal e humana.

e) A alegación falsa de enfermidade para faltar ao traballo.

f) A alegación de motivos falsos ou presentación de documentos non auténticos para obter dereitos ou eludir obrigacións dos regulados neste convenio.

g) A falta de corrección, consideración ou respecto aos clientes ou usuarios dos produtos e servizos da empresa.

h) As de negligencia cando causen danos ou perdas graves á empresa.



i) A retención intencionada e non autorizada debidamente polos superiores de documentos ou datos, así como a súa aplicación ou uso distintos aos que correspondan segundo a súa natureza, sempre que se produzan graves danos á empresa.

j) En xeral, cualificaranse como graves aquelas faltas de natureza análoga ás consignadas neste artigo e que merezan esa valoración, atendida a importancia do deber incumprido e das consecuencias derivadas desa infracción.

Faltas moi graves:

Consideraranse faltas moi graves:

a) Realizar, por conta propia ou allea, actividades profesionais que supoñan concorrencia coas que leva a cabo a empresa ou que lle poidan causar prexuízos.

b) A utilización abusiva dos medios/ferramentas de comunicación e de información ou de calquera outro elemento de titularidade da empresa para fins alleos ao traballo sempre que lle produza prexuízos graves.

c) As faltas inxustificadas de asistencia ao traballo durante tres ou máis días.

d) O abandono inxustificado do posto de traballo que cause grave alteración no servizo.

e) As lesións graves inferidas ou producidas contra outros empregados ou aos seus familiares, durante o traballo ou con ocasión ou por motivo del.

f) As apropiacións ou retencións ilícitas de fondos ou bens da empresa ou doutros traballadores, ou a defraudación de fondos ou bens da empresa, con ánimo de lucro persoal ou a favor de terceiros.

g) Facilitar aos clientes da empresa información falsa ou incompleta sobre tarifas, prezos ou condicións das operacións que realice en nome de R, con ánimo de inducir a erro.

h) O quebranto ou violación de reserva ou secreto profesional obrigatorio ou calquera actuación que supoña unha ruptura do segredo das telecomunicacións a que se encontra sometida R na súa calidade de operador de telefonía.



- i) Os de negligencia que causen danos ou perdas importantes á empresa.
- j) A ocultación de feitos ou faltas graves presenciadas que sexan causa de prexuízo grave.
- k) As agresións ou ofensas graves inferidas por mandos a outros empregados, durante o traballo ou con ocasión ou por motivo del, cando se produzan lesións ou impliquen ataque á dignidade persoal ou humana do empregado.
- l) A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo normal ou pactado, materializado nunha avaliación de baixo desempeño reiterado.
- m) O abuso de autoridade exercido polos que desempeñan funcións de mando.
- n) O acoso sexual ou moral, entendido como conduta de carácter verbal, psicolóxico ou físico, desenvolvida no ámbito de organización e dirección da empresa por quen, pertencendo a ela e coñecendo ou debendo coñecer que o seu comportamento resulta ofensivo, reprobatorio e non desexado pola vítima, afecta o respecto e a dignidade da persoa e crea un ambiente laboral ofensivo, hostil ou intimidatorio.
- o) Dar ordes ou directivas que contraveñan a legalidade vixente.
- p) Obstaculizar o exercicio das liberdades públicas e os dereitos sindicais.
- q) O incumprimento das directrices de usuario dos sistemas de información de R e tratamento de datos de carácter persoal.
- r) Así mesmo, consideraranse constitutivos de falta moi grave todos os supostos previstos legalmente como causas xustificativas do despedimento, entre eles, o suposto regulado no artigo do convenio relativo ás excedencias por realización de traballos que supoñan competencia directa ou indirecta da empresa durante elas.

Reincidencia.

Cando un empregado teña sido sancionado tres veces no prazo dun ano pola comisión de faltas leves, a cuarta desta natureza en que incorra no mesmo período será cualificada como grave. A mesma regra se aplicará no caso de que as dúas faltas anteriormente sancionadas sexan graves, suposto en que se elevará a cualificación da terceira falta de grave a moi grave.



Expediente disciplinario.

As sancións por faltas graves e moi graves serán impostas pola dirección formulando prego de cargos que se entregará ao/á interesado/a.

No prego de cargos informarase o empregado de que existe a posibilidade de enviar copia do prego de cargos á representación legal dos traballadores, logo de conformidade do empregado con este envío.

Comunicación das sancións.

Salvo as sancións por faltas leves, as demais que se impoñan precisarán de comunicación escrita. Comunicaranse as sancións graves e moi graves que se impoñan á representación legal dos traballadores.

Sancións.

As sancións máximas que poderán imporse pola comisión das faltas enumeradas no artigo anterior son as seguintes:

Por falta leve:

1º. Amoestación escrita.

Por falta grave:

Suspensión de emprego e soldo de ata dez días.

c) Por falta moi grave:

1º. Suspensión de emprego e soldo de once a trinta días.

2º. Suspensión de emprego e soldo de trinta a sesenta días.

3º. Inhabilitación temporal por período non superior a quince meses para ascender ou cambiar de grupo ou categoría profesional.

4º. Despedimento.

Para a imposición das sancións previstas para cada tipo de falta, tomaranse en consideración non só as circunstancias obxectivas do caso senón tamén, principalmente, os an-



tecedentes de conduta do empregado/a, grao de intencionalidade ou negligencia e demais circunstancias análogas.

Recursos.

O/a traballador/a sancionado/a terá dereito a utilizar os recursos que as disposicións legais establezan ao respecto.

Prescrición.

As faltas leves prescribirán aos dez (10) días; as graves aos vinte (20) días e as moi graves aos sesenta (60) días a partir da data en que a empresa teña coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis (6) meses desde a súa comisión.

As anotacións desfavorables que, como consecuencia das sancións impostas, puideran facerse constar nos expedientes persoais quedarán canceladas ao cumprirse os prazos de dous, catro e oito meses, segundo se trate de falta leve, grave ou moi grave e sempre que non se produza outra de calquera natureza.

Artigo 39. *Utilización do correo electrónico e internet*

A compañía puxo ao dispor dos/das seus/súas empregados/as ferramentas para o desenvolvemento do seu traballo, en función dos servizos que presta para a compañía. As ferramentas consistentes nun hardware, software, así como nunha serie de elementos de comunicación, tanto interna como externa, considéranse necesarias para o adecuado desenvolvemento do seu traballo dunha forma eficaz e competitiva.

Dado que esta situación pode producir efectos non desexados pola posible utilización non adecuada deles, ambas as partes consideran conveniente acordar as normas que deben rexer a utilización das ferramentas e medios técnicos ao dispor dos traballadores para a realización das tarefas e actividades do posto de traballo.

Esta regulación debe partir de dúas premisas fundamentais: en primeiro lugar, o lexítimo dereito da empresa de controlar o uso adecuado das ferramentas e medios técnicos que pon ao dispor do/da traballador/a para realizar a súa actividade e, por outra parte, debe salvagardarse o dereito á intimidade deste/a.

Para tal efecto, os/as empregados/as poderán utilizar o correo electrónico, o enderezo de correo electrónico, a rede corporativa e a internet con liberdade e no sentido máis amplo



posible, para o desempeño das actividades do seu posto de traballo, e na súa relación con todos os axentes da compañía, incluída a representación legal dos traballadores.

Sempre que o/a traballador/a precise realizar un uso destes medios que exceda o habitual, por exemplo, envíos masivos e/ou de especial complexidade ou calquera outra circunstancia; de acordo co seu responsable inmediato e co asesoramento técnico requirido, poderao realizar baixo o método mellor para non causar danos no desenvolvemento normal das comunicacións e no funcionamento da rede corporativa.

No exercicio das facultades de vixilancia e control establecidos no Estatuto dos traballadores, a empresa, ante a sospeita de utilización de forma ilícita dos medios técnicos postos ao seu dispor e, especialmente, os informáticos e de comunicación, de modo que se poida ocasionar un prexuízo grave á compañía e/ou aos seus/súas traballadores/as, poderá acceder dentro do horario de traballo aos sistemas postos ao dispor do traballador, así como á súa conta de correo electrónico.

Todo isto realizarase en presenza dun representante dos traballadores co obxecto de comprobar se o traballador incorre na conduta anteriormente referida, sempre con respecto á dignidade e intimidade do traballador.

En calquera caso, ao persoal, no momento da sinatura do seu contrato de traballo, entregarásele o documento que contén as directrices de usuario dos sistemas de información de R e tratamento de datos de carácter persoal, a cales este se comprometerá a cumprir debidamente e o incumprimento constituirá unha falta moi grave de conformidade co disposto no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Inaplicación do convenio colectivo

Artigo 40. *Inaplicación*

A posible inaplicación do presente convenio colectivo se levará a cabo de conformidade co disposto legalmente.

