



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Telecomunicaciones AJL Fiber, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0219/2021.

Fecha: 17 de septiembre de 2021.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29104452012021.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TELECOMUNICACIONES AJL FIBER, SOCIEDAD LIMITADA.

Visto el acuerdo, de fecha 17 de agosto de 2021, de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Telecomunicaciones AJL Fiber, Sociedad Limitada, número de expediente REGCON 29/01/0219/2021 y código de convenio colectivo 29104452012021 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 17 de septiembre de 2021.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TELECOMUNICACIONES AJL FIBER,
SOCIEDAD LIMITADA**

Las partes signatarias del presente convenio colectivo, integradas por el comité de empresa y la representación empresarial de Telecomunicaciones AJL Fiber, Sociedad Limitada, acuerdan:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio regula las condiciones de trabajo de la empresa Telecomunicaciones AJL Fiber, Sociedad Limitada, cuya actividad es la propia de los operadores de fibra óptica.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El convenio colectivo será de aplicación en la provincia de Málaga y a todos los centros y lugares de trabajo de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito personal*

El presente convenio afecta y se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa en su ámbito territorial y funcional, cualquiera que sea la modalidad del trabajo desempeñado.

Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia*

1. El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma y su duración será de cuatro (4) años, desde el 1 de agosto de 2021 al 31 de julio de 2025.

2. Si no mediara denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, el convenio se prorrogará automáticamente por nuevos periodos de un año de duración.

3. Cuando exista denuncia del convenio, ambas partes se comprometen de manera inmediata a la negociación de un nuevo convenio colectivo, que no obstante, se seguiría aplicando y permanecerá vigente mientras dure la negociación y hasta el inicio de vigencia del nuevo convenio.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas*

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio se constituyen con el carácter de mínimas.

Artículo 6. *Organización y dirección de la empresa*

La dirección y organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en el presente convenio y en la legislación vigente es competencia de la dirección de la empresa.

Artículo 7. *Principio de igualdad*

La empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología, afiliación sindical.

CAPÍTULO II

Ingresos, contratación, plantillas y ceses

Artículo 8. *Normas de aplicación general*

1. La contratación del personal deberá formalizarse, en todo caso, por escrito.

2. Los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación este convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato.

3. Cualquiera que sea su vinculación a la empresa, y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre seguridad y salud laboral.

Artículo 9. *Periodo de prueba*

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para los trabajadores del grupo I, II y III, tres meses para el grupo IV y V, y dos meses para el grupo VI. En los contratos de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba podrá ampliarse hasta dos meses.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los empleados excepto los legalmente establecidos para la resolución contractual.

3. Los periodos de tiempo dedicados a formación o capacitación no serán considerados computables a los efectos de transcurso del periodo de prueba.

4. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el periodo de prueba.

5. El periodo de prueba podrá quedar interrumpido por acuerdo entre las partes por causas derivadas de maternidad, incapacidad temporal o responsabilidades familiares. Nunca se podrá producir la extinción del contrato por algunos de esos motivos pudiendo afectar a empleados en situación de embarazo, maternidad, responsabilidades familiares o situación de incapacidad temporal siempre que no sea esta circunstancia la causa de la extinción contractual.

Artículo 10. *Contratos de duración determinada*

1. Se establece como tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que permitirían la celebración de contratos de duración determinada del artículo 15.1.a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la ejecución de trabajos de construcción, reforma o mantenimiento de infraestructuras para la explotación de redes propias o ajenas.

2. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, será de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

3. En el caso de que dichos contratos se concierten por un periodo de tiempo inferior al máximo antes indicado, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el apartado anterior.

4. El procedimiento de selección estará basado en criterios objetivos y se tendrán en cuenta los requisitos de formación, méritos, experiencia así como las facultades organizativas de la empresa.

Artículo 11. *Contratos formativos*

1. Al objeto de fomentar el ingreso de los jóvenes en el mercado de trabajo, la empresa podrá celebrar contratos en prácticas o para la formación de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento.

2. La retribución de dichos trabajadores/as no podrá ser inferior al 75 % del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante el primer año ni al 85 % el segundo año.

3. La duración de los contratos en prácticas y para la formación será la establecida en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que dichos contratos se concierten por un periodo de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes hasta el máximo legal permitido.

4. El periodo de prueba para los contratos regulados en el presente artículo será de un mes como máximo.

Artículo 12. *Contratos a tiempo parcial*

1. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos, beneficios sociales e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. El orden de la llamada de los trabajadores/as fijos-discontinuos atenderá a sus méritos y capacidad demostrados en cada llamada a través de las pruebas de carácter objetivo establecidas al efecto en cada empresa.

3. La interrupción en la jornada de los trabajadores/as a tiempo parcial se realizará mediante un calendario al efecto en cómputo semanal previa información a la representación de los trabajadores.

4. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, las empresas informarán a sus trabajadores/as sobre la existencia de ocupaciones vacantes, de acuerdo con los sistemas de comunicación interna establecidos en cada una de ellas. Los criterios determinantes de este tipo de movilidad serán el mérito y la capacidad para el desempeño de la ocupación.

5. Para favorecer el acceso de los trabajadores/as a tiempo parcial a la formación continua y si esta tuviera que realizarse en horas de trabajo, las empresas a su elección podrán:

- Acumulación del tiempo de formación para ser compensado con tiempo de descanso equivalente en el periodo de los siguientes cuatro meses al momento de la finalización del periodo formativo.
- Retribuir el exceso de jornada realizado como horas ordinarias de trabajo acogiéndose a la ley vigente.
- Requisitos para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial:
 - Existencia de ocupación a tiempo parcial.
 - Capacidad y preparación adecuada.
 - Solicitud presentada con una antelación mínima de tres meses en relación con el momento para el que lo solicite el trabajador/a.
 - La distribución horaria de la jornada a tiempo parcial, así como de cualquier otra reducción de jornada que fuera procedente legal o convencionalmente se hará de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo en la empresa, siempre respetando el marco legal vigente en cada momento.
 - Horas complementarias:
 - Número: No podrá exceder del 20 % de las horas ordinarias objeto del contrato.
 - Distribución: El total de las horas complementarias anuales se distribuirá proporcionalmente. Si en un trimestre no se hubiesen realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, podrá realizarse durante el siguiente informando a la representación de los trabajadores/as.
 - Procedimiento: El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días. Excepcionalmente por razones que afecten al proceso organizativo de la empresa este preaviso podrá reducirse a 48 horas informando a los representantes de los trabajadores/as.
 - Se establecerá la preferencia de acceso a las personas trabajadoras a tiempo parcial a puestos a tiempo completo y el deber de la empresa de información de las vacantes a tiempo completo.

Artículo 13. *Extinción de los contratos*

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

2. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma preavisando, al menos, con dos meses de antelación para el personal de los grupos I a III y con quince días para el resto del personal. El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. En caso de que el importe de la liquidación no sea suficiente para compensar el preaviso incumplido, la empresa podrá iniciar contra el trabajador la correspondiente reclamación de cantidad exigiendo la diferencia hasta completar los salarios correspondientes al periodo de preaviso incumplido.

3. La extinción de los contratos por causa distinta del despido disciplinario deberá comunicarse al trabajador por escrito con la antelación prevista en el Estatuto de los Trabajadores en función de la duración y modalidad del contrato. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de la tabla de convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación por escrito del cese. La citada liquidación deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

CAPÍTULO III

De la jornada laboral

Artículo 14. *Jornada de trabajo*

1. La duración de la jornada de trabajo para la vigencia del presente convenio será de 40 horas semanales. Aquellos colectivos cuya jornada ordinaria se realice habitualmente en días no laborables y que por necesidades del servicio trabajen los días 25 de diciembre y 1 y 5 de enero, se les compensará con las jornadas completas equivalentes de descanso.

2. El horario de trabajo se adaptará a la planificación establecida con los clientes, siendo la jornada semanal ordinaria de lunes a sábado respetando, en todo caso, los descansos establecidos en la ley y de lunes a domingo para los trabajadores que realicen servicios de guardias.

3. Anualmente se negociará con los representantes de los trabajadores un calendario laboral debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, que deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

4. No se trabajará en las siguientes fechas: 25 de diciembre y 1 y 5 de enero. Cuando estas fechas coincidan en domingos se trasladará su disfrute al día laborable inmediatamente anterior.

5. Se respetarán los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. A estos efectos el descanso semanal mínimo será de día y medio continuado.

6. El descanso semanal legal podrá ser acumulado para su disfrute por periodos de hasta catorce días.

Artículo 15. *Horas extraordinarias*

1. Es voluntad de las partes reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados de forma que únicamente se tengan que realizar aquellas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que prestan las empresas firmantes.

2. A estos efectos se consideran como ineludibles por ser de fuerza mayor las horas extraordinarias que tengan que realizar para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La compensación se hará preferentemente mediante tiempo equivalente de descanso.

Artículo 16. *Vacaciones*

1. El personal disfrutará por año natural de una vacación anual retribuida de treinta días naturales. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de días trabajados, respectivamente. A efectos de cálculo del periodo de vacaciones, cuando el número de días de vacaciones devengados arroje decimales, se computará un día más cuando el decimal sea igual o superior a 0,50.

2. Las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año de acuerdo con las necesidades del servicio y de común acuerdo con la dirección de la empresa. A estos efectos, durante el mes de diciembre del año anterior, la empresa y la representación de los trabajadores acordarán la planificación anual de las vacaciones del año siguiente haciéndolo público en el tablón de anuncios de la empresa, con las especificaciones del apartado 3.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. Al menos la mitad del periodo vacacional deberá estar a la libre elección del trabajador siempre de acuerdo con las necesidades del servicio. En caso de desacuerdo entre empresa y representación de los trabajadores para la fijación del periodo vacacional, la empresa podrá fijar la mitad del periodo vacacional.

4. El plazo límite de disfrute del periodo de vacaciones se extiende hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 17. *Licencias retribuidas*

1. Los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas por el total de los emolumentos salariales a que tuvieran derecho, como si trabajaran, en los siguientes supuestos:

- En caso de nacimiento de hijo o adopción efectiva, el trabajador tendrá derecho al permiso de paternidad o maternidad que por ley corresponda, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo. En cuanto al sistema retributivo, habrá que estarse a lo dispuesto por la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Dos días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a otros dos días más igualmente laborables, si fuese necesario desplazamiento a lugar distinto al de su residencia habitual.
- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- Un día laborable por matrimonio de hijos o padres.
- Un día natural por matrimonio de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos días laborables por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días naturales.
- Consultas médicas por el tiempo estrictamente necesario, previo aviso a la empresa con 24 horas mínimas de antelación y con un máximo anual de 6 horas.
- Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 18. *Grupos profesionales*

1. Los trabajadores/as serán clasificados en atención a la ocupación en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. No obstante, se pacta

que los trabajadores puedan realizar puntualmente funciones correspondientes a categorías inferiores sin perjuicio de que la retribución nunca podrá ser inferior a la que tenga garantizada en atención a su categoría profesional establecida en contrato. De igual forma, la ejecución puntual de trabajos correspondientes a una categoría superior incluso superando lo dispuesto en el artículo 39.2 del estatuto, no implicará derecho a obtener mediante ascenso dicha categoría superior con carácter definitivo sin perjuicio del derecho al cobro del salario correspondiente a las funciones que realmente realice.

2. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

GRUPO I. DIRECCIÓN Y GERENCIA

CRITERIOS GENERALES

– El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

– Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

FORMACIÓN

– Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

FUNCIONES Y CATEGORÍAS

– Comprenden este grupo, entre otras, las categorías de Dirección General, Gerencia, Dirección Técnica y de Proyectos, Dirección de Administración y Dirección Comercial.

GRUPO II. JEFATURAS DE ÁREA

CRITERIOS GENERALES

– Bajo la supervisión y jerarquía orgánica de los órganos y responsables de dirección, ostentan la jefatura y supervisión de las distintas áreas organizativas de la empresa, ejerciendo responsabilidades de mando en atención a los objetivos marcados por la dirección con un alto grado de exigencia, autonomía y contenido intelectual.

– Realizar actividades complejas de carácter técnico relacionadas con la tecnología, la planta y la red necesarias para el diseño y desarrollo de los proyectos o fases de proyectos de planta o red, así como aquellas actividades de carácter técnico-administrativo en procesos de soporte y/o apoyo a las funciones del negocio y supervisar las actividades, normativas, especificaciones técnicas y las necesidades del cliente con el fin de asegurar la correcta realización dentro de los niveles de calidad, servicio, coste y plazos establecidos.

FORMACIÓN

– Pertenecen a ese grupo los trabajadores cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria media, graduados, o con conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional en la misma.

FUNCIONES Y CATEGORÍAS

– Se encuadran en esta categoría los trabajadores que desarrollen las funciones de Jefe de Área Técnica, Jefe de Proyectos e Ingeniería, Jefe de Administración, Jefe de Área Comercial y

Marketing, Jefe de Compras, Jefe de Comunicación Corporativa y Estrategia y Jefe de Recursos Humanos y Formación. Se podrá acceder a estas categorías mediante promoción interna desde el grupo de encargados de área.

GRUPO III. ENCARGADOS ÁREA TÉCNICA

CRITERIOS GENERALES

– Realizar la supervisión directa de la actividad de un grupo, con responsabilidad de mando sobre el mismo, y coordinar en un marco de instrucciones precisas técnicas y de gestión, realizando funciones de coordinación, integración y supervisión de las actividades/tareas ejecutadas por el conjunto de sus colaboradores, sin perjuicio de su participación personal en la ejecución del trabajo.

– Engloba funciones de asesoramiento técnico para su ejecución, de distribución del trabajo, de seguimiento e instrucción del personal a su cargo, supervisando y gestionando los trabajos de mayor complejidad dentro del ámbito de actuación correspondiente.

FORMACIÓN

– Técnico superior en formación profesional o titulación superior, o conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional.

FUNCIONES Y CATEGORÍAS

– Se encuadran esta categoría los antiguos jefes de departamento encargados de las áreas técnicas de despliegue, infraestructura, averías, fusión, ingeniería y desarrollo.

GRUPO IV. TÉCNICOS Y SOPORTE OPERATIVO

CRITERIOS GENERALES

– Tareas técnicas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones técnicas de instalación de cable, ejecución de trabajos de construcción de redes realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, trabajos de instalación y puesta en marcha a clientes finales de los servicios prestados por la empresa, incluyendo configuración informática, así como las labores de soporte operativo que incluyen conductores y almacén, todo ello con alto grado de supervisión y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

FORMACIÓN

– Titulación formación profesional de grado medio/educación secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

FUNCIONES Y CATEGORÍAS

– En el ámbito de las instalaciones, se engloban en este grupo los puestos y categorías profesionales de instalador o empalmador avanzado, celador y técnicos de instalaciones y averías, diferenciando entre aquellos que, por sus conocimientos y experiencia asumen funciones de instalación avanzada así como de coordinación de cuadrillas de los técnicos e instaladores con conocimientos medios y básicos así como aprendices. Por su parte, se engloban también en este grupo el responsable y trabajadores adscritos al almacén.

GRUPO V. OFICINA TÉCNICA

CRITERIOS GENERALES

– Diseño de proyectos de ingeniería y software, tareas técnicas de oficina que no conlleven necesariamente, aunque sí accesoriamente la ejecución de trabajos de campo, relacionadas con tales proyectos tanto para la implantación por parte de la empresa como para su entrega a terceros, dirección y ejecución de proyectos, supervisión y control de su ejecución, bajo la supervisión del responsable de dirección de área técnica y de los jefes de proyectos, ingeniería y desarrollo.

FORMACIÓN

– Titulación formación profesional de grado medio/educación secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

FUNCIONES Y CATEGORÍAS

– Se engloban en esta categoría los trabajadores pertenecientes al Área de Oficina Técnica y de Proyectos, tanto los que prestan servicio en el Área de Diseño e Ingeniería de Proyectos de Despliegue de Redes como los que prestan servicio como técnicos informáticos de configuración de software y atención de averías desde la oficina, diferenciando entre aquellos que, por sus conocimientos y experiencia asumen funciones de oficina técnica avanzada de aquellos que tienen conocimientos medios y básicos, así como aprendices.

GRUPO VI. ADMINISTRACIÓN, ATENCIÓN AL CLIENTE Y GESTIÓN**CRITERIOS GENERALES**

– Realizar bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación la ejecución de trabajos de carácter operativo relacionadas con la administración general de la empresa y de tareas administrativas diversas, incluida contabilidad y facturación. Resolver problemas que se le planteen en su ámbito de actuación con autonomía necesaria a través del análisis y elección entre un conjunto de alternativas siguiendo los procedimientos establecidos.

FORMACIÓN

– Titulación formación profesional de grado medio/educación secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

FUNCIONES Y CATEGORÍAS

– Se engloban en esta categoría los puestos profesionales de Oficial de 1.ª Administrativo, Auxiliar Administrativo y Contable.

GRUPO VII. MARKETING, VENTAS Y COMUNICACIÓN**CRITERIOS GENERALES**

– Realizar bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación la ejecución de trabajos de carácter operativo relacionadas con el departamento comercial y de marketing de la empresa, tales como venta, atención al cliente y comercialización de productos, servicios y contenidos tanto de forma directa como a través de herramientas digitales, así como las actividades de soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas en las que se encuadran. Asimismo, la ejecución de tareas relacionadas con el departamento de comunicación de la empresa.

FORMACIÓN

– Titulación formación profesional de grado medio/educación secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

FUNCIONES Y CATEGORÍAS

– Se engloban en esta categoría los puestos profesionales de Diseñadores Gráficos, Desarrollador Web y Community Manager, Redactores, Comerciales y Coordinador de Departamento.

CAPÍTULO V**Estructura salarial****Artículo 19. Estructura salarial**

1. La estructura salarial formada por los conceptos retributivos de carácter fijo vendrá determinada en cada empresa por los siguientes conceptos: Salario base, plus convenio y complemento personal.

2. La cuantía del salario base y plus convenio para cada grupo profesional para el año 2021 es la establecida en la tabla salarial del anexo I del presente convenio.

3. El complemento personal vendrá determinado en función de los factores personales e individuales de cada trabajador independientes de los que se toman en consideración para la fijación del salario base de cada uno de los grupos o categorías profesionales, tales como la antigüedad o la responsabilidad asumida en la empresa a requerimiento y con la conformidad expresa

de esta, o aquellos que el trabajador ponga en práctica en el ejercicio de sus funciones distintas de las ya consideradas para la fijación del grupo o categoría profesional y del salario base.

Artículo 20. *Cláusula de revisión salarial*

A partir del 1 de enero de 2022, la cuantía del salario base y plus convenio se incrementará en el 50 por ciento del índice de precios al consumo correspondiente al mes de diciembre de 2021. A partir del 1 de enero de 2023 y hasta la finalización de la vigencia del convenio el salario base se incrementará en el importe del IPC de cada año.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias*

1. Los trabajadores/as percibirán dos pagas extraordinarias los meses de julio y diciembre de cada año denominadas de Verano y de Navidad respectivamente que se calcularán cada una de ellas en razón de treinta días del salario base.

2. Tales gratificaciones se podrán prorratear por meses naturales y se devengarán en atención al tiempo trabajado en los supuestos de incorporación o cese en el transcurso del año.

Artículo 22. *Complemento de incapacidad temporal*

La empresa complementará a los trabajadores la prestación de incapacidad temporal en caso de accidentes de trabajo hasta el 100 % de la base reguladora, la cual estará constituida por el salario base, plus convenio y complemento personal.

Artículo 23. *Absorción*

Las disposiciones legislativas o reglamentarias futuras que pudieran implicar una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por este convenio únicamente tendrán aplicación y eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las anteriores vigentes, sobrepasan la cuantía de los conceptos establecidos en este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras voluntarias establecidas en este convenio.

Artículo 24. *Dietas, desplazamientos y traslados*

1. En los supuestos de desplazamientos previstos en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores y cuando se prevea que dichos desplazamientos sean por tiempo superior a tres meses, la empresa avisará al trabajador con, al menos, cinco días laborables de antelación. Cuando el desplazamiento sea inferior a una semana se avisará con al menos dos días laborables de antelación.

2. Todos los trabajadores que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones o puntos distintos de los que radique el centro de trabajo, disfrutarán además de su salario, de las siguientes precepciones:

- Pernoctando en su domicilio: 12 euros/diarios.
- Trabajadores desplazados a otras provincias, se le abonará dieta completa: 46 euros/diarios.

3. En caso de pernoctar fuera de su domicilio los gastos de alojamiento serán sufragados por la empresa.

4. La empresa facilitará el medio de transporte o en su defecto correrá con los gastos del desplazamiento en transporte público.

5. Cuando se utilicen vehículos propios se pagará 0,19 euros el kilómetro.

Artículo 25. *Productividad y absentismo*

1. La empresa podrá establecer, de común acuerdo con la representación de los trabajadores, un sistema de incentivos o tabla de rendimientos.

2. La empresa y la representación de los trabajadores asumen el compromiso de evitar el absentismo y de promover soluciones en el marco de la comisión paritaria del convenio.

Artículo 26. Seguro de convenio

Todos los trabajadores/as acogidos a este convenio disfrutarán en concepto de beneficiarios de una póliza de seguro de accidentes de trabajo por importe mínimo de 14.000 euros que incluirá la cobertura de situaciones de incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez o muerte.

CAPÍTULO VI**Seguridad y salud laboral****Artículo 27. Salud laboral. Principios generales**

1. Tanto la empresa como los trabajadores/as vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa en cuestión.

2. En cumplimiento de ello, se promoverá en las empresas la creación de la figura del Delegado de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud. De la misma forma, por las empresas se realizará, como acción continuada, la evaluación de riesgos y el plan de prevención, conforme a las pautas que se indican en el presente capítulo.

3. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el comité de empresa o en su caso los representantes de los trabajadores podrán nombrar como delegados de prevención a trabajadores que no formen parte del órgano de representación de los trabajadores.

Artículo 28. Servicios de prevención

1. En aplicación de lo dispuesto en el Reglamento de los Servicios de Prevención, la organización de las empresas recurrirá a un servicio de prevención propio, ajeno o mixto.

2. Al objeto de asegurar el que todos los empleados/as cuenten con la formación necesaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las actividades a desarrollar, los citados servicios de prevención en coordinación con los de formación de la empresa desarrollarán e impartirán la formación necesaria en orden a limitar la accidentabilidad laboral.

3. El Servicio de Prevención de la empresa dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios.

Artículo 29. Vigilancia de la salud en función de los riesgos

1. En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Se realizarán los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

- Reconocimiento médico inicial después de la incorporación al puesto.
- Reconocimiento médico tras ausencia prolongada por motivos de salud.
- Reconocimiento médico a trabajadores sensibles (incluida la maternidad).
- Reconocimientos médicos periódicos anuales.

2. La vigilancia de la salud de los trabajadores solo podrá llevarse a cabo cuando estos presten su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores:

- Los trabajadores de nueva incorporación, que deberán pasar de forma obligatoria un reconocimiento médico específico inicial.
- Los trabajadores que realicen trabajos con riesgo de caídas en altura.
- Los trabajadores que realicen trabajos de especial peligrosidad.

- Campañas de medicina preventiva: La Dirección de las empresas promoverá campañas de medicina preventiva tales como campañas de deshabituación tabáquica, antigripal, etc.

Artículo 30. *Formación en materia de prevención de riesgos*

La empresa promoverá la formación del personal en materia de prevención de riesgos laborales, velando por una adecuada formación de cada trabajador así como de los delegados de prevención y complementando necesariamente aquellas notas iniciales con los puntos específicos cada empresa en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos.

Artículo 31. *Ropa y equipos de protección individual*

1. Los servicios de prevención determinarán, tras la evaluación específica de actividad, los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, y precisará para cada uno de estos puestos el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo que deberá proporcionarse gratuitamente a los trabajadores.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Dirección de la empresa, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por esta.

CAPÍTULO VII

Vestimenta

Artículo 32. *Ropa de trabajo*

1. La empresa dotará a todo el personal que realice trabajos de instalación, mantenimiento, y almacén, fijo y/o eventual, sin distinción de edad ni sexo, de las prendas de trabajo adecuadas al trabajo asignado, así como los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo. Esta dotación de prendas de trabajo y equipos de protección individual serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

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

3. La renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo se realizará en función del desgaste ordinario de la misma.

4. Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias así como devolver las prendas usadas a la entrega de las nuevas.

5. El trabajador debe, cuando finalice su relación laboral con la empresa, devolver la ropa de trabajo y el material que se le proporcionó, pudiendo la empresa reclamar al trabajador la devolución o en su caso el importe económico equivalente al valor de la misma.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 33. *Principios de ordenación*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las empresas, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de las empresas al trabajador.

5. Se notificará a la representación de los trabajadores las faltas graves y muy graves impuestas por la empresa.

6. Para la prescripción de las faltas se establecen los siguientes plazos:

- Las faltas leves prescriben a los diez días.
- Las faltas graves prescriben a los veinte días.
- Las faltas muy graves prescriben a los sesenta días.

6. Todos estos plazos, contados a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de que se ha cometido y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Artículo 34. *Graduación de las faltas*

Se consideran como faltas leves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.
- La inasistencia injustificada de un día durante el periodo de un mes.
- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes, jefes, compañeros o subordinados, cuando no perjudiquen la imagen de la empresa.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- La embriaguez no habitual en el trabajo.
- En general cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la misma perjuicio grave para los intereses de la empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados.

Se considerarán como faltas graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de sesenta minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a las empresas, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de las empresas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a las empresas de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a las empresas.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de las empresas para los que no estuviere autorizado o para cuyos usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- La embriaguez habitual en el trabajo.
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de las empresas.

- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.
- La disminución del rendimiento laboral normal en el trabajo de manera no repetida.
- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- No atender a los clientes con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente a su respeto o consideración.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- En general, cualquier comportamiento para la empresa, de los clientes, jefes, compañeros o subordinados que no sea sancionable como falta muy grave.

Se considerarán como faltas muy graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de la confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de las empresas, compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de las empresas.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente.
- El quebrantamiento o violación de secretos y confidencialidad de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- El acoso sexual y mobbing.
- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- El uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca grave perjuicio para la empresa.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- La revelación de datos de clientes o de sistemas o procedimientos de trabajo de la empresa a terceros
- En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 35. Sanciones

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

- Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedaran canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 36. *Utilización de herramientas informáticas*

1. Los medios y herramientas informáticas y tecnológicas (ordenadores, móviles, etc.), así como el acceso a servidores informáticos, correo electrónico y navegación por internet que la empresa pone a disposición de los trabajadores para el desarrollo de su actividad laboral son propiedad de la empresa quien es su único titular.

2. Queda prohibido almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, así como la extracción de cualquier información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

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

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

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

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

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

8. El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas en este artículo constituirán falta grave o muy grave en función de los intereses puestos en juego o de los perjuicios causados a la empresa.

Artículo 37. *Desgaste de herramientas*

1. La empresa facilitará al personal técnico y administrativo las herramientas necesarias para ejecutar las labores que le son propias.

2. En el caso que los trabajadores emplearan sus propias herramientas con autorización escrita de la empresa esta abonará el desgaste que se produzca en las mismas.

Artículo 38. *Derechos de los representantes de los trabajadores*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa asume los siguientes compromisos con los representantes de los trabajadores:

- Abstenerse de introducir prácticas antisindicales.
- Permitir que los trabajadores, durante la jornada de trabajo, sean informados por los miembros del comité de empresa o delegados de personal, sin que se interrumpa el proceso productivo.
- Descontar de las correspondientes nóminas las cuotas de los afiliados a los sindicatos legalmente constituidos siempre y cuando los trabajadores/as lo soliciten por escrito o individualmente consignando su cuantía y la central sindical a la que debe ingresarse la cuota descontada.

- Poner a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios para que tanto el comité de empresa, delegados de personal o sindicatos debidamente implantados inserten comunicaciones, previo envío de las mismas a la dirección de la empresa.
 - Los créditos horarios de los miembros del comité de empresa o delegados de personal serán de 15 horas mensuales. En caso que la empresa alcance una cifra superior a los 100 trabajadores, el crédito horario se elevará a 20 horas mensuales.
2. Dicho crédito podrá acumularse por meses para ser disfrutado por uno o varios miembros del comité de empresa o delegados de personal previa comunicación a la empresa.

Artículo 39. *Cláusula de inaplicación*

1. El presente convenio obliga a la empresa y a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y el comité de empresa se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

3. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

4. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

El procedimiento a seguir será el establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de no acudir a dicha comisión ninguna de las partes o de no alcanzarse acuerdo en su seno, las partes acuerdan someterse al procedimiento de resolución de conflictos del SERCLA, a cuyo arbitraje las partes acuerdan someterse.

Artículo 40. *Comisión paritaria*

1. Las partes acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

2. La comisión paritaria está integrada por dos representantes de los trabajadores y por dos representantes de la empresa, quienes entre ellos, elegirán uno o dos secretarios. Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes. Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, los votos serán siempre al 50 % para cada una de las partes empresarial y de representantes de los trabajadores.



3. El tiempo dedicado por los representantes de los trabajadores y sus asesores, en cumplimiento de lo establecido en el apartado 1 de este artículo, no se detraerá del crédito horario sindical.

4. La comisión paritaria se reunirá, con carácter ordinario, cada seis meses, para lo cual, cualquiera de las partes podrá notificarle a la otra la fecha y hora de la reunión con, al menos, veinte días de antelación a su celebración. Con carácter extraordinario podrá reunirse cuantas veces sea necesario a requerimiento de una de las partes.

5. Los asuntos a tratar serán, entre otros: Prevención de riesgos laborales, formación, contratación y medio ambiente. Asimismo, se fijará la fecha de reunión, debiendo de transcurrir un mínimo de diez días entre la comunicación y la reunión.

6. Se entenderá como requisito previo para acudir a cualquier vía de conflicto colectivo administrativa o jurisdiccional el haber intentado previamente solución al conflicto en el seno de la comisión paritaria del convenio, para lo cual la parte interesada deberá requerir la convocatoria de reunión en la que se levantará la correspondiente acta con el resultado de la petición. En caso de no celebrarse la reunión en plazo de cinco días desde que se comunique la convocatoria por la parte interesada y por causa no imputable a ella, dicha parte quedará libre de acudir a la vía administrativa o judicial correspondiente.

Artículo 41. SERCLA

Los trabajadores y la empresa, una vez agotados los trámites ante la comisión paritaria, se someterán a los procedimientos de resolución de conflictos tanto individuales como colectivos del SERCLA conforme a lo dispuesto en la resolución, de 14 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

ANEXO I

Tablas salariales año 2021

EMPRESA: TELECOMUNICACIONES AJL FIBER, SOCIEDAD LIMITADA

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	VERANO EXTRA 1	NAVIDAD EXTRA 2	TOTAL ANUAL
GRUPO I. DIRECCIÓN Y GERENCIA					
DIRECCIÓN GENERAL Y GERENCIA	1.540,86	65,55	1.606,41	1.606,41	22.489,74
DIRECCIÓN COMERCIAL	1.540,86	65,55	1.606,41	1.606,41	22.489,74
DIRECCIÓN FINANCIERA	1.540,86	65,55	1.606,41	1.606,41	22.489,74
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1.540,86	65,55	1.606,41	1.606,41	22.489,74
DIRECTOR TÉCNICO Y DE PROYECTOS	1.540,86	65,55	1.606,41	1.606,41	22.489,74
GRUPO II. JEFATURAS DE ÁREA					
JEFE DE ÁREA TÉCNICA	1.320,45	65,55	1.386,00	1.386,00	19.404,00
JEFE DE ÁREA COMERCIAL Y MARKETING	1.320,45	65,55	1.386,00	1.386,00	19.404,00
JEFE DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	1.320,45	65,55	1.386,00	1.386,00	19.404,00
JEFE DE COMPRAS	1.320,45	65,55	1.386,00	1.386,00	19.404,00
JEFE DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y ESTRATEGIA	1.320,45	65,55	1.386,00	1.386,00	19.404,00
JEFE DE RECURSOS HUMANOS Y FORMACIÓN	1.320,45	65,55	1.386,00	1.386,00	19.404,00
GRUPO III. ENCARGADOS ÁREA TÉCNICA					
ENCARGADOS DEPARTAMENTO DESPLIEGUE	1.221,69	65,55	1.287,24	1.287,24	18.021,36
ENCARGADO DEPARTAMENTO INFRAESTRUCTURAS	1.221,69	65,55	1.287,24	1.287,24	18.021,36
ENCARGADO DEPARTAMENTO AVERÍAS	1.221,69	65,55	1.287,24	1.287,24	18.021,36
ENCARGADO DESARROLLO INFORMÁTICO Y SOFTWARE	1.221,69	65,55	1.287,24	1.287,24	18.021,36
GRUPO IV. TÉCNICOS Y SOPORTE OPERATIVO					
EMPALMADOR AVANZADO DE FIBRA ÓPTICA/COBRE	1.000,46	65,55	1.066,01	1.066,01	14.924,14
EMPALMADOR FIBRA ÓPTICA/COBRE	955,46	65,55	1.021,01	1.021,01	14.294,14
CELADOR REDES FIBRA ÓPTICA/COBRE	955,46	65,55	1.021,01	1.021,01	14.294,14



	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	VERANO EXTRA 1	NAVIDAD EXTRA 2	TOTAL ANUAL
TÉCNICO AVANZADO INSTALACIONES Y AVERÍAS	1.000,46	65,55	1.066,01	1.066,01	14.924,14
TÉCNICO INSTALACIONES Y AVERÍAS	955,46	65,55	1.021,01	1.021,01	14.294,14
TÉCNICO AVANZADO INSTALACIONES DE RADIO	1.000,46	65,55	1.066,01	1.066,01	14.924,14
TÉCNICO INSTALACIONES DE RADIO	955,46	65,55	1.021,01	1.021,01	14.294,14
JEFE ALMACÉN	1.000,46	65,55	1.066,01	1.066,01	14.924,14
MOZO ALMACÉN	900,55	65,55	966,10	966,10	13.525,40
CAPATAZ	1.000,46	65,55	1.066,01	1.066,01	14.924,14
PEÓN	900,55	65,55	966,10	966,10	13.525,40
LIMPIADOR/A	895,25	65,55	960,80	960,80	13.451,20
GRUPO V. OFICINA TÉCNICA					
TÉCNICO AVANZADO OFICINA TÉCNICA	1.050,46	65,55	1.116,01	1.116,01	15.624,14
TÉCNICO OFICINA TÉCNICA	955,46	65,55	1.021,01	1.021,01	14.294,14
TÉCNICO AVANZADO DESARROLLO Y SOFTWARE	1.050,46	65,55	1.116,01	1.116,01	15.624,14
TÉCNICO DESARROLLO Y SOFTWARE	955,46	65,55	1.021,01	1.021,01	14.294,14
GRUPO VI. ADMINISTRATIVO, ATENCIÓN AL CLIENTE Y GESTIÓN					
OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVA	1.020,36	65,55	1.085,91	1.085,91	15.202,74
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	985,75	65,55	1.051,30	1.051,30	14.718,20
AUXILIAR ATENCIÓN AL CLIENTE	900,55	65,55	966,10	966,10	13.525,40
CONTABLE	1.325,9	65,55	1.391,45	1.391,45	19.480,30
GRUPO VII. MARKETING, VENTAS Y COMUNICACIÓN					
DISEÑADOR GRÁFICO Y MULTIMEDIA	1.050,46	65,55	1.116,01	1.116,01	15.624,14
DESARROLLADOR WEB Y COMMUNITY MANAGER	955,46	65,55	1.021,01	1.021,01	14.294,14
REDACTOR	1.050,46	65,55	1.116,01	1.116,01	15.624,14
COORDINADOR DEPARTAMENTO COMERCIAL	955,46	65,55	1.021,01	1.021,01	14.294,14
COMERCIAL	955,46	65,55	1.021,01	1.021,01	14.294,14
TÉCNICO DE MARKETING	955,46	65,55	1.021,01	1.021,01	14.294,14

7097/2021