

# Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

## Sección 1ª. Disposiciones Generales

### 1.1 Objeto del convenio y Legitimación

El presente convenio se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto homologar la regulación de las condiciones de trabajo y empleo de las empresas que se detallan en el siguiente artículo.

El convenio ha sido suscrito, de una parte, por los representantes de la Dirección de las empresas “Tecnocom España Solutions”, “Tecnocom Telecomunicaciones y Energía” y “Tecnocom SyA” (en adelante, TES, TTE y TSyA, respectivamente) y, de otra, por las Secciones Sindicales de CCOO y UGT en Tecnocom.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente convenio con validez y eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de los elementos aquí regulados.

### 1.2 Ámbito Territorial

El presente convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo existentes en el territorio nacional, que pertenezcan a las empresas TES, TTE y TSyA.

### 1.3 Ámbito Funcional

El presente convenio Colectivo será de aplicación a todas las actividades pertenecientes a Tecnocom (TES, TTE y TSyA).

### 1.4 Ámbito Personal

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los empleados de las empresas TES, TTE y TSyA.

A petición de la Dirección de la Compañía, se acuerda en el presente convenio no será de aplicación a aquellos empleados que, de acuerdo a la clasificación profesional prevista en este convenio, tengan el puesto de trabajo o rol de Dirección.

Además, se podrá proponer la no aplicación del convenio colectivo a quienes ocupen puestos y realicen actividades que supongan una especial responsabilidad y confianza que pertenezcan al grupo de Gerencia en la clasificación profesional recogida en el presente convenio. Este personal será denominado en adelante como Personal Extra-Convenio.

En estos casos deberá constar la aceptación voluntaria, expresa y escrita del empleado, así como la regulación de sus condiciones por escrito pactadas individualmente, que en ningún caso podrán ser inferiores a las establecidas en el presente convenio en cómputo anual.

Acordada la no aplicación del convenio colectivo, la situación se mantendrá por periodos iguales a la vigencia del convenio coincidentes en el tiempo.

Si el empleado optara por su vuelta a la aplicación del convenio, lo sería con efectos del ejercicio siguiente, siempre que lo haya manifestado por escrito un mes antes del término del convenio que esté vigente.

La no aplicación de este convenio no podrá superar el 2,5% del total de la plantilla afectada por este convenio.

Se informará periódicamente a la Comisión Paritaria de Convenio la relación de empleados que hayan suscrito con la empresa la no aplicación del presente convenio.

### 1.5 Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

En caso de nulidad sobrevenida de alguna cláusula del presente convenio, las partes firmantes se comprometen a negociar la misma en aras de salvaguardar la eficacia general del convenio.

### 1.6 Comisión Técnica de Homologación

# Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

Durante la vigencia del convenio, y como seguimiento al compromiso adoptado por las partes durante la negociación del mismo, se constituirá una Comisión Técnica de Homologación (CTH) de condiciones de trabajo, con carácter paritario, formada por quienes tengan la legitimidad otorgada por el Art. 87 TRET, cuya parte sindical estará integrada por representantes de los sindicatos con un reparto proporcional a los resultados electorales considerados globalmente, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, y que tendrá como competencia buscar acuerdos de homologación en las siguientes materias:

- Guardias y disponibilidades
- Dietas, desplazamientos y Pluses
- Turnicidad y Nocturnidad
- Formación
- Prevención
- Jornadas especiales Latinoamérica
- Remuneración
- Régimen disciplinario
- Teletrabajo
- Antigüedad

La fecha de efectos y vigencia de los acuerdos alcanzados se establecerá de común acuerdo entre las partes.

Los acuerdos alcanzados en el seno de esta CTH, una vez registrados y publicados legalmente, tendrán el mismo valor y pasarán a formar parte del presente convenio colectivo, sustituyendo a las regulaciones que sobre esas materias se contengan en los respectivos convenios que las empresas vinieran aplicando.

No obstante se mantendrá la aplicación normativa de los convenios de empresa, en las materias anteriormente señaladas, hasta la conclusión de los acuerdos en dichas materias o en los términos previstos en el siguiente punto.

## 1.7 Disposición transitoria

Ambas partes establecen el 31 de diciembre de 2013 como fecha tope al objeto de alcanzar acuerdos en el conjunto de las materias antes citadas. Dicho plazo puede ser ampliado por acuerdo de las partes.

En caso de desacuerdo sobre la regulación de las materias antes descritas, ambas partes se obligan a someterse a un arbitraje en el sistema de solución autónoma de conflictos correspondiente.

En cualquier caso, llegado el 31 de diciembre de 2013, el presente convenio, en la regulación y con el contenido que tenga a dicha fecha, sustituirá íntegramente y dejará sin efecto las condiciones de cualquier clase que se contienen en los convenios colectivos que TTE, TES y TSyA hubieran venido aplicando con anterioridad. De esta forma, a partir del 1 de enero de 2014 el presente convenio será la única norma colectiva de referencia por la que se regirán las relaciones laborales en las empresas, quedando sin efecto la regulación de los anteriores convenios que, con carácter transitorio, se hubieran venido aplicando hasta el 31 de diciembre de 2013.

No obstante, cualquier mejora que quede reflejada en un convenio de ámbito superior, en cómputo anual, será reflejada en este convenio.

## 1.8 Plazo de vigencia, duración y prórroga

El presente convenio colectivo, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2013, salvo las cláusulas cuya fecha de efecto se especifique de forma expresa en el apartado correspondiente.

La duración del convenio será de dos años a partir de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre de 2014, prorrogándose en sus propios términos, de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

La denuncia del presente convenio deberá realizarse por escrito y ser comunicada a la otra parte con una antelación mínima de un 1 mes y máxima de 3 meses, al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

# Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

La parte que formule su denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

## 1.9 Condiciones más beneficiosas: Garantías «ad personam»

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

## 1.10 Adhesión al A.S.E.C

Las partes firmantes del presente convenio pactan y acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) publicado en el BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012.

## 1.11 Comisión de Interpretación/Vigilancia

Conscientes las organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales en la Empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado, se crea una Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación y Seguimiento del convenio, con las siguientes consideraciones:

1. Serán vocales de la Comisión 5 miembros de la representación empresarial y otros 5 de la representación de los trabajadores, designados por la dirección y las organizaciones sindicales firmantes del convenio, con la proporción derivada de su representatividad a la firma del convenio.  
A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.
2. Sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, esta Comisión tendrá competencias para desarrollar las siguientes funciones:
  - a) Vigilancia e interpretación del presente convenio general y seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
  - b) Mediación y arbitraje en caso de desacuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas en los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (Art.41 ET), inaplicación de condiciones (Art 82.3 ET), flexibilidad interna, expedientes colectivos de regulación de empleo o cualquier otro que las partes, de forma voluntaria, decidan someter a esta comisión.
  - c) Intervención preceptiva previa en los supuestos inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.
3. La solicitud de intervención de la Comisión Mixta-Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:
  - a) La Comisión de Interpretación/Vigilancia será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.
  - b) Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de quince días, y, en el segundo, en cuarenta y ocho horas.
4. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

# Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

Este punto será de aplicación al resto de comisiones paritarias que se creen en el presente convenio.

La Comisión paritaria podrá solicitar la comparecencia de cualquiera de las partes implicadas en la controversia, para ser oída, cuando así lo considere oportuno y en aras a buscar el buen fin a la solución del conflicto.

La Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida. Dicho plazo podrá ampliarse hasta un mes más cuando, por la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones en relación con el mismo, así lo acordara la Comisión.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

## Sección 2ª. Jornada, Vacaciones, Permisos y Licencias

### 2.1 Jornada laboral y Horarios

Este apartado estará sujeto a revisión.

El horario laboral oficial de las oficinas de TES, TTE y TSyA será:

a) Verano: Del 1 de Julio al 31 de Agosto, ambos incluidos. Horario:

- De 8:00 a 15:00 de lunes a viernes

b) Resto del año. Horario:

- De 8:30 a 18:00, de lunes a jueves. Existirá una hora para la comida. excepto en aquellos centros donde se pacte expresamente otra duración. La Comisión de Interpretación y Vigilancia será informada de estos casos.
- De 8:30 a 14:30, los viernes

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.785 horas anuales para personal de TES y de 1.800 para el personal de TTE y TSyA.

Se contemplará media hora de flexibilidad al inicio y al final de la jornada pudiendo ejercerse la misma previamente o con posterioridad al horario oficial de entrada y salida, respectivamente. Este derecho no podrá ser ejercido por necesidades de atención al cliente justificadas, ni en jornada de verano.

### 2.2 Colectivo TES

Al personal de alta en la empresa TES a la firma de este convenio se le reconoce una bolsa anual de 50 horas de libre disposición para jornadas a tiempo completo, siendo proporcional en caso de contratos a tiempo parcial o reducciones de jornada, sujeta a las siguientes condiciones:

- a) La petición del disfrute de esta bolsa de horas anual deberá realizarse en los sistemas de la Compañía con un mínimo de 15 días hábiles de antelación, debiéndose contestar como máximo en 5 días hábiles antes de su disfrute. En ausencia de respuesta tendrán la condición de aprobadas.
- b) Estas horas podrán utilizarse para el disfrute de días completos y/o para disfrutar de tardes libres (lunes a jueves), exclusivamente dentro del mes de Junio.
- c) Las horas no usadas que resten hasta agotar la bolsa anual de cada empleado, inferiores a la jornada diaria menor del mismo, podrán ser utilizadas como horas sueltas en uno o varios días.
- d) La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, podrá limitar o rechazar la opción de disfrute del empleado. Éste a su vez podrá presentar las alternativas que estime oportunas. En caso de disconformidad el empleado podrá elegir al menos el 50% de la solicitud realizada.

# Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

- e) Las solicitudes serán aceptadas en las condiciones anteriores por riguroso orden de petición.
- f) En ningún caso se compensarán económicamente.
- g) En caso de baja en la Compañía, las horas de libre disposición no disfrutadas no se compensarán.
- h) Se devengarán en el año natural en el que han sido generadas, y su disfrute se llevará a cabo como máximo hasta el 31 de Enero del año siguiente. Superado este plazo, las no disfrutadas por causa imputable al empleado se pierden.
- i) En la solicitud de vacaciones, las horas de libre disposición no se podrán disfrutar en aquellos viernes que estén precedidos de días de vacaciones.

## 2.3 Vacaciones

El personal tiene derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones al año o la parte proporcional de ellas, en caso de no permanecer el año completo en alta en la compañía.

Si el empleado, a petición de la compañía, aceptara cambiar sus vacaciones, ya pactadas con ésta, y si el cambio se produjera con una antelación inferior a quince días, la empresa se hará cargo de los gastos incurridos, previa justificación por parte del empleado.

Si, por razones de trabajo ajenas al empleado, quedaran vacaciones pendientes de disfrutar, éstas deberán ser obligatoriamente iniciadas en el año de devengo y disfrutadas antes del 1 de febrero del año siguiente.

El personal, que a la firma de este convenio, viniera disfrutando de días de vacaciones por antigüedad en la compañía, mantendrá los días generados hasta el 31 de Diciembre de 2012, sin generar días adicionales. Se computarán por días, con independencia del número de horas de trabajo del día en que se disfruten.

## 2.4 Distribución irregular de la jornada y flexibilidad horaria

### 2.4.1 Objetivo

La distribución irregular de jornada y flexibilidad horaria pretende adaptar, de manera temporal, el horario ordinario oficial establecido en el centro de trabajo donde se presta el servicio, al objeto de mejorar la productividad, evitar la realización de horas extras y la realización de contrataciones temporales, todo ello sin menoscabo para la conciliación de la vida laboral y personal.

### 2.4.2 Justificación

La Empresa deberá aportar, con la mayor antelación posible, la justificación de la necesidad temporal de esta distribución irregular de la jornada, la estimación temporal de su aplicación, así como el número y ubicación de los afectados.

### 2.4.3 Preaviso

La empresa comunicará por escrito, en cuanto se tenga conocimiento por parte de la compañía de la necesidad de distribuir irregularmente la jornada, y con una antelación mínima de 5 días laborables.

Se deberá informar al afectado y a la RLT sobre la fecha de inicio, cómo se producirá la distribución y la fecha prevista de finalización.

Así mismo, se informará del procedimiento a seguir para registrar el exceso de horas realizado como consecuencia de esta distribución irregular y el procedimiento a seguir para disfrutar del tiempo libre generado.

### 2.4.4 Topes de distribución irregular

- Diaria  
La jornada ordinaria diaria no podrá exceder de 9 horas de lunes a viernes en jornada de invierno.  
La jornada ordinaria diaria no podrá exceder de 8 horas durante la jornada de verano.
- Semanal  
La jornada ordinaria semanal en jornada de invierno no podrá exceder de 45 horas.  
La jornada ordinaria semanal en jornada de verano no podrá exceder de 40 horas.
- Mensual  
No se podrá estar afectado más de 5 meses naturales al año en esta situación, aunque estos no sean completos.
- Anual

## Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

Como máximo se podrán redistribuir anualmente un número de horas correspondiente al 8% de la jornada máxima anual establecida para cada año, pudiendo afectar a la jornada máxima diaria o semanal pactada en este convenio, sin que en ningún caso se pueda exceder el número máximo de horas anuales laborales establecido en el calendario laboral para cada año.

En el supuesto de aplicar la distribución irregular de la jornada y exceder los topes de horas establecidos en este apartado para las jornadas semanales o diarias, las horas de exceso tendrán la consideración de horas extraordinarias.

### 2.4.5 Movilidad de franjas horarias

La distribución irregular de la jornada se podrá producir exclusivamente dentro de las siguientes franjas horarias:

- a) En jornada de invierno:  
General, de 8:00 a 20:00.  
Especial, hasta las 22:00. Como máximo se podrá aplicar al 15% del personal asignado al cliente / centro.
- b) En jornada de verano:  
General, de 8:00 a 18:00  
Especial, hasta las 19:00. Como máximo se podrá aplicar al 10% del personal asignado al cliente / centro.

A efectos del tope de horas establecido en el párrafo anterior, también se tendrán en cuenta las horas desplazadas del horario habitual aunque este desplazamiento no comporte la realización de un mayor número de horas.

A modo de ejemplo, si en lugar de salir a las 18:00 horas (horario ordinario), la salida se produce a las 20:00 horas, ello supondrá la utilización de 2 horas a efectos del tope del 8% establecido en el párrafo anterior.

### 2.4.6 Compensaciones

- a) Comida: En caso de que el nuevo horario implique la obligación de “partir” la jornada, parando en el horario de comida establecido en este convenio, se establece el derecho al cobro de una dieta por valor de un máximo de 8€(en cheques de comida o con justificante).
- b) Cena: En caso de que la salida se produzca a las 22:00 horas, se tendrá derecho a percibir la cantidad de un máximo de 8€(en cheques de comida o con justificante).

### 2.4.7 Bolsa de horas

Si la aplicación de la distribución irregular de jornada, implica un incremento de la jornada máxima, el exceso se compensará al 100% en tiempo libre. Por cada hora de exceso, una hora de descanso.

Para su disfrute, las horas podrán ser acumuladas en días completos a elección del empleado y deben producirse dentro del año en curso. Las horas de exceso realizadas en noviembre o diciembre podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

El empleado decidirá, comunicándolo al menos con 5 días de antelación, la fecha de su disfrute.

### 2.4.8 Colectivos excluidos

La distribución irregular no será de aplicación, salvo pacto en contrario, a aquellos empleados con reducción de jornada por guarda legal, discapacitados o personas con enfermedad grave, acreditada documentalmente.

### 2.4.9 Descansos entre jornadas

Se establecen como periodos mínimos de descanso diario y semanal los establecidos por ley y que se detallan:

- a) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente transcurrirán, como mínimo, doce horas.
- b) Descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, salvo en aquellas modalidades de contrato donde se fije un horario o jornada distinta de la habitual.

# Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

## 2.5 Permisos y licencias

El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos expuestos a continuación y por el tiempo determinado en cada uno de ellos. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad. Los días de disfrute son días naturales salvo en los que se especifique que sean días laborales.

Solo si el empleado se ausenta de su puesto de trabajo antes de superar la mitad de su jornada ese día, por alguno de los motivos expuestos, el citado día se tendrá en cuenta a efectos del tiempo de disfrute de los citados permisos.

### 2.5.1 Tabla de permisos

En el caso de permiso por nacimiento, no son acumulables el permiso por hospitalización y el permiso por intervención quirúrgica derivados del nacimiento si ambas circunstancias ocurren al mismo tiempo.

La totalidad de la tabla tendrá el mismo tratamiento en el caso de las parejas de hecho, que en el de los matrimonios, siempre y cuando la legitimación de la pareja esté refrendada por un registro oficial.

En lo referente a los hijos, para poder ser asimilados a efectos de convenio a los propios del empleado, deberán estar inscritos en el Libro de Familia del mismo.

La presente tabla incluye grado de parentesco hasta el 2º grado de consanguineidad o afinidad:

Grado de parentesco	Boda	Nacimiento o Adopción / Desplazamiento	Defunción / Desplazamiento (+)	Enfermedad grave u Hospitalización / Desplazamiento (+)	Intervención Quirúrgica No Grave / Si necesita reposo domiciliario (++) / Desplazamiento (+)
Empleado.....	15 días				
Cónyuge/pareja de hecho.....			4 días + 1 día	4 días + 1 día	1 día + 2 días + 1 día
Hijos.....	1 día	3 días (*) + 2 días	4 días + 1 día	3 días + 2 días	1 día + 2 días + 1 día
Padres.....	1 día		4 días + 1 día	3 días + 2 días	1 día + 2 días + 1 día
Abuelos.....	1 día		2 días + 2 días	2 días + 2 días	1 día + 2 días + 1 día
Hermanos 2º.....	1 día		2 días + 2 días	2 días + 2 días	1 día + 2 días + 1 día
Nietos 2º.....	1 día		2 días + 2 días	2 días + 2 días	1 día + 2 días + 1 día

(\*) Al menos 2 días serán laborables

(+) Días adicionales en caso de desplazamiento a otra provincia

(++) Días adicionales en caso de necesitar reposo domiciliario

El empleado podrá disponer de un día completo de permiso sin sueldo en caso de defunción de familiar de 3er grado.

### 2.5.2 Atención en Urgencias de familiar hasta primer grado

Cuando un empleado deba acompañar a un familiar hasta el primer grado de consanguineidad a un centro médico para ser atendido en "Urgencias", dispondrá del tiempo necesario para atender la urgencia, siempre que lo justifique documentalmente. En el justificante deberá constar, de forma ineludible, la franja horaria en que ha sido atendido.

### 2.5.3 Ausencia por enfermedad

Cuando el servicio médico de la compañía (en aquellos Centros de Trabajo que lo tuvieren), o la Seguridad Social envíen a algún empleado a su domicilio por encontrarse indispuesto para el trabajo, dispondrá de las horas de permiso que falte para completar la jornada laboral de ese día, debiendo aportar el correspondiente justificante.

### 2.5.4 Donación de Sangre

Por el tiempo indispensable. Si este servicio se presta en la puerta del centro, el permiso será por el tiempo destinado a tal fin.

### 2.5.5 Traslado

Un día por traslado de domicilio legal. El empleado deberá aportar justificante de dicho traslado.

### 2.5.6 Lactancia de hijo

## Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

Los empleados con hijos menores de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de la jornada normal por lactancia. Esta reducción podrá dividirse en dos fracciones. Estas reducciones se producirán siempre dentro de la jornada de trabajo y el empleado podrá elegir horario continuado si así lo desea, respetando el horario establecido, salvo el tiempo destinado a la comida.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, y podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores, pero sólo uno de ellos podrá ejercerlo, en caso de que ambos trabajen por cuenta propia o ajena.

Este permiso y la reducción de jornada por cuidado de un menor son compatibles siempre. Asimismo, el empleado podrá cambiar el citado derecho por el uso continuado de 14 días laborables de permiso que, obligatoriamente, deberá disfrutar a continuación del permiso legal por maternidad. El citado cambio tendrá validez siempre que el empleado permanezca trabajando en la compañía el periodo de lactancia teórico que le correspondiera pues, en caso contrario, no se generaría el citado derecho, es decir, la acumulación de horas de lactancia no se podrá disfrutar si viene seguida de una excedencia.

### 2.5.7 Asistencia a consulta médica general o de cabecera

Por el tiempo necesario tanto para el empleado como para acompañar a hijos menores de edad, o familiares hasta el primer grado de consanguineidad que sean discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, o que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Se debe aportar justificante de la asistencia donde conste los datos del hijo o familiar.

Se entiende exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

### 2.5.8 Asistencia a consulta médica especialista

Por el tiempo necesario tanto para el empleado como para acompañar a hijos menores de edad, o familiares hasta el primer grado de consanguineidad que sean discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, o que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Se debe aportar justificante de la asistencia donde conste los datos del hijo o familiar.

Se entiende exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

### 2.5.9 Exámenes prenatales y preparación al parto

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Se entiende exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

### 2.5.10 Asistencia a exámenes

Tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Se debe aportar justificante.

### 2.5.11 Permiso anual sin sueldo

Los empleados que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

La empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de empleados:

- Centros de Trabajo de 1 a 20 empleados: Un empleado
- Centros de Trabajo de 21 a 50 empleados: Dos empleados
- Centros de Trabajo de 51 a 100 empleados: Tres empleados
- Centros de Trabajo de más de 100 empleados: Más del 3 por 100 del personal

En estos casos, el número de empleados indicados no podrá pertenecer a un mismo departamento o proyecto del centro de trabajo.

Anual se refiere a año calendario, por lo que no es obligatorio que transcurra tiempo alguno entre dos permisos consecutivos si estos se toman en años contiguos.

# Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

## 3.1 Revisión salarial

Este apartado será revisado anualmente.

Conocidos y tomando como referencia los Resultados Consolidados de TecnoCom Telecomunicaciones y Energía, S.A. y Sociedades Dependientes para 2013, publicados en la CNMV: si el resultado del cociente entre Beneficio Neto Atribuible e Ingresos arroja un resultado superior al 1,3%, el porcentaje que exceda de dicho valor se aplicará a la Masa Salarial de la Compañía. El importe resultante se distribuirá a los empleados de común acuerdo entre la Compañía y la representación sindical firmante del presente convenio de acuerdo a:

- Si el resultado es superior al 1,3% e inferior al 5%, los importes a abonar no tendrán consideración de consolidables.
- Si el resultado es superior o igual al 5%, los importes a abonar tendrán la consideración de consolidables.

Los costes de indemnización que superen al valor presupuestado en el POA para este concepto (informado a la Comisión de Seguimiento en el primer trimestre de cada año) no serán tenidos en cuenta para el cálculo del Beneficio Neto antes indicado.

Estas cantidades serán abonadas con carácter retroactivo desde enero del año en curso.

La percepción de los importes que correspondan será de aplicación a todos los empleados, a excepción de aquellos que resulten excluidos a criterio de la dirección de la compañía, los cuales, en ningún caso, podrán exceder del 3% del personal.

## 3.2 Premio por ahorro de costes de inactividad temporal

Se incluyen bajo esta denominación las horas imputadas a paro técnico (falta de ocupación efectiva temporal) y formación en paro de los empleados de las empresas sujetas a este convenio.

Si el gasto real producido por este concepto en un ejercicio es inferior al presupuestado, el 50% de la diferencia será destinado a un fondo social para los empleados.

Su gestión y destino quedará a cargo de una Comisión Social-Sindical, integrada por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio. Ejemplo de utilización: Campamentos de Verano para los hijos de los empleados.

## 3.3 Clasificación de grupos profesionales

Este apartado podrá ser revisado anualmente.

Se tomará como base y referencia de mínimos salariales la tabla de categorías profesionales del convenio sectorial vigente (convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública). Estará sujeta a las actualizaciones que pueda sufrir con la firma de un nuevo convenio, si bien, las citadas actualizaciones serán susceptibles de absorción y compensación siempre que dentro de la estructura salarial de los empleados exista un complemento absorbible.

A continuación se expone la actual, correspondiente al XVI convenio:

Grupos	Denominación	ÍNDICE	SALARIO BASE x 14 pagas	SALARIO BASE + PLUS CONVENIO ANUAL
GRUPO I TITULADOS	Titulado grado Superior	1	1.569,25	23.505,72
	Titulado grado Medio	2	1.133,46	16.988,72
GRUPO II ADMINISTRATIVOS	Jefe Superior	3	1.167,29	17.493,56
	Jefe de primera y Cajero con firma	4	1.103,04	16.531,76
	Jefe de segunda y Cajero sin firma	5	980,23	14.691,46
	Oficial de primera	6	857,30	12.846,68
	Oficial de segunda y Telefonista-recepcionista	7	782,83	11.727,24
	Auxiliar, Auxiliar de caja y Telefonista	8	687,04	10.292,24
	Aspirantes de dieciséis y diecisiete años	9	594,38	8.736,00
GRUPO III TÉCNICOS DE	Analista y Analista de sistemas	10	1.569,25	23.505,72
	Analista-programador y Diseñador de página Web	11	1.539,69	22.993,74

## Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

OFICINA	Programador senior, Jefe de operación y Programador en Internet	12	1.103,04	16.531,76
	Delineante-proyectista	13	1.021,11	15.294,02
	Programador junior, Operador ordenador, Programador máquina auxiliar, Monitor de grabación y Técnico mantenimiento página Web	14	987,69	14.800,66
	Delineante	15	886,70	13.287,26
	Administrador de test	16	840,93	12.601,54
GRUPO IV ESPECIALISTAS DE OFICINA	Jefe de campo	17	1.103,04	16.531,76
	Jefe de zona	18	980,23	14.691,32
	Tabulador de ordenador, Operador de máquina auxiliar, Preparador de trabajos y Operador de periféricos	19	840,94	12.601,54
	Inspector-entrevistador y Dibujante	20	783,26	11.733,68
	Calcador	21	688,92	10.320,24
	Codificador informático, Perforista, Verificador, Clasificador, y Grabador	22	700,79	10.498,32
	Entrevistador-encuestador y Codificador de encuesta	23	677,73	10.152,80
GRUPO V SUBALTERNOS	Cobrador, Vigilante y Sereno	24	722,58	10.812,06
	Conserje, Ordenanza, Portero y Personal de limpieza	25	679,69	10.179,26
	Botones de dieciséis y diecisiete años	26	594,38	8.729,56
GRUPO VI OFICIOS VARIOS	Oficial de primera	27	750,55	11.218,76
	Oficial segunda	28	692,24	10.370,08
	Ayudante	29	645,94	9.676,80

Se definen las siguientes Áreas o Carreras Profesionales:

1. Soporte Técnico
2. Comercial
3. Sistemas y Tecnología
4. Consultoría
5. Administración
6. Desarrollo

Para cada una de las anteriores, se definen a continuación los siguientes grupos profesionales y, dentro de estos, los roles o puestos de trabajo específicos de cada uno de ellos, con sus respectivas funciones. Se hace constar que dichos grupos son independientes para cada una de las carreras:

### **A. SOPORTE TÉCNICO**

Los roles de esta carrera ofrecen soporte tecnológico de los recursos de SW, HW y electrónica de Red tanto de manera remota, on-site, como intervenciones directas, para ofrecer disponibilidad y seguridad.

**DIRECCIÓN:** Su misión es diseñar y seguir la estrategia definida por el Comité de Dirección centrando su campo de actuación en el soporte tecnológico gestionando la disponibilidad, calidad y seguridad.

**A-1.- DIRECTOR** (índice Sectorial: 1): Dirige y coordina su Dirección siguiendo la estrategia diseñada por el Comité de Dirección y Otros órganos de Dirección, realizando el seguimiento y correcciones oportunas. Es el Máximo responsable de la consecución de los resultados económicos de su Dirección y de la coordinación con otras divisiones de la compañía. Debe definir, participar y promocionar su área en la dirección de Desarrollo de Negocio, manteniendo y dirigiendo la estrategia comercial, técnica y de organización de su División.

## Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

**GERENCIA:** Dirigen las diferentes unidades con un alto nivel de autonomía, responsabilizándose de los objetivos económicos y de equipo a su cargo, siguiendo la estrategia establecida por la dirección. Alto componente de orientación al negocio y técnico en servicios remotos, on-site, como intervenciones directas, para ofrecer disponibilidad y seguridad.

**A-2.- GERENTE** (índice Sectorial: 1): Controlar y supervisar los proyectos de su unidad, mejorando la rentabilidad de sus cuentas y ampliando la captación y mantenimiento de clientes, así como los recursos, especialmente los humanos, motivando al equipo de profesionales a su cargo, asignando objetivos cuantitativos y cualitativos, supervisando sus acciones y corrigiendo las desviaciones.

**JEFATURA:** Gestionan y coordinan las líneas desde un punto de vista de negocio, RRHH y técnicos. Alto componente de orientación al cliente. Conocimiento intensivo en técnicas de soporte.

**A3.- RESPONSABLE DE SERVICIOS** (índice sectorial: 1): Funciones de gestión, coordinación y supervisión de uno o varios equipos técnicos, garantizando el cumplimiento de los objetivos de calidad, productividad y márgenes en la ejecución de las tareas técnicas encomendadas, participando desde los primeros contactos en las negociaciones con el cliente para la elaboración del proyecto. Será el responsable del seguimiento técnico y económico del proyecto y de la coordinación entre las distintas unidades de negocio involucradas en él.

**A4.- JEFE DE PROYECTO** (índice Sectorial: 1): Aportar conocimientos técnicos para la resolución de los problemas más complejos. Planificar y asignar las tareas a los recursos humanos bajo su responsabilidad. Participar desde los primeros contactos en las negociaciones con el cliente para la elaboración del proyecto. Será el responsable del seguimiento técnico del proyecto, realizando análisis técnicos estratégicos y aportando las soluciones necesarias para el correcto cumplimiento de los compromisos adquiridos.

**EXPERTO:** Realizan recomendaciones en sus diferentes áreas de conocimiento a sus equipos, gestionando los contratos y recursos técnicos y humanos. Gestionan plazos y calidad. Componente técnico y de organización.

**A5.- GESTOR** (índice Sectorial: 3): Tareas relacionadas con la gestión de un contrato en base a la planificación efectuada por el Jefe de Proyecto o Responsable de Servicios, responsabilizándose de los aspectos de plazos y calidad. Gestión de la disponibilidad de los recursos materiales para el óptimo desarrollo del contrato enfocado al cumplimiento de los niveles de servicio (SLA's) y estándares de calidad contratados. Aporta soluciones precisas

## Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

para la resolución de los problemas complejos en los clientes, satisfaciendo las medidas de calidad previamente fijadas.

**A6.- SUPERVISOR** (índice Sectorial: 2): Tareas relacionadas con la gestión de un equipo y que tiene bajo su responsabilidad la asignación de los recursos humanos en cada puesto de trabajo, la planificación del trabajo a realizar por cada uno de los integrantes del equipo así como la gestión y control de las estadísticas de incidencias garantizando que se toman las medidas necesarias con rapidez y eficacia para su resolución. Técnicos especialistas de producto con alto nivel de experiencia y conocimientos. Dan soporte y apoyo a la realización de tareas en campo a todos los Técnicos de Mantenimiento e Instalaciones con el objetivo de garantizar la disponibilidad de sistemas, redes y aplicaciones.

**TÉCNICO ESPECIALISTA:** Ejecución de tareas de alto nivel en HW, SW y Electrónica de Red, realizan asistencia técnica, on-site o remota, que puede requerir cierta iniciativa, pero bajo la supervisión e instrucción de sus superiores. Planifican tiempos y supervisan a sus técnicos.

**A8.- ESPECIALISTA SOPORTE TÉCNICO** (índice Sectorial: 12): Tareas técnicas de muy alto nivel que requieren de conocimientos y actuación exclusivamente en entornos de HW, SW y Electrónica de RED, y un alto grado de especialización para prestar asistencia técnica remota u on-site e intervenir sobre elementos Hw y/o Sw y/o Red con una complejidad alta dentro de su área de especialización. Participa en la planificación del proceso de puesta en marcha o integración, interviniendo en su desarrollo. También puede supervisar y facilitar asesoramiento general a nivel técnico.

**A9.- TÉCNICO 1ª** (índice Sectorial: 13): Tareas técnicas que requieren de profundos conocimientos y un alto grado de especialización para prestar asistencia técnica on-site o remota e intervenir sobre elementos Hw y/o Sw, incluidos la electrónica de redes, con una complejidad alta y diseñar soluciones técnicas dentro de su área de especialización. Participa en la planificación del proceso de puesta en marcha o integración, interviniendo en su desarrollo. También puede supervisar y facilitar asesoramiento técnico a los técnicos de segunda y mantenimiento.

**A10.- TÉCNICO 2ª** (índice Sectorial: 14): Tareas técnicas que requieren de los conocimientos y capacidad necesaria para prestar asistencia técnica on-site o remota interviniendo sobre elementos de Hw y/o Sw con una cierta complejidad dentro de su área de especialización. Tareas de montaje e instalación de infraestructuras acordes con los procedimientos técnicos definidos por la empresa. También se incluye la resolución remota de incidencias y el seguimiento de las mismas. También puede supervisar y facilitar asesoramiento técnico a los técnicos de mantenimiento.

# Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

**TÉCNICO BASE:** Siguiendo procedimientos, realizan las tareas de nivel sencillo en las áreas técnicas de SW, HW y Electrónica de Red.

**A11.- PLANIFICADOR** (índice Sectorial: 16): Encargados de gestionar y coordinar las asignaciones de avisos a los Técnicos de Mantenimiento, en función de los compromisos adquiridos con el Cliente y bajo los procedimientos y protocolos establecidos por la empresa. Prestan apoyo técnico y logístico remoto a los técnicos de mantenimiento en campo cuando sea necesario.

**A12.- TÉCNICO DE MANTENIMIENTO** (índice Sectorial: 19): Tareas técnicas que requieren de los conocimientos y capacidad suficiente para prestar asistencia técnica on-site y remota en la configuración, diagnóstico, mantenimiento y reparación de ordenadores y dispositivos periféricos, así como la instalación, configuración y mantenimiento de entornos operativos y de redes sencillas. También se incluye la resolución de incidencias o consultas y el seguimiento de las incidencias abiertas en función de las normas y procedimientos establecidos, tanto para clientes internos, como externos.

**A13.- OPERADOR DE PERIFÉRICOS** (índice Sectorial: 22): Tareas de recepción de llamadas de usuarios y su transcripción a las aplicaciones informáticas correspondientes, aportando tantos datos como sea posible obtener del cliente a fin de facilitar la labor de los técnicos que atiendan la incidencia y su resolución en primera intervención. Diagnóstico y resolución de problemas en remoto siempre que sea posible.

**A14.- RECEPTOR DE LLAMADAS** (índice Sectorial: 28): Exclusivamente tareas de recepción de llamadas de usuarios y su transcripción a las aplicaciones informáticas correspondientes. Tareas de índole administrativo relacionadas con la recepción y mecanización de las mismas que no requieran de iniciativa.

## **B. COMERCIAL**

Los roles definidos en esta carrera definen y lideran la oferta correspondiente a su mercado, responsabilizándose de la gestión del cliente y los resultados asociados al mismo.

**DIRECCIÓN:** Su misión es diseñar y seguir la estrategia definida por el Comité de Dirección centrando su campo de actuación en la relación con los clientes.

## Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

**B1.- DIRECTOR** (índice Sectorial: 1): Responsable de las relaciones comerciales de alto nivel con los principales clientes de la Compañía. Coordina con los departamentos de Formación y Técnicos el conocimiento de todo su equipo en productos, servicios y herramientas necesarias. Responsable del cumplimiento de los objetivos comerciales, de la satisfacción de clientes y socios estratégicos de negocio. Confección de informes de la situación del mercado (tendencias) y competencia.

**GERENCIA:** Soporte al presupuesto de clientes y su control económico, responsabilizándose de los objetivos económicos y de equipo a su cargo.

**B2.- GERENTE** (índice Sectorial: 1): Gestiona el presupuesto y el control económico de la unidad. Coordina el equipo técnico de personas a su disposición. Apoyo comercial y logístico a todos sus equipos. Identificación de indicadores del departamento, medición de los mismos y establecimiento de medidas correctoras.

**JEFATURA:** Gestionan y coordinan las grandes cuentas o con dispersión geográfica, las líneas desde un punto de vista de RRHH y técnicos. Alto componente de orientación al cliente resolviendo sus incidencias:

**B3.- GESTOR DE CUENTA** (índice Sectorial: 1): Dentro de la cuenta asignada, se responsabilizará de la contratación y de la gestión comercial de proyectos en los principales clientes de Tecnocom. Contacto permanente con el resto de áreas de la compañía para coordinar las actividades y desarrollar los planes de actuación comercial. Responsable máximo en la resolución de incidencias con el cliente, debiendo escalarlas cuando su resolución excede sus competencias. Su ámbito son las grandes cuentas y además tendrá la responsabilidad de un grupo de Ejecutivos de Cuentas.

**EXPERTO:** Gestiona la cuentas asignadas o realizan la gestión comercial completa con ofertas y propuestas. Realizan recomendaciones en sus diferentes áreas de conocimiento, gestionando una economía de recursos técnicos y humanos. Pueden coordinar equipos en diferentes geografías. Componente técnico y de organización.

**B5.- EJECUTIVO DE CUENTA** (índice Sectorial: 3): Dentro de la cuenta asignada, se responsabilizará de la contratación y de la gestión comercial de proyectos en los principales clientes de Tecnocom. Contacto permanente con el resto de áreas de la compañía para coordinar las actividades y desarrollar los planes de actuación comercial.

**B6.- CONSULTOR DE OFERTA** (índice Sectorial: 4): Gestiona todo el proceso de ofertas y licitaciones hasta la firma del contrato. Analiza las solicitudes de propuestas, realizando el cálculo de costes, fijación de precios y formalización de la propuesta. Contribuye al

## Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

desarrollo de las relaciones con los partners, con el objeto de garantizar la competitividad de la oferta. Escala a su Gerente o Director carencias o mejoras posibles en los productos y servicios de la compañía.

**TÉCNICO ESPECIALISTA:** Ejecución de tareas de contenido homogéneo en logística, administración y aspectos técnicos, que puede requerir cierta iniciativa, pero bajo la supervisión e instrucción de sus superiores. Componente técnico.

**B8.- GESTOR DE OFERTA** (índice Sectorial: 5): Apoyo logístico, técnico y administrativo en la gestión de contratos, proceso de ofertas y análisis de cálculo de costes. Entre sus funciones estarán la búsqueda y contacto con proveedores, realizar comparativas de precios, resolución de reclamaciones, revisión de inventarios y todas aquellas tareas de soporte necesarias para llevar a buen término una oferta comercial.

### **C. SISTEMAS Y TECNOLOGÍA**

Los roles de esta carrera ofrecen la integración de sistemas y tecnología, así como el diseño, implantación y gestión de infraestructuras para obtener mejoras sustanciales en competitividad y rentabilidad.

**DIRECCIÓN:** Su misión es diseñar y seguir la estrategia definida por el Comité de Dirección centrando su campo de actuación la integración de sistemas y tecnología, así como el diseño, implantación y gestión de infraestructuras con sus clientes.

**C1.- DIRECTOR** (índice Sectorial: 1): Dirige y coordina su Dirección siguiendo la estrategia diseñada por el Comité de Dirección y Otros órganos de Dirección, realizando el seguimiento y correcciones oportunas. Es el Máximo responsable de la consecución de los resultados económicos de su Dirección y de la coordinación con otras divisiones de la compañía. Debe definir, participar y promocionar su área en la dirección de Desarrollo de Negocio, manteniendo y dirigiendo la estrategia comercial, técnica y de organización de su División.

**GERENCIA:** Dirigen las diferentes unidades con un alto nivel de autonomía, responsabilizándose de los objetivos económicos y de equipo a su cargo siguiendo la estrategia establecida por la dirección. Asigna objetivos cuantitativos y cualitativos y supervisa sus acciones y corrige las desviaciones.

**C2.- GERENTE** (índice Sectorial: 1): Controlar y supervisar los proyectos de su unidad, mejorando la rentabilidad de sus cuentas y ampliando la captación y mantenimiento de clientes, así como los recursos, especialmente los humanos, motivando al equipo de

## Convenio TTE, TES y TSyA 2013-2014

profesionales a su cargo, asignando objetivos cuantitativos y cualitativos, supervisando sus acciones y corrigiendo las desviaciones.

**JEFATURA:** Responsables de proyectos e interlocutores entre clientes y técnicos. Dirige aspectos tecnológicos, responsabilizándose de costes y calidad. Gestiona RRHH y Materiales.

**C3.- JEFE DE PROYECTO I** (índice Sectorial: 1): Responsable de Proyectos complejos, así como realizar funciones de interlocutor y responsable de la entrega exitosa de los servicios contratados por los clientes y del personal dentro del área. Dirige el desarrollo de un proyecto de Tecnología responsabilizándose de los aspectos de costes, plazos y calidad. Participa desde los primeros contactos con el cliente y gestiona los recursos, tanto humanos como materiales. Se responsabiliza de evaluar a los miembros del equipo y participar en la búsqueda o ampliación del negocio.

**C4.- JEFE DE PROYECTO II** (índice Sectorial: 1): Responsable de proyectos e Interlocutor y responsable de la entrega exitosa de los servicios contratados por los clientes y del personal dentro del área. Dirige el desarrollo de un proyecto de Tecnología, responsabilizándose de los aspectos de costes, plazos y calidad. Participa desde los primeros contactos con el cliente y gestiona los recursos, tanto humanos como materiales. Se responsabiliza de evaluar a los miembros del equipo y participar en la búsqueda o ampliación del negocio.

**EXPERTO:** Realizan diseños e ingeniería de proyectos de tecnología analizando sistemas y diseños funcionales, manejo de datos, redes, aplicaciones y Bases de Datos. Gestionando una economía de recursos técnicos y humanos. Pueden gestionar equipos. Componente técnico y de organización.

**C5.- ARQUITECTO** (índice Sectorial: 1): Llevar a cabo el Diseño y la Ingeniería de un proyecto de Tecnología, generando los niveles más altos de requerimientos, soluciones basadas en las necesidades del usuario, asegurarse de que el conjunto de requerimientos sea consistente, completo, correcto, y operacional. Llevar a cabo análisis costo-beneficio, maximizando así los componentes ya desarrollados o los comerciales. Asegurar que se alcance el máximo de robustez de arquitectura. Generar las pruebas de aceptación