



# CONVENIO COLECTIVO

## BT España 2015-2018

**BT España**  
**Compañía de Servicios Globales**  
**de Telecomunicaciones, S.A.**



Acuerdo suscrito con fecha 16 de marzo de 2016 y publicado en el BOE 106 de 29 de abril de 2016 , en su Resolución 4118, de 15 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BT España Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones, SA.

(código de convenio nº 90102352012016)



**Editado por:**  
Servicios Movilidad y Consumo  
FeSMC - UGT

Estimado compañero,

Os hemos preparado este libro que recoge el **I Convenio Colectivo de BT España**, no es el convenio que nosotros hubiéramos querido presentaros, ni mucho menos, como concededores de todo el proceso de negociación del mismo os podemos decir que las expectativas de mejorar el convenio sectorial del metal y poner a las condiciones de BT en la línea de los derechos de los trabajadores de las demás operadoras de comunicaciones en España, no se han cumplido, CCOO con la mayoría absoluta que dispone apostó por cerrar este convenio que primero mantiene claras discriminaciones de derechos entre trabajadores y que no resuelve muchos de los problemas que desde hace tiempo nuestros delegados está denunciando en BT.

**Desde la Sección Sindical de UGT**, mediante Asamblea de Afiliados debidamente convocada, tuvimos que tomar la decisión de avalar o no con nuestra firma este convenio, y lo teníamos que hacer después del esperpento de pseudoreferéndum que los delegados de CCOO hicieron, todos sabemos cuál fue la opinión de la mayoría de la plantilla, pero una vez que ellos legitimados por el resultado de las elecciones sindicales decidieron firmar el convenio, entendimos que era mucho mejor para el conjunto de los trabajadores que desde UGT firmáramos el convenio, dado que esta era la única manera de poder estar presentes en las comisiones de seguimiento del mismo, pudiendo así seguir defendiendo vuestros derechos.

Este es el primer convenio de BT y el objetivo de UGT, es ganarnos la confianza de vosotros y vosotras trabajadores de BT, para poder mejorarlo sustancialmente en los siguientes convenios colectivos que se negocien.

Esperamos que este documento os sea útil, y trasmitiros una vez más nuestro compromiso en seguir luchando por los derechos del conjunto de los trabajadores de BT.

|                         |   |           |
|-------------------------|---|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN UGT</b> |   | <b>3</b>  |
| <b>ÍNDICE</b>           |   | <b>4</b>  |
| <b>Preámbulo</b>        |   | <b>8</b>  |
| <b>CAPÍTULO I</b>       | <b>Disposiciones generales</b>  | <b>9</b>  |
| Artículo 1.             | Objeto del convenio colectivo y legitimación.   | <b>9</b>  |
| Artículo 2.             | Ámbito personal.  | <b>9</b>  |
| Artículo 3.             | Ámbito territorial.   | <b>10</b> |
| Artículo 4.             | Ámbito funcional.   | <b>11</b> |
| Artículo 5.             | Ámbito temporal y denuncia.   | <b>11</b> |
| Artículo 6.             | Garantía personal.  | <b>12</b> |
| Artículo 7.             | Vinculación a la totalidad.   | <b>12</b> |
| Artículo 8.             | Prelación normativa.  | <b>12</b> |
| Artículo 9.             | Cláusula derogatoria.   | <b>12</b> |
| <b>CAPÍTULO II</b>      | <b>Organización del trabajo</b>   | <b>13</b> |
| Artículo 10.            | Organización práctica del trabajo.  | <b>13</b> |
| Artículo 11.            | Ingreso y contratación.   | <b>13</b> |
| Artículo 12.            | Período de prueba.  | <b>13</b> |
| Artículo 13.            | Extinción del contrato de trabajo.  | <b>14</b> |
| <b>CAPÍTULO III</b>     | <b>Clasificación profesional</b>  | <b>14</b> |
| Artículo 14.            | Grupos profesionales.   | <b>14</b> |
| <b>CAPÍTULO IV</b>      | <b>Tiempo de trabajo</b>  | <b>26</b> |
| Artículo 15.            | Jornada y horario de trabajo.   | <b>26</b> |
| <i>Artículo 15.1</i>    | <i>Régimen general.</i>   | <b>26</b> |
| 15.1.1                  | Jornada ordinaria de trabajo  | <b>26</b> |
| 15.1.2                  | Horario ordinario de trabajo en jornada de invierno.                                    | <b>26</b> |
| 15.1.3                  | Horario ordinario de trabajo en jornada de verano.                                      | <b>26</b> |
| <i>Artículo 15.2</i>    | <i>Cómputo de jornada de trabajadores dedicados o asignados a proyectos de cliente.</i> | <b>27</b> |

|                      |  |           |
|----------------------|--|-----------|
| 15.2.1               | Aquellos trabajadores dedicados o asignados a proyectos de cliente que, por las necesidades del servicio, tengan que realizar su trabajo en condiciones distintas a las establecidas con carácter general en este convenio colectivo | 27        |
| 15.2.2               | Jornada inferior.  | 28        |
| 15.2.3               | Jornada superior.  | 28        |
| Artículo 16.         | Vacaciones.  | 28        |
| <b>CAPÍTULO V</b>    | <b>Condiciones retributivas</b>  | <b>29</b> |
| Artículo 17          | Principios generales y estructura retributiva.   | 29        |
| Artículo 18.         | Salario base.  | 30        |
| Artículo 19.         | Complementos salariales.   | 30        |
| Artículo 20.         | Horas extraordinarias.   | 32        |
| Artículo 21.         | Revisión salarial.   | 33        |
| Artículo 22.         | Gratificaciones extraordinarias.   | 34        |
| Artículo 23.         | Pago de las retribuciones.   | 34        |
| Artículo 24.         | Dietas y viajes.   | 35        |
| <b>CAPÍTULO VI</b>   | <b>Movilidad funcional. Movilidad geográfica</b>   | <b>35</b> |
| Artículo 25.         | Movilidad funcional.   | 35        |
| Artículo 26.         | Desplazamiento temporal.   | 36        |
| Artículo 27.         | Traslado.  | 36        |
| Artículo 28.         | Desplazamientos sin cambio de domicilio  | 37        |
| <b>CAPÍTULO VII</b>  | <b>Permisos y licencias</b>  | <b>38</b> |
| Artículo 29.         | Permisos retribuidos.  | 38        |
| Artículo 30.         | Permisos no retribuidos  | 39        |
| Artículo 31.         | Complemento por maternidad, paternidad e incapacidad temporal.   | 40        |
| Artículo 32.         | Parejas de hecho.  | 40        |
| Artículo 33.         | Seguro de vida y accidentes.   | 40        |
| <b>CAPÍTULO VIII</b> | <b>Comisión Paritaria</b>  | <b>40</b> |
| Artículo 34.         | Comisión Paritaria.  | 40        |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| <b>CAPÍTULO IX</b>  | <b>Inaplicación de condiciones de trabajo</b>   | <b>43</b> |
| Artículo 35.  | Procedimiento de resolución de discrepancias del procedimiento de no aplicación de condiciones de trabajo recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. | <b>43</b> |
| <b>CAPÍTULO X</b>   | <b>Representación de los trabajadores y acción sindical</b>   | <b>44</b> |
| Artículo 36.  | Representación de los Trabajadores.   | <b>44</b> |
| Artículo 37.  | Comité Intercentros.  | <b>45</b> |
| Artículo 38.  | Acumulación del crédito horario.  | <b>46</b> |
| Artículo 39.  | Elecciones sindicales.  | <b>46</b> |
| Artículo 40.  | Comisiones de Estudio.  | <b>46</b> |
| <b>CAPÍTULO XI</b>  | <b>Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral</b>   | <b>47</b> |
| Artículo 41.  | Principios generales.   | <b>47</b> |
| Artículo 42.  | Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.  | <b>47</b> |
| Artículo 43.  | Competencias, facultades y garantías.   | <b>47</b> |
| <b>CAPÍTULO XII</b>   | <b>Igualdad y conciliación</b>  | <b>48</b> |
| <b>TABLAS SALARIALES</b>  |   | <b>48</b> |
| <b>ANEXO I al I Convenio de empresa de BT España</b>                            |   | <b>51</b> |
| <b>Política de Pluses de Disponibilidad, Guardias, Turnicidad y Nocturnidad</b> |   | <b>53</b> |
| 1-Turnicidad  |   | <b>55</b> |
| 2- Prestación Servicios entorno Servicios Profesionales                         |   | <b>56</b> |
| 2.1- Guardias / on call   |   | <b>56</b> |
| 2.2- Intervenciones Planificadas  |   | <b>57</b> |
| 3- Prestación Servicios entorno Operaciones                                     |   | <b>58</b> |
| 3.1- Disponibilidad (stand by)  |   | <b>58</b> |
| <b>Plan de Igualdad BT España</b>   |   | <b>62</b> |
| <b>1. Disposiciones Generales</b>   |   | <b>63</b> |
| Artículo 1.- Partes suscriptoras.   |   | <b>63</b> |
| Artículo 2.- Estructura del Plan de Igualdad                                    |   | <b>63</b> |
| Artículo 3.- Objetivo general del Plan de Igualdad.                             |   | <b>64</b> |
| Artículo 4.- Ámbito de aplicación espacial.                                     |   | <b>64</b> |
| Artículo 5.- Ámbito de aplicación temporal.                                     |   | <b>65</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| Artículo 6.- Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan                     | 65        |
| Artículo 7.- Sistema de evaluación y seguimiento.  | 66        |
| Artículo 8.- Derecho de acceso.  | 68        |
| Artículo 9.- Protocolo de intervención ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. | 69        |
| <b>2. Diagnóstico del Plan de Igualdad</b>   | <b>70</b> |
| 2.1. <i>Salud Laboral</i>  | 70        |
| 2.2. <i>Comunicación y lenguaje no sexista</i>   | 71        |
| 2.3. <i>Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo</i>                                  | 72        |
| <b>3. Disposiciones específicas</b>  | <b>73</b> |
| 3.1. <i>Selección, contratación, promoción, formación, evaluación del desempeño y retribución</i>  | 73        |
| 3.1.1. <i>Objetivos</i>  | 73        |
| 3.1.2. <i>Medidas</i>  | 73        |
| 3.1.3. <i>Recursos</i>   | 77        |
| 3.2. <i>Conciliación</i>   | 77        |
| 3.2.1. <i>Objetivos</i>  | 77        |
| 3.2.2. <i>Medidas</i>  | 77        |
| 3.2.3. <i>Recursos</i>   | 80        |
| 3.3. <i>Salud laboral</i>  | 80        |
| 3.3.1. <i>Objetivos</i>  | 80        |
| 3.3.2. <i>Medidas</i>  | 81        |
| 3.3.3. <i>Recursos</i>   | 81        |
| 3.4. <i>Comunicación y lenguaje no sexista</i>   | 81        |
| 3.4.1. <i>Objetivos</i>  | 81        |
| 3.4.2. <i>Medidas</i>  | 81        |
| 3.4.3. <i>Recursos</i>   | 84        |
| 3.5. <i>Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo</i>                                  | 84        |
| 3.5.1. <i>Objetivos</i>  | 84        |
| 3.5.2. <i>Medidas</i>  | 84        |
| 3.5.3. <i>Recursos</i>   | 85        |
| 3.6. <i>Formación y sensibilización del Código Ético de BT España</i>                              | 85        |
| <b>Programa Óptima Aplicación y mejoras de la Ley de Igualdad</b>                                  | <b>86</b> |
| <b>Trabajo flexible</b>  | <b>90</b> |

## Preámbulo

El presente convenio colectivo responde a la voluntad de ambas partes de dotar a la empresa BT España Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones, S.A. (en adelante, «BT» o «la Empresa») de un marco único de regulación de las condiciones y relaciones laborales de carácter general para todos los centros y lugares de trabajo de los trabajadores en plantilla de BT.

En este sentido, el convenio colectivo tiene por objeto la sistematización y articulación en un texto único de las condiciones de trabajo de los distintos convenios colectivos sectoriales aplicados actualmente por BT y de los pactos o acuerdos firmados con la representación legal de los trabajadores, así como ajustar las condiciones colectivas de trabajo a la realidad de la Empresa. Se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, los convenios colectivos aplicados en la actualidad son los siguientes:

- Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Madrid.
- Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Barcelona.
- Convenio Colectivo del Comercio de Metal de Valencia.
- Convenio Colectivo del Comercio de Metal de Vizcaya.
- Convenio Colectivo del sector Comercio Vario de A Coruña.
- Convenio Colectivo del Comercio de Metal de maquinaria industrial, agrícola. Material eléctrico, aparatos de electrodomésticos, mobiliario y material de oficina de Sevilla.
- Convenio de Oficinas y Despachos de Almería.
- Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Alcatel-Lucent España, S.A.U.
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid.



## CAPÍTULO I Disposiciones generales

### Artículo 1. Objeto del convenio colectivo y legitimación.

El presente convenio colectivo se formaliza al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y tiene por objeto la sistematización y articulación en un único texto de las condiciones de trabajo de los distintos convenios colectivos sectoriales aplicados actualmente por BT y los acuerdos o pactos firmados con la representación de los trabajadores.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito, de una parte, por los representantes de la Dirección de la empresa BT y, de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT en BT.

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

### Artículo 2. Ámbito personal.

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a la totalidad de los empleados que presten servicios bajo la dependencia y por cuenta de la empresa BT con excepción de:

- a) Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Aquéllos trabajadores que desempeñen funciones directivas u ocupen puestos ligados a actividades de una especial responsabilidad y confianza. Estos trabajadores son: (i) Miembros del Comité de Dirección; (ii) empleados con responsabilidad en gestión directiva y (iii) mandos intermedios.

A estos efectos, se entiende por mandos intermedios aquellos trabajadores que tienen empleados a su cargo y que no representan funciones de gestión directiva y reportan a una persona con responsabilidad en gestión directiva o asimilada.

En los casos previstos en el punto (iii) del apartado c) anterior, 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 colectivo en cómputo anual.

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

Si el «mando intermedio» que inicialmente, conforme al párrafo anterior, quedó excluido de la aplicación del presente convenio colectivo, comunicase a la Empresa su voluntad de quedar bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo, esta decisión del trabajador surtirá efectos a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo que sustituyese al presente.

En caso de que un trabajador dejase de ejercer las funciones propias de los puntos (i); (ii) y (iii) del apartado c) anterior, con independencia de cómo afectase esta situación a sus condiciones de trabajo, quedará incluido automáticamente en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

En caso de que un trabajador accediera a un puesto descrito en los puntos (i) o (ii) del apartado c) anterior, quedará automáticamente excluido del ámbito de aplicación del presente convenio. Si accediera a un puesto descrito en el punto (iii) del apartado c) anterior, deberá constar la aceptación voluntaria y expresa de la exclusión del presente convenio.

### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

Las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todo el territorio estatal y en especial, en todos los centros y

lugares de trabajo, constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante su vigencia, en los que cualquier trabajador de la empresa BT preste sus servicios.

## **Artículo 4. Ámbito funcional.**

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las actividades que actualmente presta BT o a aquéllas otras que pudieran desarrollarse por la Empresa en el futuro.

## **Artículo 5. Ámbito temporal y denuncia.**

1. El presente convenio colectivo iniciará su vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado hasta el 31 de marzo de 2018, si bien su vigencia se retrotraerá al 1 de abril de 2015 en la materia específica de incrementos salariales.
2. La denuncia, en caso de producirse, se efectuará, por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación fehaciente por escrito, con exposición razonada de las causas, con una antelación de tres meses antes de la finalización de su vigencia, y se presentará ante el Organismo competente.
3. Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio colectivo una vez formulada la denuncia, aun cuando no se hubiese agotado su vigencia temporal. Las partes se obligan a negociar de buena fe.
4. Denunciado el presente convenio colectivo en los términos establecidos en el punto 2 anterior, se mantendrá en vigor su contenido normativo durante el plazo de quince meses, salvo que con anterioridad al plazo establecido de quince meses éste sea sustituido por un convenio colectivo de empresa de eficacia general.
5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo establecido en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos extra judiciales de solución de conflictos colectivos, como la mediación o el

arbitraje, establecidos o que pudieran establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, en el interés de que este medio de solución procure la continuidad del modelo colectivo de relaciones laborales que instaura este convenio colectivo.

## **Artículo 6. Garantía personal.**

Se respetarán con carácter estrictamente personal («ad personam») las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio colectivo y que, computadas en conjunto y anualmente, excedan de las pactadas y se encuentren expresamente reconocidas por la Empresa a los trabajadores.

## **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

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

En caso de nulidad sobrevenida de alguna cláusula del presente convenio colectivo, las partes firmantes se comprometen a negociar la misma en aras de salvaguardar la eficacia general del presente convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al convenio colectivo.

## **Artículo 8. Prelación normativa.**

Las normas de este convenio colectivo se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra disposición o norma legal.

En todo aquello que no esté previsto, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones laborales.

## **Artículo 9. Cláusula derogatoria.**

El presente convenio colectivo regirá en sustitución de cualquier norma, pacto, acuerdo uso o costumbre que pudiera existir con anterioridad a su entrada en vigor que contradiga lo dispuesto en el presente texto, los cuales quedan expresamente derogados.

## **CAPÍTULO II Organización del trabajo**

### **Artículo 10. Organización práctica del trabajo.**

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo corresponden a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que competen legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

### **Artículo 11. Ingreso y contratación.**

La Empresa, en el ejercicio de su poder de organización, procederá a contratar a los profesionales que mejor se ajusten a los perfiles necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial. No obstante lo anterior, se establece que para la cobertura de vacantes la Empresa, con carácter previo a la incorporación de un tercero, dará preferencia a trabajadores que ya vengan prestando sus servicios en la Empresa y reúnan las condiciones de perfiles profesionales requeridos para el puesto de trabajo objeto de cobertura.

### **Artículo 12. Período de prueba.**

Todo nuevo contrato de trabajo estará sujeto a período de prueba. Se establece un periodo de prueba de 6 meses para los trabajadores comprendidos en los grupos profesionales 1 y 2, y de 2 meses para el resto de grupos profesionales a los que se refiere el presente convenio colectivo.

La suspensión del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, interrumpirá el período de prueba, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de los mínimos legales indisponibles que pudieran establecerse.

Cualquier resolución de un contrato de trabajo en período de prueba será comunicada a la Representación de los Trabajadores.

## **Artículo 13. Extinción del contrato de trabajo.**

La extinción del contrato de trabajo de los empleados se producirá por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, y previo cumplimiento de las formalidades aplicables a las diferentes causas.

El cese por dimisión del empleado deberá notificarse por escrito a la Empresa, en todos los casos, con una antelación mínima de 15 días.

## **CAPÍTULO III Clasificación profesional**

### **Artículo 14. Grupos profesionales.**

De acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones, y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Con carácter general los trabajadores desarrollarán las tareas propias de su Grupo Profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual formen parte.

Cuando se prevea desempeñar de forma habitual y suficiente varias funciones dentro del mismo Grupo o bien funciones propias de más de un Grupo Profesional, la clasificación se realizará en virtud del Grupo Profesional más alto en responsabilidad que se prevea desarrollar.

La reseña de los Grupos profesionales, funciones profesionales y sus niveles funcionales que se establecen en este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tenerlos cubiertos, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las actividades que se desarrollen en la Empresa.

Se identifican 4 divisiones funcionales atendiendo a las principales actividades de la Empresa:

A) De forma directa acomete tareas de la operación CORE.

- Gestión Contrato/Oferente Cliente.
- Servicios Profesionales.
- Gestión Operativa.

B) Da soporte a todo lo anterior.

- Apoyo Corporativo.

Dentro de cada División Funcional se enmarcan Grupos Profesionales que serán descritos atendiendo a funciones y/o tareas que se desempeñan y en las que se valoran aspectos como los conocimientos, complejidad, responsabilidad, iniciativa, autonomía, gestión y formación.

1. Conocimientos y experiencia: Se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
2. Complejidad: Se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados
3. Responsabilidad: Se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
4. Iniciativa: Se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
5. Autonomía: Se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
6. Mando: Se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

7. Formación: La titulación será una referencia de las aptitudes requeridas por cada perfil, sin que pueda determinar reconocimiento o exclusión del correspondiente grupo profesional.

Grupo profesional 1:

Criterios generales:

Este grupo engloba funciones de especialistas que supongan la realización de tareas técnicas de alta cualificación, complejas y heterogéneas, con objetivos globales y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, pudiendo realizar labores de supervisión técnica de los proyectos o ámbitos de actuación asignados.

Reconocido dentro de la unidad de negocio como especialista de nivel sénior en un campo de conocimiento y en el conocimiento de prácticas para mejorar los procesos de trabajo.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional organizan y gestionan actividades/procesos con un elevado componente técnico, siendo éstos complejos y específicos en objetivo y contenido. Se enfrentan a variados problemas y de complejidad tal que requieren profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados, así como el uso de habilidades interpersonales. Con carácter general, el conocimiento técnico es imprescindible para la realización de sus tareas, debiendo comprender la aplicación teórica y práctica de su especialidad.

Los trabajadores incluidos en este grupo profesional deben tener habilidades de interrelación humana con alto nivel de desarrollo, con finalidades informativas y negociadoras. Los procedimientos y normas a aplicar no están siempre definidos, debiendo de ser capaces de encontrar soluciones en base a la aplicación de sus conocimientos teóricos y experiencia adquirida.

Titulación de referencia: Universitaria de grado superior adecuada a la función o dilatada experiencia profesional, consolidada en el ejercicio de su profesión.



Con carácter general, formarán parte de este grupo profesional las siguientes funciones:

– Gestión Contrato/Oferta Cliente:

- Ventas y gestión de clientes (Sales).
- Gestión de contratos (Business Management).
- Desarrollo de negocio (Deal Architect).
- Venta especializada (Sales Specialist).
- Diseño de ofertas (Sales Engineers/ Bid Management).

– Apoyo Corporativo:

- Soporte a funciones, procesos o programas.
- Gestión de Productos (Product/ Portfolio Management).
- Compras.
- Finanzas.
- Legal.
- Recursos Humanos.
- Innovación Operativa.
- Oficina de Transformación, Programas y Recursos- Gestión de Recursos.
- Seguridad.
- Sistemas Internos:
  - Ingeniería de Procesos.
  - Business Partners de Sistemas.
  - Gestión de Servicios TI.

– Servicios Profesionales:

- Gestión de Servicio.
- Gestión de Proyecto.
- Consultoría.
- Soporte e Instalación de Soluciones y Servicios.

## – Gestión Operativa:

- Oficina de Transformación, Programas y Recursos- Gestión de proyectos internos (OPP).
- Gestión Proveedores.
- Entrega Servicios:
  - Diseño Técnico (CSED).
  - Entrega Internacional.
  - Entrega Doméstica.
  - Gestión de Acceso.
  
- Mantenimiento Servicios (Service Assurance).
- Operaciones TI.
- Gestión de Proyectos.
- Ingeniería de Red:
  - Planificación de Servicio.
  - Desarrollo de Servicio.
  - Soporte Servicio.
  - Acomodación.

## Grupo profesional 2:

### Criterios generales:

Este grupo profesional incluye funciones que suponen tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia y autonomía y contenido intelectual. Funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional. Organizan y programan las actividades bajo su responsabilidad, siendo éstas complejas y específicas en objetivo y contenido.

Los empleados incluidos en este grupo profesional se enfrentan a variados problemas y de gran complejidad que exigen profundos conocimientos técnicos e iniciativa para ser solventados. Con carácter general, el

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

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional deben tener habilidades de interrelación humana, con finalidades informativas y negociadoras. Están sujetos a procedimientos y normas diferentes para la resolución de problemas, pero aquellos no aportan una solución directa, por lo que deben elegir la aplicación más adecuada extrapolarando soluciones previas anteriores o su propia experiencia.

Titulación de referencia: Universitaria de grado superior o medio relevante para la función o dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión

Típicamente formaran parte de este grupo profesional las siguientes funciones:

– Gestión Contrato/Oferta Cliente:

- Ventas y gestión de clientes (Sales).
- Gestión de contratos (Business Management).
- Diseño de soluciones (Deal Architect).
- Venta especializada (Sales Specialist).
- Diseño de ofertas (Sales Engineers/ Bid Management).

– Apoyo Corporativo:

- Soporte a funciones, procesos o programas.
- Gestión de Productos (Product/ Porfolio Management).
- Marketing.
- Compras.
- Finanzas.
- Legal.
- Recursos Humanos.
- Innovación Operativa.
- Oficina de Transformación, Programas y Recursos- Gestión de Recursos.
- Seguridad.

- **Sistemas Internos:**

- Ingeniería de Procesos.
- Business Partners de Sistemas.
- Gestión de Servicios TI.
- Servicios Profesionales:

- Gestión de Servicio.
- Gestión de Proyecto.
- Consultoría.
- Soporte e Instalación de Soluciones y Servicios.

- **Gestión Operativa:**

- Oficina de Transformación, Programas y Recursos- Gestión de proyectos internos (OPP).
- Gestión Proveedores.
- Entrega Servicios:

- Diseño Técnico (CSED).
- Entrega Internacional.
- Entrega Doméstica.
- Gestión de Acceso.

- Mantenimiento Servicios (Service Assurance).
- Operaciones TI.
- Gestión de Proyectos.
- Ingeniería de Red:

- Planificación de Servicio.
- Desarrollo de Servicio.
- Soporte Servicio.
- Acomodación.

Grupo profesional 3:

Criterios generales:

Este grupo profesional incluye tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones específicas de carácter técnico que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Engloba actividades de supervisión de equipos de trabajo sujetos a instrucciones y procedimientos concretos, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que no necesitan de formación específica diferente de la específica del puesto. Requieren conocimientos conseguidos a través de la formación y de la práctica. Deben tener suficiencia en la actividad especializada, adquirida a través de una sólida formación y cierta experiencia. Disponen de procedimientos para solventar los distintos problemas que se les presentan, debiendo ellos aplicar la solución más adecuada para cada posibilidad. Se enfrentan a problemas de cierta complejidad aunque en su mayor parte definidos y situaciones con aspectos novedosos, siendo necesario escoger la solución más adecuada.

Titulación de referencia: Universitaria de grado medio o formación profesional de grado superior adecuada a la función, o experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Típicamente formaran parte de este grupo profesional las siguientes funciones:

– Gestión de clientes:

- Ventas y gestión de clientes (Sales).
- Desarrollo de negocio (Deal Architect).
- Venta especializada (Sales Specialist).
- Diseño de ofertas (Sales Engineers/ Bid Management).
- Graduados.

## – Apoyo Corporativo:

- Soporte a funciones, procesos o programas.
- Soporte a ventas.
- Gestión de Productos.
- Marketing.
- Finanzas.
- Legal.
- Recursos Humanos.
- Innovación Operativa.
- Oficina de Transformación, Programas y Recursos- Gestión de Recursos.
- Seguridad.
- Sistemas Internos:
  - Ingeniería de Procesos.
  - Business Partners de Sistemas.
  - Gestión de Servicios TI.
- Graduados.

## – Servicios Profesionales:

- Gestión de Servicio.
- Gestión de Proyecto.
- Consultoría.
- Soporte e Instalación de Soluciones y Servicios.
- Graduados.

## – Gestión Operativa.

- Oficina de Transformación, Programas y Recursos- Gestión de proyectos internos (OPP).
- Gestión Proveedores.
- Entrega Servicios:
  - Diseño Técnico (CSED).
  - Entrega Internacional.

- Entrega Doméstica.
- Gestión de Acceso.
  
- Mantenimiento Servicios (Service Assurance).
- Operaciones TI.
- Gestión de Proyectos.
- Ingeniería de Red:
  - Planificación de Servicio.
  - Soporte Servicio.
  - Acomodación.
  
- Graduados.

Grupo profesional 4.1:

Criterios generales:

En este grupo profesional se incluyen tareas y trabajos consistentes en la ejecución de actividades específicas técnicas y/o administrativas muy procedimentadas. Realizan actividades de contenido muy similar, con capacidad para decidir el orden de ejecución y el modo de actuación en la resolución de problemas. Se requieren competencias de interrelación y trato con otras personas. Deben ser capaces de solventar los problemas que les plantea la función, eligiendo la opción más adecuada, a partir de procedimientos y precedentes similares. Se enfrentan a problemas en situaciones semejantes que, para su resolución, requieren de un análisis y elección entre un conjunto de cosas aprendidas.

Titulación de referencia: formación profesional de grado superior o medio adecuado a la función, o preferiblemente experiencia en la función

Con carácter general, formarán parte de este grupo profesional las siguientes funciones:

– Apoyo Corporativo:

- Soporte a funciones, procesos o programas.
- Soporte a ventas.
- Soporte a ofertas, contratos, entrega.
- Soporte a área/ departamento.
- Oficina de Transformación, Programas y Recursos- Gestión de Recursos.

– Servicios Profesionales:

- Gestión de Servicio.
- Gestión de Proyecto.
- Soporte e Instalación de Soluciones y Servicios.

– Gestión Operativa:

- Oficina de Transformación, Programas y Recursos- Gestión de proyectos internos (OPP).
- Gestión Proveedores.
- Entrega Servicios.
  - Entrega Internacional.
  - Entrega Doméstica.
  - Gestión de Acceso.
- Mantenimiento Servicios (Service Assurance).
- Operaciones TI.
- Gestión de Proyectos.
- Ingeniería de Red.
  - Soporte Servicio.
  - Acomodación.



Grupo profesional 4.2:

Criterios generales:

Se incluyen en este grupo profesional las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos: de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Los trabajadores incluidos en este grupo profesional pueden ejercer capacidades discrecionales sobre trabajos rutinarios; no obstante, busca el asesoramiento de miembros de mayor rango cuando se producen desviaciones de la norma y cuando se necesita más creatividad. Desempeña un papel de soporte básico en la facilitación de soluciones a problemas en el ámbito de la organización técnica inmediata. Interactúa únicamente con su grupo de trabajo.

El desempeño de sus tareas es rutinario y se desarrollan en unos parámetros perfectamente delimitados por su responsable o procedimiento de trabajo.

Las áreas de trabajo son limitadas al enfoque de sus tareas en el grupo.

Necesita supervisión directa y debe buscar orientación ante cualquier imprevisto en la aplicación de sus funciones.

Titulación de referencia: Formación profesional de grado medio, enseñanza básica o experiencia en la función.

Con carácter general, formarán parte de este grupo profesional las siguientes funciones:

– Apoyo Corporativo:

- Soporte a funciones, procesos o programas.

– Servicios Profesionales:

- Soporte a servicios, funciones, procesos o proyectos

## **CAPÍTULO IV Tiempo de trabajo**

### **Artículo 15. Jornada y horario de trabajo.**

#### **15.1 Régimen general.**

##### **15.1.1 Jornada ordinaria de trabajo.**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la jornada de trabajo aplicable a todos los trabajadores de BT será de 1.752 horas, en cómputo anual, de las cuales 1.744 horas serán de trabajo efectivo y 8 horas serán de libre disposición para el trabajador.

##### **15.1.2 Horario ordinario de trabajo en jornada de invierno.**

El horario ordinario aplicable a todos los centros de trabajo de BT será, en jornada de invierno, de lunes a jueves, de 9.00 a.m. a 18.00 p.m., en jornada partida y con un descanso de una hora para comer, y los viernes de 8.00 a.m. a 15.00 p.m. en jornada continua con 15 minutos de descanso, lo que hace un cómputo de 39 horas semanales.

Durante la jornada de invierno existe para el trabajador la posibilidad de flexibilizar su horario, en una hora a la entrada y a la salida siendo posible la entrada entre las 8.00 a.m. y las 10.00 a.m. y la salida en consecuencia con la hora de entrada entre las 17.00 p.m. y las 19.00 p.m.

##### **15.1.3 Horario ordinario de trabajo en jornada de verano.**

La jornada de verano se establece durante los meses de julio y agosto en horario de 8.00 a.m. a 15.00 a.m., de lunes a viernes. De acuerdo con lo dispuesto anteriormente, la jornada de verano será de 36 horas semanales.

Los empleados que disfruten de jornada de verano estarán sujetos al cumplimiento de las siguientes condiciones:

– Respetar el horario de trabajo de la jornada continua: de 08:00 h. a 15:00 h., de lunes a viernes con 15 minutos de descanso.

– Disfrutar un mínimo de 15 días laborables de sus vacaciones anuales, durante los meses de julio y agosto y/o durante el período navideño.

– Realizar, con carácter obligatorio, una guardia a la semana, en horario de 09:00 h. a 18:00 h. con una hora para comer, con el objeto de cubrir el servicio todos los días laborables. Cada Supervisor preparará la disposición de las guardias en su equipo, de acuerdo con la planificación de vacaciones. De la obligatoriedad de la guardia semanal, estarán excluidas las personas con reducción de jornada efectiva durante la jornada de verano. La realización de una guardia a la semana no impide que, el resto de los días, por necesidades de atención al servicio y/o compromisos con clientes, cada responsable pueda solicitar a cualquier persona que extienda su horario al habitual.

No obstante, siempre se procurará que, en los referidos supuestos de necesidades de atención al servicio y/o compromisos con clientes, no coincida la prolongación del horario en la persona que ha efectuado la guardia semanal inmediata anterior.

Para el caso de que, por necesidades del servicio y/o compromisos adquiridos con clientes, el trabajador no pudiera disfrutar de la totalidad de la jornada de verano, será compensado con tres días adicionales de descanso a disfrutar en el plazo máximo de 4 meses.

## **15.2 Cómputo de jornada de trabajadores dedicados o asignados a proyectos de cliente.**

**15.2.1 Aquellos trabajadores dedicados o asignados a proyectos de cliente que, por las necesidades del servicio, tengan que realizar su trabajo en condiciones distintas a las establecidas con carácter general en este convenio colectivo,** ajustarán sus condiciones laborales de tiempo de trabajo a las necesidades del servicio en cuanto a jornada, horario y días festivos, durante el tiempo que el trabajador esté vinculado a dicho servicio. En tales supuestos, la jornada realizada por cada trabajador tendrá la consideración, en todo caso, de jornada ordinaria de trabajo.

## **15.2.2 Jornada inferior.**

Si la jornada de trabajo efectiva realizada en los supuestos previstos en este apartado fuese inferior hasta en un 15% respecto de la jornada que le correspondería realizar si prestara sus servicios en el centro de trabajo al que esté adscrito, el trabajador disfrutará de la misma sin alteración de su sistema de retribución y sin necesidad de recuperar las horas dejadas de realizar.

En caso de que el número de horas realizadas efectivamente superase el porcentaje antes indicado, la Empresa podrá asignar al trabajador la realización de tareas hasta completar el menor número de horas realizado con la finalidad de alcanzar el porcentaje establecido en este párrafo.

## **15.2.3 Jornada superior.**

Si la jornada de trabajo efectiva realizada en los supuestos previstos en este artículo fuese superior a la jornada ordinaria máxima prevista en cómputo anual en la Empresa, el trabajador y la Dirección de la Empresa pactarán las condiciones de la regularización de ese exceso de horas realizado, bien en tiempo de descanso, bien como compensación económica, en función de las necesidades organizativas de la Empresa.

En ambos casos, para proceder a la regularización cada hora de exceso se compensará con una hora ordinaria en tiempo de descanso o el valor económico unitario de la hora ordinaria.

En caso de optar por la compensación con tiempo de descanso, si esto no se produjera dentro de los cuatro meses siguientes, la compensación será económica.

## **Artículo 16. Vacaciones.**

El personal tiene derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones al año o la parte proporcional de ellas, en caso de no permanecer el año completo en alta en la Empresa.

El período de devengo de los días de vacaciones se extiende desde el 1

de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

El período de disfrute de los días de vacaciones se extiende desde el 1 de enero del año del devengo hasta el 30 de abril del año siguiente (16 meses). Las vacaciones no disfrutadas caducan el 30 de abril del año posterior al devengo, salvo autorización por escrito del responsable y de la Dirección de la Empresa.

Todos los empleados de BT podrán disfrutar de un día adicional de vacaciones por cada tres años de servicio en la Empresa, con un máximo de tres días. Cada día adicional se sumará a los días de vacaciones del año siguiente a aquel en el que se cumplan los tres años.

Aquellos empleados que a título individual estén disfrutando, a la fecha de la entrada en vigor de este convenio colectivo, de 22 días laborables de vacaciones más 2 días adicionales para disfrutar durante los períodos de Semana Santa y/o Navidad, pasarán a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones más 1 día adicional para disfrutar durante los periodos de Semana Santa y/o Navidad; respecto al día adicional se disfrutará desde el lunes anterior al Jueves Santo y hasta el viernes posterior al Lunes de Pascua, y/o desde el lunes anterior al día 24 de diciembre hasta el viernes posterior al 6 de enero del siguiente año. Este día adicional de vacaciones no será recuperable ni abonado bajo circunstancia alguna. Además, no se retribuirá en la liquidación del finiquito en caso de no haber sido disfrutado.

Los días 24 y 31 de diciembre se disfrutarán como días libres, siempre que el servicio o proyecto al que el trabajador esté asignado lo permita. En ningún caso estos días serán compensados.

## **CAPÍTULO V Condiciones retributivas**

### **Artículo 17. Principios generales y estructura retributiva.**

El sistema retributivo de BT está formado por los conceptos que se establecen en este capítulo.

La estructura retributiva en la Empresa se compone de salario base bruto anual, de los distintos complementos salariales recogidos en el artículo 19 y, en su caso, de la retribución variable a que tuviera derecho el trabajador.

## **Artículo 18. Salario base.**

El salario base es la retribución mínima asignada a cada trabajador según su área funcional y grupo profesional como contraprestación por el desarrollo de las tareas que tiene encomendadas y para la realización de la jornada de trabajo y los períodos de descanso computables como de trabajo.

El salario base bruto mínimo anual de las diferentes áreas funcionales y grupos profesionales es el que se señala en las tablas salariales del anexo 1.

No obstante lo anterior, los trabajadores dados de alta en la Empresa en la fecha de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, dejarán de percibir los conceptos retributivos de «plus de transporte», «paga de beneficios» y «plus de productividad» (si venían percibiendo los mismos), y la cuantía de los referidos conceptos se incorporará al salario base a partir de la fecha de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

## **Artículo 19. Complementos salariales.**

Son complementos salariales las retribuciones del trabajador que se agregan al salario base, cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción. Se establecen los siguientes complementos salariales:

- Complemento 1 convenio colectivo BT (complemento 1 BT): este complemento retribuye la diferencia entre el Salario Base del grupo profesional en el que el trabajador esté adscrito como consecuencia de la nueva clasificación profesional establecida en el presente convenio y la cuantía que, hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el trabajador venía percibiendo por alguno de los siguientes conceptos (tal y como vienen identificados, hasta la fecha de entrada en vigor del convenio, en el recibo de nómina): salario base, plus de transporte, paga de beneficios, plus de productividad, antigüedad, ex - antigüedad, excategoría, plus convenio y plus permanencia, de acuerdo a su categoría profesional y convenio colectivo de aplicación,

- Complemento consolidado: Este complemento retribuye las cuantías que, hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, el trabajador venía percibiendo por alguno de los siguientes conceptos retributivos: antigüedad no absorbible, complemento personal de antigüedad, complemento personal consolidado, plus compensatorio y plus de permanencia, de acuerdo a su categoría profesional y convenio colectivo de aplicación.
- Complemento a devengos: bajo el concepto de complemento a devengos el trabajador percibirá la cuantía salarial que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, exceda de las cuantías percibidas bajo los conceptos de salario base, regulado en el artículo 18, y los complementos previstos en el presente artículo.
- Plus de permanencia: La antigüedad del trabajador se computará desde su ingreso en la Empresa, contabilizándose el periodo de aprendizaje y consistirá en cuatrienios hasta un límite máximo de 6, respetándose las situaciones de aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan un número superior.

Supondrá un pago único para el empleado que genere un cuatrienio desde la entrada en vigor del presente convenio y con los límites establecidos en el párrafo anterior, de 16.95 € mensuales; cantidad no absorbible ni compensable.

Dicha cuantía pasará a ser de 17.03 € mensuales en abril de 2016 y de 17.11 € en abril de 2017.

Se indica a continuación una tabla explicativa de la conversión de la estructura salarial:

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Estructura Salarial 1er Convenio BT  | Correspondencia Estructura salarial anterior*.  |
| Salario base.                        | Salario Base, Plus Transporte, Paga de beneficios, Plus productividad.  |
| Complemento 1 convenio colectivo BT. | Diferencia entre SB actual y SB nuevo convenio, Antigüedad, ex antigüedad, ex categoría. Plus Convenio. Plus Permanencia. |
| Plus de permanencia.                 | Se genera cada cuatro años, cantidad única para todos los empleados.  |
| Prorrrateo pagas extras.             | Correspondiente a las 2 pagas extraordinarias.  |
| Complemento consolidado.             | Complemento personal de Antigüedad, Complemento Personal Consolidado, antigüedad no absorbible. Plus Compensatorio.       |
| Complemento a devengos.              | Complemento a Devengos.   |

\* En los casos que dichos conceptos apliquen.

A los efectos del presente convenio colectivo, se entenderá por salario fijo bruto anual la suma percibida por el trabajador por todos los conceptos retributivos recogidos en el artículo 18, 22 y en el presente artículo.

## **Artículo 20. Horas extraordinarias.**

El valor de la hora extraordinaria será igual a la hora individual calculada sobre el salario fijo bruto anual de cada trabajador y tendrán un recargo del 75% y del 150% las realizadas en domingos o festivos.



## Artículo 21. Revisión salarial.

21.1 Revisión salarial fija para todos los empleados de la compañía.

Las partes firmantes acuerdan que el importe de los conceptos retributivos «salario base»; «complemento 1 convenio colectivo BT» y «prorrateo pagas extras» se verá incrementado, cada uno de los tres años de vigencia del presente convenio colectivo, en la forma y cuantía que se indica a continuación:

– Primer año de vigencia (ejercicio fiscal 2015/2016): Se garantiza un incremento salarial del 0,5%, sin compensación ni absorción.

– Segundo año de vigencia (ejercicio fiscal 2016/2017): Se garantiza un incremento salarial del 0,5%, sin compensación ni absorción.

– Tercer año de vigencia (ejercicio fiscal 2017/2018): Se garantiza un incremento salarial del 0,5%, sin compensación ni absorción. Adicionalmente, la Empresa aplicará un incremento salarial del 0,2%, sin compensación ni absorción sobre los conceptos retributivos citados en el primer párrafo de este artículo, si en el ejercicio fiscal 2016/2017 el EBITDA de la Empresa se alcanza al 100%.

21.2 Bolsa de beneficios para los empleados que en la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo no disfruten de ayuda comida ni de seguro médico (pagado por la Compañía).

Para los empleados, que en la fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo no disfruten de ayuda comida ni de seguro médico (pagado por la Compañía), con carácter adicional a lo dispuesto en el art. 21.1 del presente convenio, su retribución, en concepto de bolsa de beneficios, se verá incrementada en las siguientes cuantías:

(i) Segundo año de vigencia fiscal (ejercicio fiscal 2016/2017).

a) Si el objetivo de EBITDA del ejercicio fiscal 2015/2016 de la Empresa se alcanza al 100%, estos empleados percibirán la cuantía de 264 euros

brutos anuales consolidables en concepto de bolsa de beneficios.

b) Si el objetivo de EBITDA del ejercicio fiscal 2015/2016 alcanzado es inferior al 100%, pero superior al 90% estos empleados percibirán la cuantía de 132 euros brutos anuales consolidables en concepto de bolsa de beneficios.

(ii) Tercer año de vigencia fiscal (ejercicio fiscal 2017/2018).

a) Si el objetivo de EBITDA del ejercicio fiscal 2016/2017 de la Empresa se alcanza al 100%, estos empleados percibirán la cuantía de 264 euros brutos anuales consolidables en concepto de bolsa de beneficios.

b) Si el objetivo de EBITDA del ejercicio fiscal de 2016/2017 de la Empresa se alcanza al 100% estos empleados percibirán la cuantía de 396 euros brutos anuales consolidables en conceptos de bolsa de beneficios si el EBITDA alcanzado en el ejercicio fiscal 2015/2016 hubiera sido inferior al 100% y superior al 90%.

A los efectos previstos en el presente artículo, se considera que el ejercicio fiscal de la Empresa comienza el 1 de abril del año natural y termina el 31 de marzo del año siguiente, por lo que todos los incrementos salariales pactados comenzarán a aplicarse a partir del 1 de Abril del año natural en curso.

## **Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en el mes de julio y otra en el mes de diciembre por un importe equivalente a una mensualidad ordinaria, entendiéndose como tal, el salario base del artículo 18 del presente convenio colectivo.

Las gratificaciones extraordinarias se prorratearán en las doce mensualidades.

## **Artículo 23. Pago de las retribuciones.**

El salario se pagará mediante transferencia bancaria en los últimos cinco días de cada mes.

Todas las retribuciones que se fijen en el presente convenio colectivo serán brutas y la Empresa practicará las retenciones que, por impuestos y cuotas a la Seguridad Social, establezca la ley.

## **Artículo 24. Dietas y viajes.**

En los supuestos de viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que está radicada el centro de trabajo, para los gastos ocasionados se estará a lo dispuesto en la «Política de Viajes y gastos de BT».

Se establecen las siguientes cantidades en concepto de dieta, o media dieta, para el caso de que los empleados opten por esta opción frente a la nota de gastos:

Dieta completa: 42,95 euros/día.

Media Dieta: 10,34 euros/día.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los días de llegada quedarán reducidos a la mitad, cuando el trabajador o trabajadora pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por desplazamiento sobrepasaran el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa tras posterior justificación.

## **CAPÍTULO VI Movilidad funcional. Movilidad geográfica**

### **Movilidad funcional**

## **Artículo 25. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se realizará de conformidad con el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, sin otras limitaciones que las exigidas por las aptitudes profesionales, funciones, especialidades profesionales,

responsabilidades, conocimientos, complejidad, autonomía, dificultad y competencias precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al Grupo Profesional y la idoneidad del trabajador para el desarrollo de las nuevas funciones, previa realización, si ello fuera necesario, de los correspondientes procesos de formación y adaptación.

## **Movilidad geográfica**

### **Artículo 26. Desplazamiento temporal.**

Por desplazamiento temporal se entiende el que obliga a un cambio de residencia del empleado por un tiempo no superior a un año. Se aplicará el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad geográfica.

Para este desplazamiento temporal, se tendrán en consideración, en la medida de lo posible, las circunstancias personales y el propio desplazamiento. Se compensará económicamente y el importe se determinará caso por caso, acordándolo con el trabajador afectado por la medida, sin perjuicio de la obligatoriedad del movimiento.

En el supuesto que el número de trabajadores afectados supere el 1% en los doce meses anteriores, el importe de la compensación económica se acordará en el seno de la Comisión Paritaria.

En todo caso se incluirá ayuda a gastos de viaje, mudanza y alojamiento temporal.

### **Artículo 27. Traslado.**

Se considera traslado el destino no temporal de un empleado a un centro o lugar de trabajo permanente de la Empresa diferente al que está adscrito, siempre que exija cambio de residencia. Sin perjuicio de la capacidad de la Empresa de requerir la acreditación del cambio de residencia, en caso de discrepancia, estos supuestos se analizarán en el marco de la Comisión Paritaria.

Se entenderá que el traslado lleva asociado cambio de residencia cuando el centro o lugar de trabajo al que sea trasladado el trabajador se encuentre a una distancia superior a 80 kilómetros respecto del centro o

lugar de trabajo de origen.

Será de aplicación el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y podrá acordarse por las dos partes, a petición del empleado, o de la Empresa, o con carácter forzoso.

Los traslados quedarán circunscritos a los centros y lugares de trabajo de los que la Empresa disponga en cada momento. Se tendrán en consideración, en la medida de lo posible, las circunstancias personales y el propio desplazamiento. Se compensaran económicamente y el importe se determinara caso por caso, acordándolo con el trabajador afectado por la medida, sin perjuicio de la obligatoriedad del movimiento. En el supuesto que el número de trabajadores afectados supere el 1% en los doce meses anteriores, el importe de la compensación económica se acordará en el seno de la Comisión Paritaria.

En todo caso se incluirá ayuda a gastos de viaje, mudanza y alojamiento temporal.

Para una correcta interpretación de esta norma debe distinguirse entre traslado forzoso y voluntario:

– Forzoso: aquel que viene impuesto por la Dirección de la Empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

– Voluntario: aquel solicitado directamente por el empleado, ya sea de forma directa por interés personal, ya por concurrir a la cobertura de una vacante cuyo puesto supone el traslado.

## **Artículo 28. Desplazamientos sin cambio de domicilio.**

Se denominará desplazamiento sin cambio de domicilio el realizado por el trabajador para el desarrollo de su prestación laboral para atender a las necesidades del servicio o del cliente.

a) En los supuestos de desplazamientos realizados por los trabajadores

que presten servicios en un centro o lugar de trabajo de forma habitual se estará a lo dispuesto en las directrices y normas establecidas en la «Política de viajes y gastos de BT» vigente en cada momento.

b) En los supuestos de desplazamientos, que impliquen cambio de centro o lugar de trabajo habitual, la Empresa abonará la diferencia del precio del traslado desde su domicilio al nuevo centro de trabajo, si es que la hubiere, tomando como referencia el precio del transporte público.

Se notificará por escrito la duración del desplazamiento, y con antelación suficiente para poder conciliar la vida profesional y familiar.

## **CAPÍTULO VII Permisos y licencias**

### **Artículo 29. Permisos retribuidos.**

1. Adicionalmente a los permisos establecidos en el art. 37 ET, los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Tres días laborables por el nacimiento de hijo. En el caso de nacimiento por cesárea, el padre podrá disponer de dos días laborables adicionales.

b) En el caso de las mujeres embarazadas, quince días naturales previos a la fecha prevista del parto.

c) En los casos de acogimiento y adopción, la Empresa facilitará quince días naturales en concepto de permiso remunerado, los cuales serán a partir de la asignación del menor por parte de la Administración competente.

d) Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables. La distancia mínima requerida para que pueda entenderse la necesidad de

desplazamiento será de 200 km por trayecto.

e) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. La distancia mínima requerida para que pueda entenderse la necesidad de desplazamiento será de 200 km por trayecto.

2. Para la concesión y ejercicio de los permisos y licencias regulados en el presente convenio colectivo, los trabajadores deberá presentar a la mayor brevedad que permitan las circunstancias, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y la documentación pertinente que acredite la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

3. Los permisos y licencias antes indicados deben disfrutarse en la fecha en que se produce o se está produciendo el hecho causante, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, resultando irrelevante que aquél coincida en día festivo o con el periodo de disfrute de vacaciones.

## **Artículo 30. Permisos no retribuidos.**

1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar de un permiso no retribuido de un mes de duración cada tres años, sin necesidad de justificar su causa. Para poder disfrutar de dicho permiso es condición indispensable tener la aprobación del supervisor directo, que dependerá de las necesidades del servicio y siempre que no sea necesario cubrir la plaza ya sea con la plantilla o subcontratación.

2. En los supuestos de acogimiento y adopción, la Empresa facilitará a los progenitores la posibilidad de solicitar un permiso no retribuido, por un tiempo máximo de 30 días naturales.

**Artículo 31. Complemento por maternidad, paternidad e incapacidad temporal.**

Durante la situación de maternidad, paternidad e incapacidad temporal toda persona empleada percibirá, durante el periodo legal vigente, con cargo a la Empresa la diferencia entre la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100% de su salario fijo bruto percibido en el mes anterior a producirse la situación de maternidad, paternidad o incapacidad temporal.

**Artículo 32. Parejas de hecho.**

Se reconoce la plena equiparación de los derechos del régimen matrimonial al de las parejas de hecho, siempre y cuando resulte debidamente acreditada la existencia de tal condición, siendo el medio adecuado y necesario para ello la certificación del Registro de Parejas de Hecho correspondiente, acta notarial en la cual así se declare, u otra acreditación legalmente válida.

**Artículo 33. Seguro de vida y accidentes.**

La Empresa tiene concertada, a su cargo, una póliza de seguro de vida y accidentes para todos los Empleados, que cubre los riesgos de fallecimiento por cualquier causa, incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión u oficio por cualquier causa y fallecimiento por accidente.

Los Empleados tendrán a su disposición en la intranet de la Empresa el resumen de las condiciones particulares de la póliza del referido seguro de vida y accidentes.

**CAPÍTULO VIII Comisión Paritaria****Artículo. 34. Comisión Paritaria.**

1. Se constituye una Comisión Paritaria para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, de



conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 miembros de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, guardándose la proporción de su representatividad en la Empresa según los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales efectuadas y el mismo número en representación de la Empresa que serán designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de la representación sindical y de la Empresa.

3. La Comisión Paritaria se reunirá, con carácter extraordinario, cuando alguna de las partes la convoque y su funcionamiento se articulará en la forma que la misma acuerde. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones. Se levantará acta de cada una de las reuniones.

4. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la sede social de la Empresa pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello el acuerdo de ambas representaciones.

5. Los miembros de la Comisión Paritaria ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del convenio colectivo, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

6. La Comisión Paritaria se dotará de un Presidente, designado de entre los representantes de la empresa y un Secretario elegido de entre los miembros de la representación sindical. Ninguno de los dos cargos citados anteriormente gozará de voto de calidad.

7. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio colectivo.
  - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio colectivo.
  - c) Análisis y, en su caso, actualización de los puestos de trabajo y su encuadre en los actuales Grupos Profesionales, siempre que exista reclamación individual previa de un trabajador.
  - d) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio colectivo.
  - e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio colectivo.
  - f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio colectivo, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo, tanto de carácter individual como colectivo.
8. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva individualmente, los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos sean relativos a tiempo de trabajo, grupos profesionales, movilidad geográfica y funcional o reclamación de cantidad; a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto, sin que ello menoscabe su derecho a acudir a la vía administrativa o jurisdiccional.

## CAPÍTULO IX Inaplicación de condiciones de trabajo

### **Artículo 35. Procedimiento de resolución de discrepancias del procedimiento de no aplicación de condiciones de trabajo recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo as turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el período 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 fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no alcanzara un acuerdo, las partes se comprometen a recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o

autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la Empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO X Representación de los trabajadores y acción sindical**

### **Artículo 36. Representación de los Trabajadores.**

La Representación de los Trabajadores en el seno de la Empresa se instrumenta a través del Comité Intercentros, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y de los Delegados Sindicales de la Sección Sindical de Empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el presente convenio colectivo.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la Empresa en todos los procedimientos, comisiones o consultas previstos legalmente o en el presente convenio colectivo corresponderá a las secciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo y al Comité Intercentros (si constituido) o, en su lugar, los Comités de Empresa legalmente establecidos.

## Artículo 37. Comité Intercentros.

### 1. Composición.

El Comité Intercentros se crea al amparo del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores y estará compuesto por un máximo de 7 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según el número de representantes unitarios obtenidos por cada candidatura en las elecciones sindicales de todos los centros de trabajo de la Empresa en todo el ámbito estatal.

### 2. Competencias.

– El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley y el presente convenio colectivo atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su ámbito respectivo y específicamente el de negociar convenios colectivos.

– Tendrá la facultad de constituir las distintas comisiones internas que crea convenientes.

– Durante los procesos de Negociación colectiva podrán ser asistidos de cinco asesores como máximo, según niveles de representatividad de los distintos sindicatos con presencia en el Comité Intercentros.

– El Comité Intercentros designará los miembros que formarán parte, en su caso, del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, así como los integrantes de las Comisiones que se prevean en el presente convenio colectivo, respetando la misma representatividad de los integrantes del Comité Intercentros.

3 Los integrantes del Comité Intercentros tendrán derecho a asistir a 3 reuniones al año del Comité Intercentros, las horas y los gastos incurridos por la asistencia a las referidas reuniones serán a cargo de la Empresa, previa justificación documental.

**Artículo 38. Acumulación del crédito horario.**

Los miembros de los Comités de Empresa, podrán acumular su crédito horario en uno o en varios miembros.

**Artículo 39. Elecciones sindicales.**

Las elecciones sindicales se celebrarán el mismo día en las distintas unidades electorales existentes en BT. La circunscripción será provincial excepto en aquellas circunscripciones que tengan menos de 6 trabajadores, en cuyo caso se podrá aplicar el art. 63.2 del ET.

**Artículo 40. Comisiones de Estudio.**

1. Se crearán comisiones de estudio que tendrán carácter paritario, y estarán compuestas por 3 miembros de los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, guardándose la proporción de su representatividad en la Empresa según los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales efectuadas, y el mismo número en representación de la Empresa.

2. Las comisiones se constituirán y comenzarán sus actividades después de la firma del presente convenio colectivo, en las siguientes materias:

- Salud laboral.
- Igualdad.
- Formación.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, se podrán crear comisiones de estudio, con la misma composición y proporción que la indicada en el apartado 1 del presente artículo en cualquier otra materia que las partes acuerden.

## **CAPÍTULO XI Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral**

### **Artículo 41. Principios generales.**

Tanto la Empresa como los trabajadores de BT vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones y medidas de prevención de la seguridad y salud laboral contenidas en la legislación vigente en cada momento.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo valoran la importancia de la formación como elemento esencial de las acciones preventivas, comprometiéndose por tanto a realizarla de forma eficaz. Asimismo, se emprenderán acciones y medidas encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción, defensa de la salud y mejora de las condiciones de trabajo.

### **Artículo 42. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal con arreglo a la escala establecida en la normativa vigente, salvo pacto en contrario con la Empresa.

2. El Comité de Seguridad y Salud laboral asumirá las funciones que le correspondan según la legislación, y su composición será la que establezca la normativa vigente.

### **Artículo 43. Competencias, facultades y garantías.**

Las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud serán los establecidos en la normativa vigente.

**CAPÍTULO XII Igualdad y conciliación**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el Plan de Igualdad y política de igualdad vigente en BT.

**Tablas salariales**

| Función                  | Grupo profesional | Salario base anual<br>(incluye pagas extras) |
|--------------------------|-------------------|--|
| Servicios Profesionales. | Grupo 1           | 27000  |
|                          | Grupo 2           | 23000  |
|                          | Grupo 3           | 20500  |
|                          | Grupo 4.1         | 18500  |
|                          | Grupo 4.2         | 16500  |
| Gestión Operativa.       | Grupo 1           | 27000  |
|                          | Grupo 2           | 23000  |
|                          | Grupo 3           | 20500  |
|                          | Grupo 4.1         | 16500  |
| Gestión Contrato/Oferta. | Grupo 1           | 27000  |
|                          | Grupo 2           | 23000  |
|                          | Grupo 3           | 20500  |
|                          | Grupo 4.1         | 16500  |
| Apoyo Corporativo.       | Grupo 1           | 27000  |
|                          | Grupo 2           | 23000  |
|                          | Grupo 3           | 18500  |
|                          | Grupo 4.1         | 16500  |
|                          | Grupo 4.2         | 14000  |







# **ANEXO I**

  

## **AL I CONVENIO DE EMPRESA DE BT ESPAÑA**

De conformidad con el acuerdo alcanzado, con fecha 23 de febrero entre BT España Compañía de Servicios Globales de Comunicaciones S.A.U. (en adelante “la empresa”), la Sección Sindical de CC.OO. y la Sección Sindical de UGT, a continuación se recogen las políticas aplicables y vigentes en la Compañía, a la fecha de la firma del I Convenio Colectivo de BT España, sobre las que las partes acuerdan, que la modificación sustancial de cualquier de ellas, será negociada ente la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores.

| Política   | Vigente desde      |
|--|--------------------|
| Política de Pluses de Disponibilidades, Guardias, Turnicidad y Nocturnidad | 1 de Julio de 2012 |
| Plan de Igualdad: aplicación y mejoras de la Ley de Igualdad               | 31 de mayo de 2010 |
| Trabajo Flexible   |                    |

## **Política de Pluses de Disponibilidad, Guardias, Turnicidad y Nocturnidad**

### Objeto

El propósito de esta norma es definir las condiciones para la prestación del servicio de aquellas personas que por necesidades del cliente, proyecto, mejora de infraestructuras,.... requiera que los servicios se realicen en un horario diferente a la jornada habitual de trabajo definida y fijada para cada empleado de BT España y Arrakis en función de su puesto de trabajo.

El objetivo es ofrecer un soporte de calidad y eficaz que responda a las necesidades de nuestros clientes. Este objetivo requiere modelos de disponibilidad y atención a incidencias diferentes para los distintos colectivos que conviven en la organización, en estos momentos Servicios Profesionales y las funciones de soporte de Operaciones.

### Efectividad

La entrada en vigor de esta Norma tiene fecha 1 de julio de 2012. Por tanto, las condiciones aquí descritas se aplican a partir de dicha fecha. La compañía se reserva el derecho de revisar, modificar todas o algunas de las condiciones aquí descritas o de cancelar esta política, cuando las necesidades del trabajo, de proyectos concretos o los requerimientos de la compañía así lo aconsejen, previa consulta con los representantes de los trabajadores. La entrada en vigor de las actualizaciones que, en su caso, se realicen, serán las indicadas para cada una de las situaciones descritas en esta política.

### Aplicabilidad

Esta política nace de las necesidades de cobertura de servicio demandadas actualmente por el mercado, en relación con las instalaciones, servicio y soporte a nuestros clientes. Por tanto, en principio, esta norma será de aplicación a los Grupos de Trabajo que se determinen en cada momento según la estructura organizativa de la Compañía.

Las características especiales de los servicios y contratos con clientes pueden dar lugar a ajustes temporales de la política aquí definida hasta una nueva revisión del contrato que permita negociar condiciones acordes a las prácticas y normas definidas en BT.

## Herramientas

Para recibir consultas y/o avisos de avería el empleado en servicio de guardias o de intervenciones planificadas dispondrá de un teléfono móvil, según elección de la compañía en cada momento. El empleado que tenga asignado dicho teléfono será responsable del adecuado uso del mismo, debiendo a la compañía cualquier anomalía o sustracción del mismo acorde a las políticas de seguridad de BT.

Igualmente, el empleado en servicio de guardias dispondrá del servicio gratuito de conexión a Internet, bien a través de ADSL, 3G o cualquier otro dispositivo que la empresa pueda decidir y que le permita acceder en remoto a las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo.

El empleado es responsable de utilizar esta herramienta de trabajo para fines estrictamente profesionales y no personales o particulares.

## Periodicidad

Los Supervisores inmediatos de los empleados a los que es aplicable esta Política, prepararán turnos rotativos para cada uno de sus Grupos, identificando los empleados que prestarán dicho servicio así como los períodos semanales asignados a cada uno.

El período máximo de guardias o de disponibilidad asignado a cada empleado será de tres semanas por mes; no obstante, si las condiciones del trabajo y los compromisos con los clientes lo aconsejasen, el número de turnos, período máximo de guardias o disponibilidades así como el número de personas asignadas a cada turno podría cambiar.

El Director del área que ha de prestar tal servicio, propondrá a la dirección de la compañía las nuevas condiciones a fin de que el servicio pueda proporcionarse adecuadamente. De igual forma, los períodos de guardia o disponibilidad superiores al indicado anteriormente podrán ser aceptados excepcionalmente, previa solicitud de las personas involucradas, como consecuencia de intercambios personales, vacaciones o enfermedad.

## 1-Turnicidad

Las características de los servicios prestados puede requerir la existencia de colectivos de empleados que deban prestar sus servicios en el sistema de turnos. La asignación a turnos puede ser algo permanente e inherente a las necesidades de un proyecto o podría evaluarse la posibilidad de que fuera algo coyuntural debido a las especiales circunstancias de servicio de un determinado proyecto o cliente. En ambos casos se informará con antelación suficiente a los empleados que se les requiera trabajar en turnos, así como del tipo de turnos y la remuneración asociada a ellos.

- Se establece para turnos de 24\*7, incluyendo sábados y domingos, una retribución de 2100€ brutos anuales, que contempla tanto la compensación por el trabajo en turnos como la nocturnidad asociada a dichos turnos.
- Para turnos de mañana y tarde, de lunes a viernes, ambos turnos en horario diurno (hasta las 22:00) se establece una compensación de 500€ brutos anuales. En aquellos casos que por necesidad del servicio alguno de los turnos se extienda regularmente total o parcialmente entre las 22:00 y las 6:00, el empleado percibirá la cantidad de 540€ brutos al año de manera adicional.
- Por cada día festivo (festivos nacionales o locales) que el empleado que está en turnos tenga que trabajar recibirá una cantidad adicional de 50€ brutos por día. Igualmente los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero se considerarán festivos a partir de las 18:00. En el caso de los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero la compensación será de 100€ brutos por cada uno de esos días.

- Aquellos empleados que sean requeridos de forma urgente para cubrir el turno de otro empleado que por necesidades de fuerza mayor no pueda realizar su turno será compensado de forma excepcional con 150€ por día efectivo que tenga que sustituirlo hasta que se regularicen los turnos.

|  |      |
|--|------|
| Plus Turnicidad (anual) 24x7 de L- D         | 2100 |
| Plus Turnicidad (anual) Mañana/Tarde, de L-V | 500  |
| Plus Nocturnidad (anual)                     | 540  |
| Día Festivo (en turnos)                      | 50   |

## 2- Prestación Servicios entorno Servicios Profesionales

### 2.1- Guardias / on call

Este modelo será de aplicación a todos aquellos empleados asignados al área de Servicios Profesionales que por necesidades de prestación de servicios a clientes se les requiera para cubrir este servicio.

Se establece un pago único por el concepto de guardia y gestión de incidencias y resolución de averías y de acuerdo a los siguientes tramos de tiempo y su correspondiente compensación (en euros).

|                                  | Compensación |
|----------------------------------|--------------|
| Guardia semanal 7 días           | 300          |
| Guardia semanal 6 días           | 250          |
| Guardia fin de semana y festivos | 150          |
| Guardia fin de semana            | 100          |

En el caso de Guardias de 7 días se establece un pago adicional de 200€ brutos a la semana, para aquellas guardias que requieran de más de 15 horas de gestión de incidencias durante la semana de la guardia.



## 2.2-Intervenciones Planificadas

Las Intervenciones Planificadas realizadas por empleados que no hacen guardias pero que, de forma excepcional, puede ser requeridos para realizar trabajos en un horario diferente a la jornada habitual de trabajo definida y fijada para cada empleado de BT España y Arrakis, deberán ser intervenciones requeridas por el cliente y autorizadas expresamente por la compañía, de acuerdo al procedimiento establecido en cada grupo.

La forma de compensar las horas de intervención planificadas se hará de acuerdo al cuadro adjunto, es decir se utilizará un multiplicador sobre el coste base de cada persona por hora, en concreto:

Horario diurno: hora base x 1,5

Horario nocturno: hora base x 2

Domingos y festivos: hora base x 2,5

Entendiendo el horario diurno al que va desde la finalización de la jornada de trabajo habitual del empleado en cuestión y hasta las 22:00 horas y siendo el horario nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y hasta las 6:00 horas.

Para cada uno de estos tramos horarios se establece una cantidades de pago mínimas y máximas, para asegurar una compensación razonable, de tal forma que en el horario diurno, el pago por hora nunca será inferior a 25€ la hora ni superior a 33€ la hora. Para el caso de la intervención nocturna, los límites estarán entre 30 y 40€ brutos a la hora. Y en el caso de festivos el límite estará entre 35 y 45€ brutos la hora.

El buen gobierno de la gestión de las intervenciones planificadas significa que en aquellos casos que la intervención se prolongue hasta altas horas de la madrugada, se permita que el empleado en cuestión pueda flexibilizar su horario de entrada al día siguiente para así asegurar las horas mínimas de descanso necesarias.

|                            | Compensación | Límites compensación |
|----------------------------|--------------|----------------------|
| hora Intervencion diurna   | Factor 1:1,5 | 25-33                |
| Hora Intervencion nocturna | Factor 1:2   | 30-40                |
| Hora intervencion festivo  | Factor 1:2,5 | 35-45                |

Adicionalmente se podrán identificar proyectos o clientes que por las especiales características del servicio a prestar requieran de una adaptación específica de la política de prestación de servicios aquí definida.

En esos casos en que así se requiera, el modelo de gestión será diseñado en común acuerdo entre el Director del Área y Recursos Humanos, asegurando que el modelo de gestión a implantar cumple las condiciones legalmente establecidas, respeta los tiempos de descanso necesarios, se comunica con la suficiente antelación a los empleados, se informa a los representantes de los trabajadores, y se pone en marcha los canales adecuados para su adecuada implantación. En cualquier caso deberán ser medidas transitorias hasta la implantación efectiva de la política de prestación de servicios definida por la compañía.

### 3- Prestación Servicios entorno Operaciones

#### 3.1- Disponibilidad (stand by)

Este modelo será de aplicación a aquellos colectivos del área de Operaciones que habiendo terminado su jornada laboral estén en situación de disponibilidad para resolver las incidencias que pudieran surgir, bien de forma remota o presencial en la oficina.

Se compensará por semana efectiva y completa de disponibilidad la cantidad de 350€ brutos por semana

Adicionalmente y por cada hora de dedicación efectiva a la resolución y soporte de averías e instalaciones se compensará con una cantidad atendiendo al horario en el que sea necesario realizar la gestión y de acuerdo a las siguientes cantidades:

|                               | Disponibilidad | Hora intervención dentro de periodo de disponibilidad diurna | Hora intervención dentro de periodo de disponibilidad nocturna | Hora intervención dentro de periodo de disponibilidad |
|-------------------------------|----------------|--|--|---|
|                               |                |  |  | festivo   |
| Disponibilidad semanal 7 días | 350            | 20   | 27   | 33  |

Los empleados en situación de disponibilidad que tengan que realizar intervenciones o gestionar incidencias, dichas intervenciones no deberán de sobrepasar las 12 horas continuadas, cuando el responsable prevea que se van a dilatar en el tiempo, deberá gestionarlo para relevar a esa persona.

Cuando, según el calendario laboral, alguno de los días laborables de la semana sea festivo además del sábado y del domingo correspondiente, habrá una retribución añadida de 50 euros por ese día festivo.

Adicionalmente para los días 24 y 31 de diciembre todas las personas que requieran estar en servicio de guardia, tendrán una compensación de 77 euros. En caso de que sea necesaria alguna intervención con dedicación efectiva a resolución y soporte de averías entre las 23.00 horas del día 24 y las 15.00 horas del día 25, y entre las 23.00 horas del día 31 y las 15.00 horas del día 1, esta compensación quedará en los siguientes términos:

- Hasta 4 horas de dedicación: 150 euros
- Más de 4 horas de dedicación: 220 euros

### 3.2 Intervenciones Planificadas

Estas se pagan conforme a los siguientes tramos horarios:

- Laborables diurnos: 31 euros/hora.
- Laborables nocturnos, fines de semana diurnos y festivos diurnos: 37,17 euros/hora

- Fines de semana nocturnos y festivos nocturnos: 43 euros/hora

Entendiendo el horario nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Las Intervenciones Planificadas de empleados que no hacen disponibilidad pero que, de forma excepcional, puedan ser requeridos para una intervención para solucionar o coordinar la solución de un incidente, se registrarán por este mismo sistema retributivo según tramo horario.

En el caso de que al empleado que haya realizado una intervención planificada se le requiera que esté disponible durante las 24 horas siguientes a las que se ha realizado dicha intervención, recibirá una compensación de 49,57€ brutos por esa disponibilidad.

Todas las intervenciones deben ser a requerimiento de la Compañía y de acuerdo con el procedimiento que establezca cada área.

## Administración y control del servicio

Como fase previa se identificarán aquellos servicios, proyectos o circunstancias que requieran que un empleado esté asignado a alguno de estos servicios de guardia o disponibilidad.

Aquellas personas susceptibles de prestar sus servicios en modo guardia, disponibilidad o turnicidad, deberán firmar un acuerdo de prestación de servicio de acuerdo al colectivo al que pertenezcan.

Sólo se podrá estar adscrito a un modelo de prestación de servicios en cada momento, que será el que se determine en función de las necesidades del proyecto al que esté asignado. En caso de movilidad interna a otros proyectos que requieran otro tipo de servicio se gestionará con la suficiente antelación para permitir realizar los cambios necesarios.

En el servicio prestado en sistema de turnos no cabe la posibilidad de realizar intervenciones planificadas fuera de horario o servicios en modo guardia o disponibilidad ya que, de acuerdo con la naturaleza del servicio a turnos, siempre debería haber alguna persona en el siguiente

turno capaz de gestionar las intervenciones, salvo autorización expresa del jefe directo.

Las intervenciones planificadas se consideran algo excepcional y sujetas a realizar fuera del horario habitual de trabajo asignado a ese empleado en concreto.

Determinados proyectos o servicios pueden requerir la necesidad de ajustar el horario habitual de trabajo a las necesidades de dicho servicio. Si es el caso, se informará con la suficiente antelación al empleado. Estas circunstancias que pueden considerarse coyunturales no conllevarán una compensación económica adicional, siempre que el ajuste horario de realice dentro de la jornada diurna, en otro caso habría que aplicar las compensaciones correspondientes.

No se abonará ninguna otra cantidad o plus diferentes a las recogidas en esta política salvo autorización expresa del Director de Área y de Recursos Humanos.

En el caso de pago por horas destinadas a intervenciones el pago será por horas completas de intervención.

Estas retribuciones se entienden brutas y de ellas se deducirán las cantidades que por contribución a la Seguridad Social, impuestos o cualquier otro tipo, establezcan las normas vigentes.

**Plan de Igualdad BT España  
31 de Mayo de 2010 a 30 de Mayo de 2013**

**PREÁMBULO**

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOI), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Atendiendo a lo anterior, BT España manifiesta su voluntad de llevar a cabo medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes.

En atención a todo lo anterior, BT España procede a aprobar un plan de igualdad y a presentarlo ante el organismo correspondiente a los efectos de su visado. Consciente de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad, BT España se compromete a llevar a cabo, durante la vigencia del mismo, las medidas aquí dispuestas, a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

## 1. DISPOSICIONES GENERALES

BT España ha creado una comisión de Igualdad para la realización del plan de igualdad que a continuación define en sus artículos.

### **Artículo 1.- Partes suscriptoras.**

1. BT, así como los legales representantes de los trabajadores/as se encuentran legitimados a negociar y, en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente acuerdo.

En concreto, son partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad, de una parte, D. Jacinto Cavestany en su calidad de Consejero Delegado de BT España, D. Emilio Cortés en calidad de Director de RRHH, por parte de la Comisión de Igualdad Dña. Marta Lamas, en calidad de Responsable de Igualdad de Oportunidades, Dña Sara Díaz y D. Alfonso González- Vivas, y de otra, D. David Ramayo y Dña Pilar Sanz por parte de CCOO, Dña. Sonia Fernández, por parte de UGT, D. José Ramón Carranceja, por ERL y Aldo Martinetto como Delegado de Personal de Centro de Barcelona, miembros de los Comités de Empresa presentes en BT España, en representación de los trabajadores/as.

### **Artículo 2.- Estructura del Plan de Igualdad**

El presente Plan de Igualdad queda estructurado en tres títulos, precedidos de un preámbulo relativo al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.

El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El Título II del Plan de Igualdad hace referencia al Diagnóstico de situación de BT España elaborado por el Comité de Igualdad, y de acuerdo al modelo de Diagnóstico del Instituto de la Mujer dependiente del Ministerio de Igualdad.

El Título III del Plan de Igualdad se estructura en cinco capítulos, cada uno de los cuales centrado en una materia o área de actuación diferenciada.

Cada capítulo prevé los concretos objetivos marcados por BT España respecto a cada área o materia, indicando a continuación las medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en BT España con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos, así como los recursos y medios previstos para su aplicación.

### **Artículo 3.- Objetivo general del Plan de Igualdad.**

1. El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en seguir garantizando el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de BT España.
2. Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan los concretos objetivos del Plan, previstos en el Título II.

### **Artículo 4.-Ámbito de aplicación espacial.**

1. En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan será de aplicación a la totalidad de BT España.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinados centros de trabajo, áreas o departamentos. Estas concretas medidas se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan, en función del área o materia a la que afecten.

2. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para todos los trabajadores/as de BT España, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.



## **Artículo 5.- Ámbito de aplicación temporal.**

1. El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de proporcionalidad y ajustados a la realidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la empresa en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose la misma desde el día 31 de Mayo de 2010, día de su entrada en vigor, hasta el 30 de Mayo de 2013.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se adjunta al presente como Anexo II “Calendario de actuaciones”.

2. Llegada la fecha término antes indicada, se aprobará un nuevo Plan, ajustándose a la evolución experimentada en BT España. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo Plan, se entenderá prorrogado automáticamente el Plan de Igualdad 2010-2013.

3. Sin perjuicio de lo anterior, las medidas promocionales que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o no igualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.

## **Artículo 6.- Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan**

1. La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, BT España se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier tipo, necesarios, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

a) Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento, formada por el Responsable en materia de Igualdad, y los representantes de los trabajadores integrantes de la Comisión de Igualdad.

b) Mantenimiento de la figura del/a Responsable en materia de Igualdad, persona responsable del impulso del Plan de Igualdad, encargada de supervisar la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.

c) Reserva de un mínimo de 4 horas dedicadas a la información, formación y /o sensibilización de los trabajadores en materia de igualdad de oportunidades en los términos que defina la Comisión de Igualdad.

d) Asignación de los recursos económicos necesarios que se deriven de las medidas aprobadas en el Plan de igualdad.

2. Esta lista no es cerrada ni tasada, por lo que atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, BT España podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de los objetivos.

3. Asimismo, respecto a cada área de actuación tratada en el Plan, BT España concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus objetivos.

## **Artículo 7.- Sistema de evaluación y seguimiento.**

1. Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, se creará una Comisión paritaria de Evaluación y Seguimiento en materia de igualdad, compuesta de un lado, por empleados de BT España, y de otro, por la representación legal de los trabajadores, a través de miembros de los Comités de Empresa vigentes y/o delegados de personal. Necesariamente formará parte de dicha Comisión la persona Responsable en materia de igualdad.

2. La Comisión será la encargada de la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, a través de reuniones periódicas. Dichas reuniones, deberán celebrarse al menos cuatro veces al año, siendo la primera reunión convocada para Octubre de 2010.

Anualmente, se realizará un diagnóstico en BT España para poder hacer un seguimiento del alcance de las medidas aprobadas y proponer nuevas medidas a la Dirección si se considerara pertinente.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- a) Objetivo que se pretende alcanzar.
- b) Medida correctora o promocional llevada a cabo para su consecución.
- c) Medios o recursos concretos que se han aplicado.
- d) Fecha de implantación de la medida.
- e) Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos... etc.

3. La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración, control y corrección en caso de requerirse, de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:

- i) Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
- ii) Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- iii) Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en BT España.
- iv) Conocer el grado de satisfacción y efectividad del Plan.

- v) Facilitar la información sobre la aplicación del Plan.
  - vi) Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.
4. Por otro parte, BT España designará una persona como Responsable en materia de igualdad, encargada del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, que deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el mismo derecho de información y acceso que los legales representantes de los trabajadores, en los términos dispuestos en el artículo 8 del Plan, así como en la normativa de general aplicación.

5. BT España ha creado una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, que trabajará en el contenido del Plan de Igualdad, incluyendo los anexos y diagnósticos que son de carácter exclusivo de la Comisión de Igualdad. El contenido de completo del Plan de Igualdad, incluyendo los anexos y Diagnósticos realizados, serán accesibles para los miembros de la Comisión paritaria de igualdad.

## **Artículo 8.- Derecho de acceso.**

1. Se garantiza el acceso a las disposiciones generales del Plan de Igualdad de BT España a todos los trabajadores, siendo accesible en la Intranet de BT España.
2. En cumplimiento de lo anterior, la Empresa facilitará información sobre:
  - i) Contenido del Plan de Igualdad, incluido objetivos y medidas establecidas.
  - ii) Datos relativos a la presencia de mujeres y hombres en BT España.
  - iii) Identificación del/a Responsable en materia de igualdad.
  - iv) Consecuencias o cambios observados tras la implantación de las medidas.

## **Artículo 9.- Protocolo de intervención ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1. Siguiendo lo dispuesto en el artículo 48 de la LOI, la Empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la aplicación de un protocolo específico.

Este protocolo, que se adjunta como Anexo IV “Protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo” tiene por objeto la promoción de la prevención del acoso, así como el establecimiento de un cauce de denuncia o reclamación ante estas situaciones.

2. Los representantes de los trabajadores/as contribuirán a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de los empleados de BT España y la información a la Dirección de Recursos Humanos de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento que pudieran propiciar posibles situaciones de acoso.

## **2. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD**

En BT España la Comisión de Igualdad, ha trabajado en la realización del diagnóstico cuantitativo y cualitativo que estudia la situación de BT España en el periodo de 1 de Abril de 2009 a 31 marzo de 2010.

En dicho diagnóstico queda reflejado que BT España cuenta con una plantilla de 535 personas, con un número de 168 mujeres (31,4%) y de 367 hombres (68,6%), siendo el 100% de los contratos de carácter indefinido.

En el año fiscal 2009/10 de BT España, se han incorporado un total de 7 personas, siendo un 28,6% de mujeres frente a un 71,4% de hombres.

La presencia por las distintas categorías que BT España establece es de Comité de Dirección, Gestión Directiva, Carrera Directiva y Especialistas y Técnicos; son en las categorías de Gestión Directiva y carrera Directiva donde las mujeres tienen menor presencia.

BT España ha apostado siempre por la conciliación, obteniendo la certificación del Programa Óptima, el 27 de Mayo del 2005, dependiente del Instituto de la Mujer, apostando por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres facilitando la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas e incorporar las acciones positivas como práctica habitual en la política de recursos humanos.

El 29 de marzo de 2007, BT España publica dos medidas adicionales que mejoran las condiciones reflejadas en la Ley de Igualdad.

“La posibilidad de que la nueva reducción de 1/8 de la jornada laboral por guarda legal, se pueda realizar en formato de jornada continua (por ejemplo de 8 a 15 horas), sin necesidad, por tanto, de realizar una parada para comer, como se establece en el horario de trabajo de nuestra compañía.”

“BT complementará el salario hasta el 100% de los padres que soliciten la suspensión del contrato de 13 días por paternidad. La nueva medida establece para estos casos la misma compensación que para la suspensión del contrato por baja maternal (...)”

En noviembre de 2007, incluye una medida adicional en su apuesta por la conciliación de la vida laboral y personal de la plantilla, contrata el "Plan de Trabajo – Vida" con Más vida red, que tiene por objeto facilitar a sus profesionales el acceso o uso de determinados servicios, ahorrando tiempo y facilitando la organización de su vida personal o familiar

Por todo ello, cabe concluir que BT España es una empresa comprometida con la Igualdad de trato.

Así pasamos a exponer los diagnósticos y encuestas llevados a cabo en el seno de la Compañía en el Anexo II.

## **2.1.SALUD LABORAL**

Actualmente BT España dispone de un Comité de la Salud que se encarga de la vigilancia y cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

Dentro de los canales de comunicación e información disponibles para los empleados BT España cuenta con un facultativo médico en plantilla para la vigilancia de la salud y bienestar de los empleados, quien igualmente puede recoger las inquietudes y consultas de los trabajadores a este respecto.

Durante la evaluación de riesgos no se detectó ningún riesgo para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en BT España, por lo que no ha sido necesario incorporar ninguna medida específica de protección.

No obstante, de acuerdo al American College of Obstetrics and Gynecology, se recomienda que las mujeres embarazadas no viajen fuera del país ni en el primer ni en el segundo trimestre del embarazo. En el primero porque es el período en el que son más frecuentes los abortos espontáneos. En el segundo porque puede adelantarse el parto o pueden aparecer problemas de salud relacionados con su estado que necesitan asistencia sanitaria. En cualquier caso si fuese necesario el viaje por motivos laborales, se les recomienda hablarlo con su ginecólogo y tomar la decisión en función del destino y de los antecedentes personales de la embarazada para asegurar que pueda recibir una asistencia médica adecuada.

BT España siguiendo esta directriz, fija como política de Compañía, que se recomienda a mujeres embarazadas, en cualquier momento del embarazo, que no realicen viajes en los que puedan aparecer problemas de salud relacionados con su estado.

Por otro lado, las personas que forman parte de los equipos de Alarma y Evacuación, así como, los que forman parte de los equipos de Primeros Auxilios tienen asignadas dentro de sus funciones en caso de emergencia el ayudar a las personas que pudieran tener problemas de movilidad o dificultades para evacuar, como pueden ser mujeres en el tercer trimestre del embarazo.

## **2.2. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

La Empresa, dentro de su política general para evitar situaciones discriminatorias emite regularmente comunicados a través de correo

electrónico a todos sus empleados con el fin de evitar un lenguaje sexista en los mensajes transmitidos. BT España, por medio de su departamento de Recursos Humanos, realiza acciones de sensibilización y asesoramiento. En todo caso, BT España considera que este comportamiento debe ser extensible y practicado por sus empleados no solo en el ámbito interno de la empresa, sino igualmente en su vertiente social, por lo que proporciona la información y los medios para conseguir este fin.

BT España se ha comprometido con la firma del Charter de la Diversidad (Julio 2009) a respetar la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación.

Adicionalmente, la política seguida por la Empresa en esta materia se encuentra a disposición de todos los empleados en la Intranet de la Compañía: <http://globalservices.intra.bt.com/es/>

## **2.3.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

En BT España no ha existido denuncia alguna por acoso sexual ni discriminación sexual. En todo, la Empresa ha creado el programa "Tolerancia cero" para conducir el acoso y la intimidación en BT España para:

- Mantener un ambiente de trabajo en el que los empleados se respeten los unos a los otros
- Conseguir una organización en la que no se toleren los comportamientos de acoso
- Lograr un lugar en el que la gente no esté intimidada y pueda dar lo mejor de sí mismos

Adicionalmente, BT España cuenta con un mecanismo de denuncia y resolución interna de las quejas emitidas por los empleados en esta materia.

La información relativa se encuentra accesible desde la intranet de BT:

[http://globalservices.intra.bt.com/es/plan\\_de\\_igualdad/politica\\_contra\\_acoso.html](http://globalservices.intra.bt.com/es/plan_de_igualdad/politica_contra_acoso.html)



Estas quejas pueden estar relacionadas con prácticas inadecuadas en el lugar de trabajo, sospechas, injusticias, serios riesgos para la salud y la seguridad, acoso moral y sexual, etc.

En el caso de colaboradores externos y/o becarios, comunicarán su queja a Recursos Humanos. Si se trata de un trabajador de empresa de servicios o ETT, informará a la empresa a la que pertenece, y ésta contactará con Recursos Humanos de BT para determinar conjuntamente la mejor forma de resolver el conflicto.

Los problemas serán tratados de manera cuidadosa, clara y profesional, teniendo presentes en todo momento nuestros valores. Todas las personas involucradas mantendrán absoluta confidencialidad y sensibilidad en todas las etapas del proceso.

### **3. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información contenida en este apartado, quedando para uso exclusivo de la Comisión de Igualdad el anexo II.

#### **3.1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN, FORMACIÓN, EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y RETRIBUCION**

##### **3.1.1. Objetivos**

Objetivo: Mantener la equidad en el trato, contratación, formación profesional y desarrollo de los empleados presentes en BT España.

##### **3.1.2. Medidas**

###### **A. Selección y contratación**

Se reforzará y seguirá trabajando en la aplicación de métodos de selección y contratación no discriminatorios, desarrollando acciones que aseguren la adecuada formación y sensibilidad a quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, bajo la premisa de una progresiva presencia equilibrada de la mujer.

A estos efectos, BT España dispone de indicadores de género que permiten conocer la situación en materia de género en los diferentes ámbitos de gestión de los recursos humanos

Como consecuencia del Diagnóstico se ha detectado que, aun cuando en las contrataciones de personal hay unos porcentajes de género paritarios, sería adecuado disponer de información desgregada por razón de género en relación con el proceso de incorporación a la Empresa:

- Currículos vitae que llegan a la Empresa para las diferentes categorías profesionales.
- Candidatos seleccionados de entre los currículums.
- Candidatos entrevistados o que han realizado las pruebas
- Candidatos seleccionados para contratación
- Candidatos rechazados, estableciendo para ello un cuestionario muy básico sobre los motivos del rechazo y la fase del proceso en que han sido rechazados.

Esta información deberá incluir también aquellos casos de incorporación a la plantilla procedente de una asignación o traslado internacional.

## B. Promoción

El disfrute de cualquiera de las medidas relacionadas con la conciliación en ningún caso constituirá un factor discriminatorio para quienes lo hubieran solicitado, promoviendo desde la dirección actitudes positivas ante l@s compañer@s que las disfruten.

Se continuará con la información y sensibilización en materia de igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de promoción profesional.

Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea

posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desglosado por sexos y edad.

## C. Formación

Se favorecerán la información de los correspondientes itinerarios formativos para el acceso a la función de dirección con criterios de acción positiva a favor del género menos representado.

BT España informa puntualmente de las becas liderA promovidas por la Comunidad de Madrid y la Comisión Europea, al igual que forma parte de la European Professional Women's Network.

Se seguirá trabajando en la adecuación de los horarios y los periodos formativos a las necesidades de l@s trabajador@s que lo requieran.

Se fomentará la formación y reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

La persona que se incorpore a BT tras una ausencia prolongada asociada a baja médica durante el embarazo o excedencia por cuidado de hijos, analizará, con su responsable, si existe la necesidad de realizar alguna acción formativa específica de su función, para su mejor re-incorporación al trabajo. En caso afirmativo, el supervisor/a del trabajador/a realizará las gestiones que correspondan para confirmar la viabilidad y momento en el que se puede llevar a cabo dicha formación.

Cuando se produce una reincorporación tras un permiso por maternidad, el supervisor/a correspondiente deberá asegurar que la persona realiza, a la mayor brevedad posible, y si las hubiera, acciones formativas técnicas o propias de la función que hubieran ya realizado compañero/as desempeñando las mismas funciones y que no responde a situaciones individuales, sino a requerimientos del puesto de trabajo.

Al efectuar invitaciones a participar en todos los tipos de acciones de formación o cursos de BT España deberá recogerse, desgregado por razón de género:

- El colectivo de profesionales base que podría ser objeto de la acción de formación.
- El número de personas seleccionado e invitado a participar.
- El número de personas que no acude al curso o que rechaza su participación en el curso, estableciendo para ello un cuestionario muy básico sobre los motivos del rechazo.
- El número de personas que finalmente efectúan en curso o participan en la acción de formación.

## D. Evaluación del desempeño

En el proceso de evaluación del desempeño, se establecen unas valoraciones que permiten conocer la calificación del desempeño de los profesionales.

Con objeto de disponer de una visión desde el punto de vista de género de los resultados de la evaluación, se incorporarán a los datos numéricos de profesionales valorados los indicadores por razón de género, de forma que se disponga de información en relación con cuantas mujeres y cuantos hombres han recibido una calificación extraordinaria, buena, normal...en función de las evaluaciones existentes en cada momento.

Adicionalmente, se aplicarán indicadores de género, al realizar análisis de la distribución de los niveles de desempeño en personas en situaciones especiales como son jornadas reducidas, bajas por incapacidad temporal relacionada con la maternidad (cuando sea conocido) o maternidad.

## E. Retribución

Así mismo, la dirección de Recursos Humanos realiza seguimiento específico y por género, en de las condiciones retributivas, dedicando especial atención a aquellas personas que se encuentren en situaciones especiales como son jornadas reducidas, bajas por incapacidad tem-

poral relacionada con la maternidad (cuando sea conocido) o maternidad.

### 3.1.3. Recursos

- Responsable en materia de Igualdad, la Comisión de Igualdad, Director de RRHH y responsables de las políticas y procesos de selección, contratación, promoción, formación, evaluación del desempeño y retribución.

## 3.2. CONCILIACIÓN

### 3.2.1. Objetivos

Objetivo 1: Fomentar un uso responsable de permisos, licencias, y situaciones de excedencia.

Objetivo 2: Mantener, revisar y ampliar en lo adecuado las medidas ya implantadas a través del Plan de Igualdad de Oportunidades

Actuaciones:

1.1 Mantener informados a los trabajadores sobre la posibilidad de disfrutar de los permisos y licencias, así como de su régimen de aplicación, evitando en la medida de las posibles situaciones de carga de trabajo extraordinaria para el resto de empleados de un mismo equipo.

1.2 Priorizar la concesión de permisos motivados por la atención de responsabilidades familiares.

Objetivo 2: Mantener, revisar y actualizar del Plan de Conciliación

Actuaciones:

2.1 Realizar anualmente una revisión del Plan de Igualdad y actualizarlo.

2.2 Definir un modelo de trabajo flexible (en proceso de desarrollo por parte de la Dirección y representantes de los trabajadores).

## 3.2.2 Medidas

### Acogimiento y adopción

En los casos de acogimiento y adopción, BT España facilitará 15 días naturales en concepto de permiso remunerado, los cuales serán a partir de la asignación del menor por parte de la administración competente. Este permiso es equiparable al ya existente de 15 días adicionales que compañía ofrece a las mujeres embarazadas a disfrutar en las dos semanas previas a la fecha prevista de parto.

En casos de acogimiento y adopción, en el extranjero, BT España facilitará a los progenitores la posibilidad de solicitar una excedencia, permiso no retribuido, por un tiempo máximo de 30 días naturales.

Esta excedencia, acumulable a la ya existente Excedencia Óptima, requiere de un mínimo de antigüedad en BT España. Será requisito para solicitar esta excedencia, no haber disfrutado de una excedencia Óptima en el año inmediatamente anterior. Esta excedencia computará a efectos de antigüedad, si la naturaleza de la excedencia es por cuidado de menores.

### Reducción de Jornada para el cuidado de personas dependientes

Reducción de jornada para el cuidado de discapacitados dependientes con un primer grado de consanguinidad, de entre un octavo y la mitad de la jornada, sujeto a verificación de discapacidad reconocida oficialmente y de una persona sin ingresos propios (distintos de la propia pensión recibida del INSS).

### Flexibilidad Horaria

Se amplía la flexibilidad horaria de entrada de la jornada Óptima, disponible durante el primer año de vida del bebé, pudiendo ser la entrada entre las 8.00 a 10.00

En el caso de la reducción de jornada, el empleado podrá aplicar la flexibilidad existente referida a horarios de entrada (y salida) sobre la base del horario de entrada solicitado.

## Facilidades para la trabajadora embarazada

### Flexibilidad Espacial

En el caso de mujeres embarazadas, durante los 3-4 últimos meses del embarazo la persona podrá solicitar a su supervisor/a trabajar desde casa, en caso de existir algún tipo de discrepancia entre el responsable y la empleada, el médico de la empresa revisará y hará una recomendación vinculante acerca de la necesidad por parte de la empleada, de quedarse en casa y no desplazarse al centro de trabajo.

Esta medida, es adicional, a la ya existente, del permiso retribuido que BT España concede a los trabajadores, quince días previos a la fecha prevista del parto.

### Plazas de Parking

Con el fin de minimizar los problemas asociados al embarazo, las mujeres en los 3-4 últimos meses de embarazo tendrán derecho al uso de plaza de parking de BT siempre que haya disponibilidad derivada de ausencias prolongadas por bajas médicas o permisos de maternidad.

### Permiso de Paternidad

Los días naturales existentes por Ley, como permiso de paternidad, se amplían a tres días laborables. Este permiso es retribuido y deberá ser disfrutado única y exclusivamente los 3 días hábiles posteriores al nacimiento del niño@, adopción o acogimiento.

En los casos de nacimiento por cesárea, se añaden dos días laborables, a los 3 laborables del permiso de paternidad “ordinario” referido en el párrafo anterior.

Sustitución de permisos por maternidad y bajas de larga duración.

En los casos de permisos por maternidad o bajas de larga duración, el supervisor del equipo evaluará la necesidad de la incorporación de personal

para la sustitución efectiva de la persona que ha causado baja con el fin de realizar las actividades y/o funciones correspondientes al puesto en cuestión. De este modo, se tratará de mitigar el impacto por el aumento en la carga de trabajo y, por consiguiente, en la situación personal y conciliación de la vida familiar del resto del equipo. El resultado de esa evaluación se remitirá a la Comisión de Igualdad para el seguimiento general.

En aquellos casos en los que, por razones justificadas de negocio o especialización del puesto, no sea posible cubrir la plaza por personal externo, el responsable directo indicará el impacto en el equipo con el fin de que se adopten las medidas oportunas relacionadas con la distribución de carga laboral, control de estrés y/o compensaciones salariales.

## Formación y desarrollo

Existe la posibilidad de poder acudir a la formación impartida por BT a los empleados que hayan solicitado una excedencia por cuidado de hijos, y a los empleados que estén disfrutando de los permisos de maternidad y paternidad.

Esta asistencia es de carácter voluntario y enfocado al desarrollo personal/profesional, a la vez que disfruta de la Conciliación familiar.

### **3.2.3. Recursos**

Responsable en materia de Igualdad, la Comisión de Igualdad, Director de RRHH y responsables de la Política de Conciliación.

## **3.3. SALUD LABORAL**

### **3.3.1. Objetivos**

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.



## 3.3.2. Medidas

Actuaciones:

1.1 Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo- esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, alteraciones relacionadas con la menopausia, etc.).

## 3.3.3. Recursos

Responsable en materia de Igualdad, la Comisión de Igualdad, Director de RRHH y responsables de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

## 3.4. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

### 3.4.1. Objetivos

Objetivo 1: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.

Objetivo 2: Sensibilizar a los trabajadores/as acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

Objetivo 3: Dar a conocer el presente Plan a todos los trabajadores/as, cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupen.

### 3.4.2. MEDIDAS

Objetivo 1: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.

Actuaciones:

1.1 Emplear un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

1.2 Eliminar todo tipo de referencias o menciones relacionadas con roles o estereotipos.

1.3 Realizar un correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre.

1.4 Tener en cuenta, a los efectos de lo aquí dispuesto, cualquier medio de comunicación interno (circulares, tabloneros de anuncios, etc.) o externo (apariciones públicas, declaraciones de prensa, publicidad...etc.), y ya sea en forma verbal o escrita.

1.5 Tratar la igualdad de oportunidades desde un planteamiento de refuerzo positivo, evitando centrarse en un enfoque de “ayuda”, a veces indicador de situaciones de inferioridad o incapacidad. Es decir, priorizar un enfoque de la comunicación desde el planteamiento de la igualdad de oportunidades como un derecho irrenunciable.

1.6 Corregir formas de comunicación incorrectas o comportamientos tales como los dispuestos en el cuadro que se dispone a continuación:

Objetivo 2: Mejorar los sistemas de comunicación en BT España.

Actuaciones:

2.2.1 Identificar los diferentes grupos de interlocutores, con el fin de determinar el canal de comunicación más amigable y accesible para cada uno de ellos (intranet, correo electrónico o postal, revista interna, etc.).

2.2.2 Mantener informados a los trabajadores/as sobre las medidas o facilidades puestas a su disposición relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, permisos y licencias, o cualquier otra circunstancia que pueda afectarles, mediante manuales o planes donde se desarrolle en contenido de dichas medidas, y facilitando el acceso a los mismos.

2.3.1 Crear canales de comunicación específicos para trasladar a la Dirección y Comisión de Igualdad sugerencias, preocupaciones o cuestiones relacionadas con la Igualdad de Oportunidades.

Objetivo 3: Sensibilizar a los trabajadores acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

Actuaciones:

3.1 Realizar jornadas o seminarios sobre sensibilización en materia de igualdad, o participar en ellos.

3.2 Fomentar un lenguaje adecuado, mediante la divulgación de directrices o instrucciones al respecto.

3.3 Adoptar actitudes ejemplares y acordes a las políticas definidas por la compañía en materia de Igualdad de Oportunidades, por parte de los superiores y directivos, en tanto que la actitud de los directivos es una herramienta importante para influir en la actitud de los trabajadores/as a nivel individual.

Objetivo 4: Dar a conocer el Plan de Igualdad a todos los trabajadores/as, y compartir con ellos/as la aplicación del mismo, cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupen.

Actuaciones:

4.1 Informar a la totalidad de la plantilla de la existencia y contenido fundamental del Plan de

Igualdad mediante un lenguaje comprensible a todos los trabajadores/as.

4.2 Garantizar el acceso de los representantes legales de los trabajadores/as, a la información sobre el presente Plan, así como la relativa a la consecución de sus objetivos, en los términos dispuestos en el artículo 8 del presente Plan, así como según lo dispuesto en la normativa legal aplicable.

4.3 Permitir la propuesta y participación de los trabajadores/as en la aplicación y mejora del Plan, mediante un sistema de transmisión de propuestas o sugerencias.

### **3.4.3. Recursos**

Personas involucradas: Responsable en materia de Igualdad, el Departamento de RRHH y en general cualquier persona encargada de realizar comunicaciones de cualquier tipo, la Comisión de Igualdad, en cuanto al seguimiento de las medidas aplicadas en este ámbito.

Medios y recursos:

Tratamiento del tema en reunión interna a la que acudan aquellos/as trabajadores/as que ostenten un cargo de cierta responsabilidad o que tenga bajo su supervisión y dirección a otros trabajadores, a fin de inculcar una política de fácil acceso y comunicación.

Puesta a disposición del Plan a todos los trabajadores/as en la oficina del/a Responsable en materia de igualdad o a través de medios informáticos de libre acceso por parte de los trabajadores.

## **3.5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### **3.5.1. Objetivos**

Objetivo 1: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Objetivo 2: Establecer medidas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

### **3.5.2. Medidas**

Objetivo 1: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Actuaciones:

1.1 Arbitrar un procedimiento específico para la prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 2: Establecer medidas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

Actuaciones:

2.1 Dar a conocer de manera activa el un procedimiento específico existente para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores/as objeto del mismo. Se adjunta Anexo IV sobre “Protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

### **3.5.3. Recursos**

Personas involucradas: Responsable de Gestión de Conflictos y la persona responsable en materia de Igualdad, y la Comisión de Igualdad, en cuanto al seguimiento de las medidas aplicadas en este ámbito.

- Medios: aplicación del Protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo” integrado en el procedimiento ya existente en la Empresa.

### **3.6 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO DE BT ESPAÑA**

Actuaciones:

Dar difusión del código ético por cualquiera de los medios de comunicación de BT España (formación, reuniones informativas, intranet, etc.)

## **Programa Óptima**

### **Aplicación y mejoras de la Ley de Igualdad**

BT España en su compromiso con la Igualdad de Oportunidades pone a vuestra disposición las siguientes medidas que nos han hecho valedores del Distintivo de Igualdad.

- Lactancia y Plan Óptima
- Excedencias: Óptima, por adopción en el extranjero, cuidado de menores y familiares dependientes
- Reducción de Jornada

Medidas de flexibilidad y/o lugar de trabajo

- Horario

El horario de referencia, de 39 horas, es de lunes a jueves de 09.00 a 18.00 con una hora para comida, y viernes de 08.00 a 15.00.

No obstante lo anterior, se permite flexibilidad de horario de entrada y salida como se explica a continuación:

- Entrada: entre las 08:00 y 10:00 h.
- Salida: entre las 17:00 y 19:00 h. (lunes a jueves) y entre las 15:00 y 17:00 h. (viernes) hasta completar la jornada de 8 horas de lunes a jueves y de 7 horas los viernes, según la hora de entrada y el tiempo de comida.
- Comida: Una hora, preferiblemente entre las 13:00 y las 14:30 h.

Nota: Aquellos empleados cuyo trabajo, por necesidades del servicio, haya de realizarse en turnos o en horario distinto, éstos se determinarán en función de dichas necesidades del servicio.

- Se amplía la flexibilidad horaria de entrada de la jornada Óptima, disponible durante el primer año de vida del bebé, pudiendo ser la entrada entre las 8.00 a 10.00
- En el caso de la reducción de jornada, se podrá aplicar la flexibilidad

existente referida a horarios de entrada (y salida) sobre la base del horario de entrada solicitado. La plantilla puede ausentarse de su puesto de trabajo por cualquier urgencia familiar, sin necesidad de justificar la ausencia.

- Trabajo flexible

## Mejoras de los permisos retribuidos

- Por nacimiento de hijo, tres días laborables frente a los 2 días naturales marcados por Convenio.
- En el caso de nacimiento por cesárea, el padre podrá disponer de dos días laborables adicionales a los ya establecidos en BT.
- En caso de las mujeres embarazadas, 15 días naturales previos a la fecha prevista de parto.
- En los casos de acogimiento y adopción, BT España facilitará 15 días naturales en concepto de permiso remunerado, los cuales serán a partir de la asignación del menor por parte de la Administración competente

(\* ) Como norma, los 15 días naturales se utilizarán para todos los trámites de adopción. Debido a las dificultades y casuística internacional estos días están “ligados al traslado tras la asignación, gestión de los distintos trámites de adopción en el país del adoptado y los días previos a la tramitación del registro del menor en el Consulado”. Como la legislación y los trámites en cada país difieren, se estudiará cada caso a nivel particular.

## Mejoras de los permisos no retribuidos

- Excedencia Optima, todo el personal de BT, con un año de antigüedad, puede solicitar una excedencia de un mes, sin necesidad de justificar su causa.
- Complemento del 100% salarial en la suspensión de contrato por maternidad y paternidad.
- En casos de acogimiento y adopción, en el extranjero, BT España facilitará a los progenitores la posibilidad de solicitar una excedencia, permiso no retribuido, por un tiempo máximo de 30 días naturales.

Como norma, los 15 días naturales se utilizarán para todos los trámites de adopción en el extranjero, “ligados al traslado tras la asignación, gestión de los distintos trámites de adopción en el país del adoptado y los días previos a la tramitación del registro del menor en el Consulado”. Como la legislación y los trámites en cada país difieren, se estudiará cada caso a nivel particular.

## Medidas especiales para mujeres embarazadas

- Posibilidad de solicitar a su supervisor/a la posibilidad de trabajar desde casa, a partir del 6º mes de embarazo, la persona podrá solicitar a su supervisor/a trabajar desde casa.
- Plazas de Parking: Con el fin de minimizar los problemas asociados al embarazo, las mujeres a partir del sexto mes de embarazo tendrán derecho al uso de plaza de parking de BT siempre que haya disponibilidad derivada de ausencias prolongadas por bajas médicas o permisos de maternidad.

## Conciliación familiar .

- Plan Óptima. Durante el primer año del bebé, los padres podrán disfrutar de una jornada reducida, de un octavo, sin reducción salarial, con una flexibilidad de entrada de 8.00 a 10.00, y su flexibilidad de salida correspondiente (Jornada Optima)
- Durante la reducción de jornada, se puede acoger a la jornada de 8.00 a 15.00, con una flexibilidad de entrada de 8.00 a 10.00, y su flexibilidad de salida correspondiente.

## Sustitución de permisos por maternidad y bajas de larga duración

- En los casos de permisos por maternidad o bajas de larga duración, el supervisor del equipo evaluará la necesidad de la incorporación de personal para la sustitución efectiva de la persona que ha causado baja con el fin de realizar las actividades y/o funciones correspondientes al puesto en cuestión. De este modo, se tratará de mitigar el impacto por el aumento en la carga de trabajo y, por consiguiente, en la situación personal y conciliación de la vida familiar del resto del equipo. El resultado de esa evaluación se remitirá a la Comisión de Igualdad para el seguimiento general.



- En aquellos casos en los que, por razones justificadas de negocio o especialización del puesto, no sea posible cubrir la plaza por personal externo, el responsable directo indicará el impacto en el equipo con el fin de que se adopten las medidas oportunas relacionadas con la distribución de carga laboral, control de estrés y/o compensaciones salariales.

## **TRABAJO FLEXIBLE**

El modelo de trabajo flexible, tiene como objetivo que todos los empleados de BT España tengan la posibilidad de flexibilizar la distribución de su jornada de trabajo, así como el lugar donde la desempeñan, favoreciendo así la conciliación de la vida profesional y la personal/familiar.

Para ello disponemos de un Acuerdo Marco. Anexo al contrato realizado en colaboración con los Representantes de los Trabajadores.

Así, y sobre la base, el documento de Acuerdo Marco será modificado, en cada uno de los casos y adaptado a las circunstancias de cada solicitud.

## **ACUERDO MARCO**

### **ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO FLEXIBLE**

Reunidos, de una parte Don Emilio Cortés Patón, en nombre de BT España, Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones S.A.U. (en adelante BT) con CIF nº A80448194.

De otra parte, D. NOMBRE Y APELLIDOS con D.N.I. nº XXXXXXXXX X, empleado de BT España Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones con residencia en Madrid, actualmente empleado con contrato TIPO DE CONTRATO, y que presta sus servicios en la provincia de PROVINCIA, en c/DIRECCION CENTRO DE TRABAJO, con la categoría profesional de CATEGORIA.

### **MANIFIESTAN**

I. Que el presente documento es un Anexo al contrato de trabajo que el empleado tiene suscrito con BT España Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones S.A.U (en adelante la Empresa o BT indistintamente)

II. Que D. NOMBRE Y APELLIDOS se encuentra interesado en adherirse con carácter voluntario a este programa de trabajo flexible. (en adelante el Empleado)

## ACUERDAN

Primero.- Las actividades a desarrollar durante este programa de trabajo flexible han sido establecidas de común acuerdo entre el empleado y su Superior Jerárquico D. SUPERIOR JERARQUICO.

Segundo.- El desarrollo de este programa se llevará a efecto prioritariamente en el domicilio del empleado, quedando adscrito a su centro de trabajo actual DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO. BT puede modificar, avisando con un plazo de 30 días naturales, el Centro de Trabajo al cual se encuentra adscrito el Empleado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de producirse un traslado de ubicación del Centro de Trabajo actual, el Empleado quedará adscrito, a ese nuevo centro de trabajo derivado del traslado. En esta situación, si el Empleado o la Empresa decidiesen suspender la actividad de trabajo flexible, cualquiera que fuese la causa, el Empleado continuará realizando su actividad en el Centro de Trabajo derivado del traslado.

Tercero.- El programa de trabajo flexible se iniciará el DIA de MES de AÑO. La duración prevista de este programa es de doce meses, transcurridos los cuales, podrá prorrogarse de mutuo acuerdo por un plazo de doce meses adicionales, al objeto de obtener una mejor valoración de los resultados obtenidos, salvo denuncia expresa por cualquiera de las partes.

Cualquiera de las partes podrán en cualquier momento dar por finalizada esta forma de trabajo, comunicando dicha decisión al Empleado con una antelación de (15) quince días debiendo reintegrarse en dicho momento a su Centro de Trabajo y su puesto de trabajo físico, en las mismas condiciones que tenía en el momento de comenzar el programa de Trabajo Flexible.

Las condiciones en que se realizará el mismo serán las siguientes:

- Como marco de referencia y con carácter general, se mantendrá la jornada y el horario establecidos en la actualidad, siendo obli-

gatorio para el Empleado prestar servicios al menos (6) seis horas entre las 09:00 y las 18:00 horas. El número máximo de días continuados a disfrutar de la jornada diaria total de forma flexible será de 3 a la semana, salvo acuerdo expreso entre el empleado y su Superior Jerárquico.

- Se establece la siguiente distribución semanal de la jornada: X días / semana en las oficinas de BT (DIA, DIA) y X días / semana en el domicilio habitual del Empleado (DIA, DIA).
- Se establece la posibilidad de disfrutar días concretos, aislados en el tiempo, en los que el empleado pudiese estar trabajando en su domicilio.
- Esta distribución es una referencia flexible y variable, por lo tanto debe adaptarse a las circunstancias personales del Empleado y a las actividades profesionales que se desarrollen en cada momento.
- El Empleado deberá asistir a las reuniones presenciales relacionadas con sus funciones dentro de la compañía, ya sean convocadas por su superior jerárquico, clientes, compañeros o cualquier otra parte. Con esta finalidad el Empleado deberá acudir a las instalaciones de la Empresa con el régimen de jornada y horario habitual, no devengándose por ello gastos de desplazamientos.

Cuarta.- Salvo en lo previsto en el presente anexo, la participación en este programa, no supone variación en las condiciones laborales del empleado que continuará rigiéndose por el marco laboral establecido en la legislación vigente.

De igual modo, la participación en este programa no supondrá modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente.

Quinta.- Para la exclusiva ejecución de este programa de trabajo flexible BT pone a disposición del empleado si fuera necesario, todos los elementos del siguiente equipamiento informático: ordenador portátil y token o tarjeta. Dicho equipo cumple todos los requisitos de normaliza-

ción y certificación exigidos por la legislación vigente. Asimismo y para las comunicaciones que fueran necesarias realizar, el empleado deberá utilizar para estos fines el teléfono móvil que le proporciona la empresa.

BT asume el mantenimiento de los equipos citados durante la duración del trabajo flexible, así como los costes debidos a la pérdida o al daño de los equipos y de los datos utilizados por el Empleado, salvo aquellos que se deriven por el mal uso o uso indebido por parte del Empleado.

En estos casos la empresa podrá proceder a aplicar las sanciones o faltas correspondientes que se especifican en la legislación vigente.

Sexta.- La conexión con los sistemas informáticos de BT se llevará a cabo mediante una conexión de banda ancha cuya contratación y mantenimiento serán a cargo del Empleado. Asimismo se utilizarán las aplicaciones que precise y que puedan ser habilitadas por el departamento de Sistemas de Información.

Séptima.- En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, el Empleado declara conocer los derechos y obligaciones establecidos en BT España Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones.

Específicamente, las obligaciones que deben conocer los empleados en el desarrollo de sus funciones por la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, las Normas de Seguridad de la Información según se detalla en las Políticas de BT España Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones S.A.U.

BT España Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones Por otra parte, el participante en este proyecto cumplirá las instrucciones que le sean facilitadas por el Departamento de Sistemas Informáticos y se obliga expresamente a no utilizar los datos para otros fines distintos de la ejecución de su trabajo.

Octava.- Será condición necesaria para acceder a la modalidad de trabajo flexible que el Empleado disponga en su domicilio de una estancia

adecuada para trabajar, correctamente iluminada y climatizada con mobiliario adecuado y exenta de ruidos ambientales que pudieran dificultar o imposibilitar el trabajo.

Asimismo el Empleado debe disponer de las condiciones de tranquilidad y concentración necesarias para poder realizar sus funciones sin distracciones e interrupciones innecesarias.

Los gastos derivados del suministro eléctrico para el funcionamiento de los equipos necesarios para el desempeño del trabajo flexible serán por cuenta exclusiva del Empleado. Asimismo serán de cuenta del Empleado todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias a las condiciones de trabajo y ambientales (mobiliario, equipos de climatización, etc.).

Los derechos y obligaciones de las partes no sufrirán modificación alguna bajo la modalidad de trabajo flexible. Siempre que se esté cumpliendo con sus funciones laborales, las condiciones de aplicación y coberturas de seguros y pólizas existentes, se mantendrán tal cual establece el condicionado del contrato.

Y en prueba de conformidad, ambas partes suscriben el presente acuerdo por triplicado, en Madrid, a DIA de MES de AÑO.





**¿Tienes un smartphone  
que hace de todo?...**

**... y ¿eres afiliado y aún  
esperas al comunicado  
de mañana para saber  
cómo va la Negociación  
de tu Convenio?**



**DESCÁRGATE**



**la APP de UGT Comunicaciones  
y ten toda la información  
tras de cada reunión.**

