

I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO LABORAL MASORANGE

CAPÍTULO I.

Ámbito funcional, territorial, personal y temporal

Artículo 1. Ámbito funcional

1. El convenio colectivo será de obligada observancia para todas las empresas integrantes del Grupo Laboral MasOrange, es decir, MasOrange S.L. y las siguientes sociedades dependientes: Orange Espagne, S.A.U., Xfera Móviles, S.A.U., Euskaltel, S.A., R Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.U., Netco FTTH, S.L.U., Masbusiness Infrastructures, S.L.U., Fibreco FTTH, S.L.U., Masbusiness FTTH, S.L.U., Lorca Telecom BidCo, S.L., Embou, S.L., Xtra Telecom, S.A.U., The By Movil Spain, S.L., Orange España Virtual, S.L.U., S.A.U., Guuk Telecom, S.A. y Masmovil Ibercom, S.A.U. (el “Grupo”, el “Grupo Laboral MasOrange”, o la “empresa” cuando se refiera a alguna de las sociedades incluidas en su el ámbito de aplicación).

2. Las partes se comprometen a acordar la incorporación al ámbito funcional del presente convenio colectivo a aquellas sociedades que puedan resultar de la escisión, segregación o movimiento societario similar de alguna de las incluidas en el ámbito funcional definido en el apartado 1 anterior. Igualmente, por acuerdo de la Comisión Negociadora, podrán incorporarse al ámbito del presente convenio aquellas otras sociedades que cumplan los requisitos por su naturaleza y actividad para formar parte del Grupo Laboral MasOrange.

Artículo 2. Ámbito territorial

El convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo del territorio del Estado español pertenecientes a cualquiera de las sociedades integrantes del Grupo Laboral MasOrange.

Artículo 3. Ámbito personal

1. El Convenio afectará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas del Grupo Laboral MasOrange incluidas en el ámbito funcional, con la excepción del consejero/a delegado/a, los miembros del comité de dirección y las personas que desempeñen el cargo de senior director, director/a o head.

2. Para el personal que ocupe puestos comerciales en funciones directamente relacionadas con la venta de productos, servicios y de atención directa a clientes, por razón de la propia naturaleza de los puestos, así como para los managers incluidos en el Grupo Profesional 6: (i) no serán de aplicación los conceptos regulados en el capítulo IV; y (ii) existirá absoluta flexibilidad en su distribución diaria, semanal, etc., en función de las necesidades de ventas y atención a clientes, sin perjuicio del respeto a la jornada máxima anual pactada en el presente convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal, prórroga y denuncia

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2026, sin perjuicio de la aplicación progresiva de determinadas materias de conformidad con lo establecido en el presente

convenio, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, pudiendo prorrogarse por acuerdo entre las partes.

2. Sin perjuicio de que las partes suscriben el presente convenio colectivo con vocación de permanencia y estabilidad normativa convencional, se acuerda la posibilidad de denuncia del convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo con, al menos, un mes de antelación a la fecha de vencimiento de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En su caso, la denuncia deberá realizarse mediante comunicación escrita y fehaciente al resto de las partes firmantes y a la autoridad laboral. La Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de 45 días desde la denuncia.

3. Si no mediara denuncia expresa de las partes en los términos establecidos en el párrafo anterior, el convenio colectivo se prorrogará anualmente de forma automática.

4. Una vez denunciado el convenio colectivo, mantendrá su vigencia en ultraactividad en los términos previstos legalmente.

CAPÍTULO II.

Clasificación profesional

Artículo 5. Criterios generales

1. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y personal del presente convenio serán clasificadas en seis grupos profesionales, atendiendo al contenido general de la actividad desarrollada, sobre la base de la valoración objetiva de los siguientes criterios:

- a) Autonomía y supervisión: grado de independencia con el que una persona puede tomar decisiones y realizar su trabajo, y el nivel de supervisión que requiere para ello.
- b) Complejidad y resolución de problemas: naturaleza de los desafíos a los que se enfrenta. Va desde resolver problemas recurrentes siguiendo guías hasta abordar problemas estratégicos y ambiguos que exigen la creación de nuevas soluciones.
- c) Impacto en el negocio y alcance de la responsabilidad: magnitud y alcance de las consecuencias de las acciones y decisiones del puesto. El impacto puede ser a nivel de tarea individual, de proyecto, de departamento o incluso a nivel de toda la compañía.
- d) Competencias y conocimientos técnicos: profundidad y amplitud de los conocimientos y habilidades técnicas y humanas necesarias para desempeñar las funciones del puesto con éxito. Se valora si el rol solo aplica conocimientos o también los genera.
- e) Interacción y liderazgo: naturaleza y frecuencia de la comunicación con otros equipos, departamentos o clientes, así como la necesidad de influir, guiar o gestionar a otras personas.

2. Las partes firmantes convienen en atribuir específicamente competencias a la Comisión Paritaria de clasificación profesional para que durante la vigencia del presente convenio colectivo haga el seguimiento de la aplicación del sistema de clasificación profesional y establezca las medidas que sean necesarias para una aplicación homogénea del mismo.

3. En el anexo I se relacionan los distintos puestos de trabajo existentes actualmente y su adscripción al grupo profesional correspondiente, sin perjuicio de la posibilidad de creación de nuevos puestos de trabajo que se adscribirán al grupo profesional que corresponda en función de los criterios establecidos en el apartado 1 anterior. Por consiguiente, el Anexo I no es un listado cerrado ya que no garantiza la pervivencia de todos los puestos ni impide la creación de nuevos puestos de trabajo.

Artículo 6. Grupos profesionales

Grupo 1:

- Autonomía y supervisión: trabaja siguiendo instrucciones detalladas, con supervisión regular sobre el progreso y resultado de sus tareas.
- Complejidad y resolución de problemas: resuelve problemas recurrentes y estandarizados aplicando procedimientos definidos.
- Impacto y alcance: se limita a la correcta ejecución de tareas individuales y bien delimitadas.
- Competencias y conocimientos: posee conocimientos fundamentales de su área o está en fase de desarrollo activo de competencias.
- Interacción y liderazgo: se centra en su equipo directo para recibir y dar información sobre sus tareas.

Grupo 2:

- Autonomía y supervisión: actúa con autonomía en la ejecución de tareas dentro de procedimientos establecidos, requiriendo supervisión focalizada en los resultados. Organiza y prioriza su propio trabajo para cumplir con los objetivos.
- Complejidad y resolución de problemas: resuelve problemas variados que requieren la interpretación de procedimientos y la elección entre distintas soluciones preexistentes. Analiza la información disponible para aplicar la solución más eficaz.
- Impacto y alcance: se limita a la calidad y eficiencia de sus propias tareas, cuyo resultado puede impactar en otros miembros del equipo.
- Competencias y conocimientos: posee conocimientos sólidos y consolidados de su área de especialización. Se requiere un desarrollo activo de competencias y la capacidad de comunicar información técnica de forma clara.

- Interacción y liderazgo: interactúa de forma regular con su equipo y puede colaborar puntualmente con otras áreas para el intercambio de información necesaria para sus tareas.

Grupo 3:

- Autonomía y supervisión: es autónomo en la programación, organización y ejecución de funciones diversas y complejas dentro de su ámbito de responsabilidad.
- Complejidad y resolución de problemas: resuelve problemas complejos que pueden requerir profundos conocimientos técnicos, así como la adaptación de soluciones existentes.
- Impacto y alcance: se extiende a los resultados de su equipo y a los proyectos en los que participa.
- Competencias y conocimientos: posee un dominio completo y profundo de su área de especialización. Debe tener habilidades de interrelación, comunicación efectiva y negociación.
- Interacción y Liderazgo: Colabora activamente con otros equipos y puede coordinar proyectos o equipos de trabajo.

Grupo 4:

- Autonomía y supervisión: actúa con un alto grado de autonomía, sirviendo como referente técnico o funcional. Puede proponer mejoras a los procedimientos y estándares existentes.
- Complejidad y resolución de problemas: resuelve problemas de alta complejidad, requiriendo un análisis profundo y la síntesis de diferentes fuentes de información para desarrollar una solución eficaz.
- Impacto y alcance: su impacto es significativo en proyectos de alta visibilidad o en los resultados de varias áreas funcionales con las que colabora.
- Competencias y conocimientos: es reconocido como un experto en su campo dentro de la organización. Es capaz de asesorar a otros profesionales y transferir sus conocimientos de forma estructurada.
- Interacción y liderazgo: lidera proyectos complejos o iniciativas transversales. Ejerce una notable influencia técnica o funcional sobre otros equipos sin tener una autoridad jerárquica directa.

Grupo 5:

- Autonomía y supervisión: actúa con total autonomía en su dominio, definiendo estándares y estrategias para su ámbito.

- Complejidad y resolución de problemas: aborda problemas estratégicos, complejos y ambiguos, que requieren profundos conocimientos técnicos, iniciativa y habilidades interpersonales, creando nuevas soluciones o enfoques.
- Impacto y alcance: tiene un impacto estratégico y directo en los resultados y la dirección de su área o de la compañía.
- Competencias y conocimientos: es un referente máximo en su campo, generando nuevos conocimientos y guiando a la organización. Requiere habilidades de interrelación humana muy desarrolladas.
- Interacción y liderazgo: ejerce liderazgo técnico o funcional, influyendo y negociando con stakeholders clave.

Grupo 6:

- Autonomía y supervisión: total autonomía estratégica para definir objetivos a largo plazo de un departamento o función.
- Complejidad y resolución de problemas: resuelve problemas de negocio, organizativos o tecnológicos a nivel estratégico.
- Impacto y alcance: responsabilidad directa sobre los resultados de una unidad de negocio o un área funcional completa.
- Competencias y conocimientos: visión estratégica del negocio y liderazgo de personas y equipos.
- Interacción y liderazgo: dirige una función, gestiona equipos y recursos, e influye en la estrategia global de la compañía.

CAPÍTULO III. Sistema retributivo

Artículo 7. Tablas salariales

1. Se establece una tabla salarial de salario fijo bruto anual mínimo para cada grupo profesional con los importes que se detallan a continuación:

Grupo profesional	Salario anual 2026
Grupo 1	19.000
Grupo 2	22.000
Grupo 3	27.000
Grupo 4	31.000
Grupo 5	33.000

Grupo 6	37.000
---------	--------

El salario fijo bruto anual mínimo previsto en las tablas salariales para cada grupo profesional será objeto de revisión durante los años de vigencia del convenio colectivo conforme al IPC real del año anterior, siempre que sea positivo.

2. La persona trabajadora podrá optar por percibir el salario fijo bruto anual en 14 mensualidades (12 pagas ordinarias y 2 pagas extraordinarias en junio y diciembre) o prorrateado en 12 mensualidades. A falta de opción expresa, se abonará el salario fijo bruto anual en 14 mensualidades (12 pagas ordinarias y 2 pagas extraordinarias en junio y diciembre).

3. Las cantidades expresadas en la tabla anterior sólo incluyen el salario bruto fijo anual según se define en el artículo 9.4 del presente convenio. Se excluyen expresamente de este concepto las retribuciones en especie, el plus de transporte o cualquier otro complemento, ayuda, plus o suplido, y la retribución variable. Siempre que se haga referencia al salario o sueldo se entenderá que se refiere al salario bruto fijo anual, a menos que se indique otra cosa.

Artículo 8. Retribución variable

1. Tanto la retribución variable general (bono anual) como la retribución variable comercial (comisiones) se regirán por lo dispuesto en el acuerdo o política aplicable en cada momento.

2. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que estén sujetas exclusivamente al sistema de retribución variable general (bono anual) y que tuvieran derecho a un porcentaje de retribución variable target o teórica igual o superior al 15% de su salario fijo bruto anual, ya fuera por aplicación del convenio colectivo de origen, acuerdo individual o concesión unilateral, consolidarán 5 puntos porcentuales de su porcentaje total de retribución variable como salario fijo en un concepto denominado “complemento fijo de consolidación variable”. Dicho concepto no será compensable ni absorbible, y será revisable conforme a los incrementos salariales previstos en el presente convenio. El “complemento fijo de consolidación variable” se excluye expresamente de la base de cálculo de la retribución variable, no computándose por tanto como salario fijo bruto anual a esos efectos.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio que estén sujetas exclusivamente al sistema de retribución variable general (bono anual) y que tuvieran derecho a un porcentaje de retribución variable target o teórica superior al 10% e inferior al 15% de su salario fijo bruto anual, ya fuera por aplicación del convenio colectivo de origen, acuerdo individual o concesión unilateral, consolidarán el porcentaje de diferencia entre el 10% y su porcentaje actual de retribución variable target o teórica en un concepto denominado “complemento fijo de consolidación variable” con el mismo régimen establecido en el párrafo anterior.

3. En todo caso, las personas trabajadoras sujetas exclusivamente al sistema de retribución variable general (bono anual) tendrán derecho, al menos, a un porcentaje de retribución variable target o teórica no inferior al 10% de su salario fijo bruto anual, sin que sea computable dentro del mismo, en su caso, el “complemento fijo de consolidación variable”.

Artículo 9. Incrementos salariales anuales

1. El proceso de revisión salarial recogido en este artículo, con carácter general, se llevará a cabo en el mes de abril, una vez cerrado el proceso de revisión del variable del semestre o ejercicio anterior, teniendo fecha de efectos de 1 de enero de cada año durante la vigencia del convenio.

2. Con efectos 1 de enero de cada año de vigencia del convenio, se aplicará el porcentaje de incremento salarial previsto en la siguiente tabla para cada uno de los tramos salariales que se detallan a continuación:

Tramo salarial de Salario Fijo Bruto	Porcentaje de incremento sobre el Salario Fijo Bruto
Hasta 33.000 euros anuales	3,00%
Desde 33.001 hasta 42.500 euros	2,50%
Desde 42.501 hasta 52.500 euros	1,00%
Desde 52.501 hasta 62.500	0,75%
Desde 62.501 euros en adelante	0%

3. A efectos de determinar la inclusión en un determinado tramo salarial, se computará el Salario Fijo Bruto que viniera percibiendo la persona trabajadora a 31 de diciembre del año anterior en cómputo anual y teniendo en cuenta una jornada completa, excluyéndose específicamente del cómputo el concepto “complemento fijo de consolidación variable”. Por su parte, los porcentajes de incremento recogidos en la tabla anterior se aplicarán sobre los conceptos incluidos en el Salario Fijo Bruto efectivamente percibidos por la jornada real de la persona trabajadora en cada momento.

4. El Salario Fijo Bruto será el resultado de sumar y anualizar el importe de los conceptos de nómina incluidos en el siguiente listado que perciba la persona trabajadora, siendo un listado cerrado, por lo que no se computará ningún otro concepto independientemente de que su naturaleza pueda ser similar:

CC-n.	Texto expl.CC-nómina
7R83	Exclusividad
7951	Paga Extra Diciembre
7950	Paga Extra Junio
7505	Prorrata Paga Extra
7500	Salario
	A Cuenta Convenio
	Antigüedad
	Complemento Personal
	Mejora Voluntaria
	Paga Extra Prorrataada
	Paga Extra Junio
	Paga Extra Diciembre
	Plus Convenio
	Prorrata Extras

	Salario Base
	Complemento fijo de consolidación variable

5. Los importes de Salario Fijo Bruto anual que determinan la inclusión en cada tramo se revisarán anualmente, durante la vigencia del convenio, conforme al IPC real del año anterior, siempre que sea positivo.

6. Para las personas trabajadoras cuya contratación por alguna de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación se produzca durante la vigencia del convenio, el incremento salarial se aplicará, en su caso, a partir del año siguiente a su contratación.

7. Sin perjuicio del porcentaje de incremento salarial establecido para el tramo más elevado, el Grupo podrá decidir mecanismos discrecionales de revisión salarial basados en criterios de meritocracia, contribución individual, reducción de desequilibrios salariales, etc.

CAPÍTULO IV.

Complementos salariales

Artículo 10. Complementos salariales

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

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

3. La estructura de complementos queda establecida en los siguientes artículos de este capítulo. Para cada concepto se relacionan los puestos de cada área que son susceptibles de percibirlo, siempre y cuando concurren todas y cada una de las circunstancias que dan derecho a su devengo.

4. Los importes reflejados en este capítulo para cada complemento se aplicarán desde la entrada en vigor del presente convenio. Estos importes se revalorizarán en cada uno de los siguientes años de vigencia del convenio con el IPC real del año anterior con efectos 1 de enero de cada ejercicio, siempre que éste sea positivo, excepto en aquellos casos en los que se especifique algo diferente.

Artículo 11. Localización y disposición (guardias) e intervención

1. Se entiende por localización y disposición (guardias) el modo en que la empresa organiza los recursos humanos disponibles para atender las averías o necesidades difícilmente previsibles o urgentes de intervención que sean precisas fuera de la jornada ordinaria diaria de trabajo. Su base

fundamental es la atención de sucesos imprevistos. En los casos en que sea necesario desplazamiento para resolver el incidente, se efectuará por cuenta de la empresa.

2. Se establece una retribución semanal fija de 432 euros brutos como compensación por la situación de localización y disposición (guardia) durante una semana completa, así como por las posibles horas de intervención hasta un máximo de 4 horas durante la semana.

Adicionalmente, si la semana de localización y disposición (guardia) incluye algún día festivo especial (25 de diciembre, 1 de enero, 6 de enero y domingo de Pascua), se establece una retribución adicional de 136 euros brutos, así como de 1 día de descanso compensatorio.

3. En el supuesto de que durante la semana de localización y disposición (guardia), fuese requerida la intervención de la persona trabajadora, el tiempo dedicado a dicha intervención o intervenciones se compensará conforme a la siguiente tabla:

Horas de intervención	Compensación económica	Compensación con descanso
Hasta 4 horas	0	Régimen 1:1
Más de 4 y hasta 8 horas	100 euros	Régimen 1:1
Más de 8 y hasta 12 horas	200 euros	Régimen 1:1
Cada 4 horas por encima de las 12 horas	100 euros	Régimen 1:1

4. El descanso compensatorio se disfrutará preferentemente el día siguiente a la intervención y, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha en la que se generó.

5. Para la elaboración de los cuadrantes de los periodos de localización y disposición (guardias) e intervención se tendrán siempre en cuenta los descansos legalmente establecidos.

6. El contenido regulado en el presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos:

B2B	Senior B2B Field Operations Specialist
	Senior Front Office Mobile & TV Speciali
	Senior Operations Specialist
	Senior QA & Operational Transformation S
	Responsable Gestion De Incidencias
	Jefe/a Proyecto (B2B Operations)
	Jefe/a Proyecto Senior (B2B Operations)
	Técnico/a De Proyecto Senior (B2B Operations)
	Técnico/a Proyecto (B2B Operations)
	Gestor Facturacion/Prelife
Customer Operations	Senior Customer Care Specialist
	Senior Front Office Fixed Specialist
	Senior Front Office Provider Specialist
	Senior VIP Technical Service specialist

	Jefe/a Proyecto ETOP
	Jefe/a Proyecto (Control Room)
Institutional Aragon	CAU Support Specialist
	Installations Support Specialist
	IT Support Specialist
	Network Support Specialist
	Networks Planifications & Support Specia
	Senior B2B & IT Support Specialist
	Senior Cau Support Specialist
	Senior Fixed Network Specialist
	Senior Net Engineering Specialist
	Senior Network Support Specialist
	Senior Networks Planifications & Support
	Senior OSS Fullstack Developer
	Tech Ops Specialist
Legal & Assurance	Técnico Senior Seguridad
Marketing & TV	Senior Consumer Care & Contact Centre Sp
	Senior Frontend Developer
	Senior Fullstack Developer
	Senior PepePhone Back Office Specialist
	Senior Social Media Specialist
	Jefe/a Proyecto Senior (Operational Support & IT)
	Jefe/a Proyecto (Operational Support & IT)
	Técnico/a de Proyecto Senior (Operation, Maintenance & Data)
	Técnico/a Especialista Senior O&M - CC
Operations Support & BPOs	BPO Channels
Sales & Distribution	Sales Operations Specialist
	SAT Specialist
	Senior B2B Technical Support Specialist
	Senior Engineering Specialist
	Senior PO Front Sales Specialist
	Senior Sales Channel Support Support Spe
	Senior Social Media Specialist
	Technical Support Specialist
Cybersecurity	Senior Cybersecurity Specialist
	Senior Planning Specialist
	Jefe/a Proyecto
Data & IA	Senior Product Analyst
	IT Service Manager
	Jefe/a Proyecto Senior
	Jefe/a Proyecto
	Técnico/a Proyecto Senior
	Técnico/a Proyecto Senior
	Analista de Sistemas

IT	Backend Developer
	BPO Channels
	Head of Cloud Engineering
	Operational Security Specialist
	Senior Backend Developer
	Senior Cloud Infraestructure Specialist
	Senior Cloud Infraestructure Specialist
	Senior DevOps Specialist
	Senior Frontend Developer
	Senior Operational Security Specialist
	Senior Product Analyst
	Jefe/a Proyecto Senior
	Jefe/a Proyecto
	Técnico Proyecto Senior
	Técnico Proyecto
	Analista de Sistemas
Network	Senior Automation & Monitoring Tools Spe
	Senior B2B Automations Specialist
	Senior Inventory & Quality Specialist
	Senior IP Network Specialist
	Senior ML Use Case Specialist
	Senior Network Provisioning Development
	Senior Network Inventory Quality Speciali
	Jefe/a Proyecto Senior
	Jefe/a Proyecto
	Técnico/a Proyecto Senior
	Técnico/a Proyecto
Tech Operations	Senior Billing & Corporate Operations Sp
	Senior Billing Specialist
	Senior Customer Systems Specialist
	Senior Euskatel Systems Operations Speci
	Senior Infra Architecture and Projects S
	Senior Infrastructure Operations Specia
	Senior IT Infrastructure Ops&Tech Specia
	Senior Network Service Operations Specia
	Senior Ops Cibersecurity Specialist
	Senior Processes Management and Technica
	Senior Systems & Infra Service Operation
	Senior Workplace & Helpdesk Specialist
	Technical Support Specialist
	Jefe/a Proyecto Senior
	Jefe/a Proyecto
	Técnico/a Proyecto Senior
	Técnico/a Proyecto
	Jefe/a Proyecto ETOP

Operador Supervisión Servicios Senior
Técnico/a Especialista O&M SMC
Técnico/a Especialista O&M CC
Técnico/a Especialista Senior O&M CC
Técnico/a Especialista O&M CC Senior
Técnico/a Especialista O&M SMC Senior
Técnico/a Senior Supervisión de servicios ETOP
Analista de sistemas
IT Service Manager
TP Técnico/a Proyecto Senior
Técnico/a Seguridad
Técnico/a Senior Seguridad

7. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos de trabajos programados, el plus de disponibilidad en áreas no técnicas, y el plus de disponibilidad en área Red para Gestor Centro Técnico (GRIET).

Artículo 12. Trabajos programados

1. Se entiende por trabajos programados aquellos que por necesidades operativas no puedan ser realizados durante la jornada ordinaria diurna, lo que implica que su realización se lleve a cabo en horas nocturnas (entre las 22:00 y las 6:00 horas). Los trabajos programados se planificarán semanalmente de lunes a viernes, preavisándose de los mismos con una antelación de 72 horas. No obstante, el personal del departamento de ingeniería de red (Red), eventos (Personas y Comunicación y RRH) y Seguridad Física (Finanzas y Control), o aquellos que asuman sus funciones podrán realizar trabajos programados de lunes a domingo.

Las excepciones a la realización de los trabajos de lunes a viernes o al preaviso mínimo de 72 horas estarán justificadas por necesidades del negocio imprevistas o requerimientos de los clientes. De las excepciones se informará a la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo.

2. El tiempo dedicado a las intervenciones durante los trabajos programados, incluyendo pasos a producción, releases o ciclos de facturación, de aquellas personas trabajadoras designadas por la persona responsable, se compensará de acuerdo con la siguiente tabla:

Horas intervención	Compensación económica trabajo remoto	Compensación económica trabajo presencial	Compensación con descanso
Hasta 4 horas	55 euros	70 euros	Régimen 1:1
Desde 4 hasta 8 horas	75 euros	90 euros	Régimen 1:1
Más de 8 horas	90 euros	110 euros	Régimen 1:1

3. El descanso compensatorio se disfrutará preferentemente el día siguiente a la intervención y, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha en la que se generó.

4. En el desarrollo de los trabajos programados se respetará en todo caso un descanso de 9 horas entre jornadas previsto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. En caso de no poder alcanzar este descanso de 9 horas entre jornadas, la entrada se retrasará el tiempo suficiente para su disfrute.

5. El contenido regulado en el presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos:

B2B	Responsable Gestión de Incidencias
Finance Operations	Jefe/a de proyecto senior (ingeniería y mantenimiento)
	Jefe/a de proyecto (ingeniería y mantenimiento)
	Técnico/a de proyecto senior (ingeniería y mantenimiento)
	Técnico/a de proyecto (ingeniería y mantenimiento)
IT	Senior Backend Developer
	Senior Cloud Infraestructure Specialist
	Jefe/a Proyecto Senior
	Jefe/a Proyecto
	Técnico/a Proyecto Senior
	Técnico/a Proyecto
	Analista de Sistemas
Network	Senior Automation & Monitoring Tools Spe
	Senior IP Network Specialist
	Senior ML Use Case Specialist
	Senior Mobile Core Specialist
	Senior Network Provisioning Development
	Ingeniero/a Experto Redes
	Ingeniero/a Red Sr.
	Ingeniero/a Especialista Red
	Ingeniero/a Red
Sales & Distribution	Senior PO Front Sales Specialist
	Senior Product Specialist
	Senior Sales Channel Support Support Spe
Tech Operations	Senior Billing & Corporate Operations Sp
	Senior Billing Specialist
	Senior Customer Systems and BP Operation
	Senior Infrastructure Operations Specia
	Operador Supervisión Servicios Senior
	Técnico/a Especialista O&M SMC
	Técnico/a Especialista O&M CC
	Técnico/a Especialista Senior O&M CC
	Técnico/a Especialista O&M CC Senior
	Técnico/a Especialista O&M SMC Senior
	Técnico/a Senior Supervisión de servicios ETOP
Tech Strategy	Senior Tech. Strategic Projects & Partne

6. La percepción de este complemento es incompatible con los complementos localización y disposición (guardias) e intervención, el plus de disponibilidad en áreas no técnicas, y el plus de disponibilidad en área Red para Gestor Centro Técnico (GRIET).

Artículo 13. Plus de disponibilidad en áreas no técnicas

1. Para aquellos puestos de áreas no técnicas que excepcionalmente deban resolver incidencias fuera de la jornada ordinaria diaria de trabajo en atención a sucesos imprevistos, se establece una compensación semanal a dicha situación de 170 euros brutos por cada semana completa de disponibilidad. Este importe incluye también la compensación derivada de las actuaciones o intervenciones necesarias para la solución de los sucesos imprevistos durante la semana de disponibilidad.

2. Para la elaboración de los cuadrantes de disponibilidad se tendrán siempre en cuenta los descansos legalmente establecidos.

3. El contenido regulado en el presente artículo podrá ser de aplicación a las siguientes áreas y puestos:

Customer Operations	Responsable Gestion de Servicios
Finance Operations	Senior General Services Support Speciali
	Responsable de gestión de fraude
	Analista experto riesgo y fraude
	Analista riesgo y fraude senior
	Analista de facturación experto
	Analista de facturación senior
	Analista de facturación
	Jefe/a de proyecto senior (ingeniería y mantenimiento)
	Jefe/a de proyecto (ingeniería y mantenimiento)
	Técnico/a de proyecto senior (ingeniería y mantenimiento)
	Técnico/a de proyecto (ingeniería y mantenimiento)
Legal & Assurance	Senior Requirement Administrative Suppor
Technology	Technology Admin. Support Specialist

4. La percepción de este plus es incompatible con los complementos de localización y disposición (guardias) e intervención, y el plus de disponibilidad en área Red para Gestor Centro Técnico (GRIET).

Artículo 14. Plus de disponibilidad en área Red para Gestor Centro Técnico (GRIET)

1. Se establece un plus de disponibilidad GRIET de 6.000 euros brutos al año, que compensa la situación de disponibilidad en que pudiera encontrarse este colectivo, entendiéndose como tal disponibilidad tanto los tiempos de espera y expectativa en que deberá estar localizable como los tiempos de intervención en caso de ser requerido para atender las necesidades del servicio.

2. La percepción de este plus es incompatible con los complementos de localización y disposición (guardias) e intervención, complemento de trabajos programados y el plus de disponibilidad en áreas no técnicas.

CAPÍTULO V.

Movilidad geográfica y funcional y kilometraje

Artículo 15. Movilidad geográfica

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

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

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

2. Las personas trabajadoras que pudieran ser objeto de traslado forzoso a instancias de la empresa, por razones organizativas, productivas, económicas o técnicas, recibirán las siguientes compensaciones una vez se produzca el cambio de residencia:

- a) Ayuda a vivienda: pago de 1.000 euros brutos al mes para el alquiler de la vivienda, con las implicaciones fiscales a cargo de la persona trabajadora, durante 2 años.
- b) La empresa abonará gastos de mudanza contra la presentación de factura.
- c) La empresa asumirá el coste de la agencia para la búsqueda de vivienda contra presentación de factura, y un desplazamiento ida y vuelta como máximo para la persona trabajadora y su cónyuge para la búsqueda de vivienda.
- d) Indemnización: pago único y no consolidable del 10% del salario fijo bruto anual. Esta indemnización será abonada prorrateando su cuantía en las 24 mensualidades siguientes a la que se produzca el traslado efectivo y mientras la persona trabajadora siga estando empleada por la empresa.
- e) Si la persona trabajadora volviese a su localidad de origen, dejaría de percibir la ayuda a vivienda y no se le abonaría la parte de indemnización por traslado que le quedara pendiente de percibir.

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

Artículo 16. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional ordinaria no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, la pertenencia al grupo profesional y la idoneidad de la persona trabajadora para el desarrollo de nuevas funciones previa realización, si resultara necesario, de procesos de formación o adaptación.
2. En caso de realización temporal de funciones de un grupo profesional superior, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir, como mínimo, el salario mínimo fijado para este último. En caso de desarrollo temporal de funciones de un grupo profesional inferior, la persona trabajadora mantendrá el derecho a su retribución de origen.
3. En los restantes supuestos de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17. Kilometraje

El valor del kilometraje se establece en 0,32 euros brutos por kilómetro durante la vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO VI Vacantes y formación

Artículo 18. Provisión de vacantes

1. Una de las maneras de impulsar la promoción dentro del Grupo es la gestión de las vacantes que surgen en su seno. Teniendo en cuenta este objetivo, la provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, que determinará el Grupo según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, generalmente, con los criterios y procedimiento siguientes:
 - a) Se difundirá en la intranet corporativa la existencia de la vacante a cubrir especificando las condiciones generales del puesto, incluyendo el puesto en concreto y el grupo profesional, así como su fecha de publicación. El personal interesado dirigirá sus solicitudes a la Dirección de RRHH, en el plazo que se especifique para cada caso.
 - b) Entre las solicitudes recibidas, la Dirección de RRHH determinará la idoneidad o no de las personas solicitantes en función de las características del puesto a cubrir. En primer lugar, se atenderán las solicitudes internas de traslados y las de promoción interna. En segundo término, se valorarán las solicitudes del personal excedente que, habiendo finalizado su excedencia y solicitado el reingreso, reúna el perfil adecuado al puesto de trabajo y aplique a la vacante. Ofertada la posición a personal excedente, éste dispondrá de un plazo de 10 días para manifestar su aceptación, en caso contrario perderá el derecho.

- c) La Dirección de RRHH podrá cubrir la vacante con personal de nuevo ingreso, en el supuesto de que ninguna de las solicitudes se haya considerado idónea y en casos de urgencia o de carácter coyuntural.

2. Se informará a la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo con carácter trimestral del cumplimiento de las obligaciones asumidas en el presente artículo. Dicha información podrá ser anticipada a petición de una de las partes en casos de urgente necesidad.

Artículo 19. Formación

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

2. Todas las personas trabajadoras del Grupo tienen la obligación de actualizar y adecuar sus conocimientos a las innovaciones tecnológicas operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que el Grupo ponga a su disposición.

3. Tanto el Grupo como la representación legal de las personas trabajadoras son conscientes del papel de la formación, como instrumento esencial para afrontar con éxito el reto de la competencia y como elemento potenciador de la empleabilidad de su plantilla.

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

5. La formación de calidad y para todas las personas es un objetivo prioritario, y debe llegar a todas las personas trabajadoras con contenidos dirigidos a su formación profesional, de forma que facilite la promoción garantizando la igualdad de oportunidades. Cada persona trabajadora podrá optar directamente a una acción formativa del catálogo anual de formación que ayude a su desarrollo personal y profesional dentro de su horario laboral. Asimismo, la formación necesaria e imprescindible para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo se desarrollará, preferentemente, dentro de la jornada laboral.

6. La comisión paritaria de formación asume las competencias de recibir información del plan de formación y PIF presentados por el Grupo ante organismos públicos. Realizará, entre otras, el seguimiento de la formación que se vaya impartiendo a lo largo del año, facilitándose información por la representación empresarial en tiempo, forma y contenido apropiados.

7. La comisión paritaria de formación se reunirá con una periodicidad trimestral para analizar los principales indicadores y evolución de la formación.

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

CAPÍTULO VII.

Jornada y vacaciones

Artículo 20. Jornada

1. La jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del convenio será de 1.700 horas efectivas.

2. Se establece la jornada intensiva todos los viernes del año, así como desde el 23 de junio hasta el 8 de septiembre. En función del calendario, se podrá adaptar la fecha de inicio y finalización de la jornada intensiva de verano en el seno de la comisión mixta de interpretación y empleo.

La aplicación de la jornada intensiva afectará a todas las personas trabajadoras con jornada partida y que no estén adscritas a una actividad que por sus características esté sujeta a horarios especiales. En cualquier caso, se garantizará en todo momento la atención del servicio y se cubrirán las necesidades del negocio en áreas con razones particulares justificadas.

Sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, en función de la distribución del calendario de cada año, se podrá incluir como días de jornada intensiva el 23 de diciembre, el 30 de diciembre y días previos a festivos de ámbito estatal.

3. De acuerdo con el calendario oficial aprobado para cada año, la empresa confeccionará y publicará los calendarios y horarios laborales para cada centro de trabajo o dependencia que han de regir a su personal, con especificación de las peculiaridades que sean procedentes. La confección del calendario tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

- a) En jornada ordinaria a tiempo completo, para aquellas personas trabajadoras sujetas a jornada partida, se establece una flexibilidad horaria en la hora de entrada al trabajo de 2 horas y 30 minutos, entre las 7:30 y las 10:00 horas, estando fijada la salida a partir de las 17:00 horas. Sin perjuicio de respetar la hora de salida a las 17:00 horas, para aquellas personas trabajadoras sujetas a jornada partida se establece una flexibilidad para el tiempo destinado a la comida de entre un mínimo de 30 minutos y un máximo de 1 hora y 30 minutos, de la que se podrá disfrutar a partir de las 14:00 horas. El horario de salida será proporcional y correlativo con el horario de entrada efectiva de la persona trabajadora.
- b) Aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en las Islas Canarias dispondrán de flexibilidad en el horario de entrada para adecuar su franja horaria con la de la Península, pudiendo entrar, por tanto, entre las 6:30 y las 9:00 horas, horario insular. El horario de salida será proporcional y correlativo con el horario de entrada efectiva de la persona trabajadora.
- c) Aquellas personas trabajadoras sujetas a reducción de jornada por guarda legal de 1/8 que la realicen en jornada partida, disfrutarán de la flexibilidad horaria tanto respecto de la hora de entrada como respecto del tiempo de comida, establecidos en el apartado 3.a) de este artículo, debiendo respetar en todo caso la salida a partir de las 16:00 horas.

4. Atendidas las medidas de flexibilidad horaria contenidas en el presente convenio, la empresa podrá hacer uso de medidas de vigilancia para verificar el cumplimiento de horarios, guardando en su aplicación la consideración debida a la dignidad humana de las personas trabajadoras y teniendo en cuenta la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 20.3 del ET.

5. La empresa facilitará información de los calendarios y horarios laborales a la representación legal de las personas trabajadoras, con carácter previo a su publicación.

Artículo 21. Vacaciones

1. El personal del Grupo disfrutará por año natural de 25 días laborables de vacaciones. Adicionalmente, las personas trabajadoras podrán disfrutar de un día más de vacaciones por cada 10 años de antigüedad cumplidos, con el límite máximo de 2 días por este concepto.

2. El disfrute de estas vacaciones se producirá preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre, siempre de acuerdo con las necesidades del negocio, teniendo prioridad para el disfrute en el periodo anteriormente mencionado las personas trabajadoras con hijos o hijas en edad escolar.

3. Las personas trabajadoras deberán disfrutar, al menos, de un periodo ininterrumpido de vacaciones de 10 días laborables.

4. Las vacaciones deberán disfrutarse durante el año natural. Como excepción y siempre que las necesidades organizativas lo justifiquen, podrán disfrutarse hasta el 30 de abril del año siguiente.

La situación de incapacidad temporal durante las vacaciones se regirá por lo establecido en el artículo 38.3 del ET. Por tanto, en caso de coincidencia de la incapacidad temporal con el periodo de vacaciones, la persona trabajadora podrá disfrutar de las mismas en periodo distinto en los términos fijados en el citado precepto del ET.

5. Adicionalmente, se establecen como festivos del Grupo los días 24 y 31 de diciembre. Si los referidos días coincidieran con día no laborable, su disfrute se podrá trasladar al día laborable siguiente a dichas fechas.

CAPÍTULO VIII. Beneficios sociales

Artículo 22. Ayuda por comida

1. Se establece una ayuda por comida por importe de 11 euros diarios que se abonarán por cada día de trabajo efectivo en jornada partida. Por tanto, no se abonará ayuda comida ni en vacaciones, ni los días de jornada intensiva, ni durante los periodos de suspensión del contrato. A efectos de este artículo, el mes de agosto se considerará periodo de vacaciones por lo que no se hará entrega

de esta ayuda a ninguna persona trabajadora, sin perjuicio de la correspondiente regularización una vez finalizado el periodo de disfrute de las vacaciones.

2. La ayuda por comida será de aplicación en las mismas condiciones recogidas en este artículo para las personas trabajadoras en situación de reducción de jornada por guarda legal, cualquiera que sea su horario para la conciliación de la vida personal y familiar.

Artículo 23. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal

La empresa completará la prestación por incapacidad temporal, incluyendo el riesgo durante el embarazo, hasta el 100% del salario bruto fijo anual de las personas trabajadoras hasta que se produzca la finalización de la situación de incapacidad temporal o, si se produce con anterioridad, hasta que se extinga la relación laboral.

Artículo 24. Seguro de vida

1. El Grupo ofrece a todas las personas trabajadoras una póliza de seguro de vida y accidentes que garantiza el pago de una indemnización en el caso de fallecimiento o de incapacidad permanente absoluta.

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

3. Se entiende por salario bruto anual a efectos de la indemnización, el salario fijo bruto anual efectivamente percibido por la persona trabajadora, así como su retribución variable target al 100% de consecución.

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

Artículo 25. Seguro médico

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un seguro médico contratado por la empresa con una compañía aseguradora privada. De este seguro podrán ser también beneficiarios su cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada e hijos/as menores de 25 años.

Artículo 26. Tráfico telefónico

Se ofrece la posibilidad de disfrutar de una bonificación mensual de 35,05 euros (IVA incluido) en un máximo de 4 líneas de la marca Orange, sin perjuicio de la aplicación progresiva que se establece en la Disposición Transitoria Primera. No será posible acumular en una misma línea más de una bonificación, ni solicitar la bonificación en un contrato de empresa, autónomo o equivalente.

El beneficio social regulado en el presente artículo es incompatible con cualquier otra oferta de producto o servicio de telecomunicaciones que pudiera venir disfrutando la persona trabajadora.

Artículo 27. Tratamiento fiscal de los beneficios sociales

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

Artículo 28. Plan de pensiones

1. La empresa dispone de un plan de pensiones de empleo al que podrán adherirse como partícipes todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio desde su entrada en vigor.

2. El régimen general de aportaciones al plan de pensiones será el que se establece a continuación, sin perjuicio de la aplicación progresiva que se establece en la Disposición Transitoria Segunda:

- (i) Si la persona trabajadora realiza una aportación del 1% del salario regulador del plan de pensiones, la empresa aportará un 2%.
- (ii) Si la persona trabajadora realiza una aportación del 3% del salario regulador del plan de pensiones, la empresa aportará un 4%.

En caso de que la persona trabajadora aporte menos de un 1%, la empresa no realizará ninguna aportación. Si la persona trabajadora aporta más de un 1%, pero menos de un 3%, la empresa aportará un 2%. Si la persona trabajadora aporta más de un 3%, la empresa aportará un 4%.

3. El salario regulador del plan de pensiones será el establecido en las especificaciones del plan y tendrá el límite máximo de 49.103,15 euros anuales para el año 2026, actualizándose durante la vigencia del convenio según el IPC del año anterior.

Artículo 29. Préstamos

1. Las personas trabajadoras con más de dos años de antigüedad en la empresa podrán solicitar un préstamo sin interés por alguna de las siguientes causas de especial gravedad, entre otras, que deberá acreditar:

- (i) Ruina de vivienda.
- (ii) Adaptación de vivienda por incapacidad.
- (iii) Incapacidad sobrevenida del cónyuge, pareja de hecho legalmente registrada o hijos/as.
- (iv) Tratamiento experimental en enfermedad muy grave no cubierto por el seguro de salud para la persona trabajadora, cónyuge o pareja de hecho legalmente registrada o hijos/as.
- (v) Gastos legales urgentes o gastos por cambio de domicilio como medida de protección urgente en supuestos de violencia de género.

2. El importe máximo del préstamo será de tres mensualidades de salario fijo bruto mensual con un límite máximo de 6.000 euros.

3. El importe del préstamo concedido a la persona trabajadora se descontará en las 12 mensualidades siguientes a su concesión en cuotas de igual importe.
4. El ingreso a cuenta de la remuneración en especie que genera el préstamo será repercutido a la persona trabajadora.
5. No se podrá conceder otro préstamo a la persona trabajadora hasta la devolución completa del anterior.
6. La empresa no podrá conceder préstamos a más de un 0,5% de la plantilla del semestre anterior. La concesión se realizará por orden de petición y previa valoración de las causas que lo justifican.

Artículo 30. Acción social

1. En materia de acción social, se establece una comisión paritaria de acción social compuesta por las partes firmantes del acuerdo, que anualmente acordará los programas para todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, y podrá incluir un criterio inversamente proporcional a cada capacidad económica según se deduzca de la posición en la empresa como factor de proporcionalidad en el reparto de ayudas sin exclusión de ningún colectivo.
2. Dicha comisión estará compuesta por 6 vocales en representación del Grupo y 6 en representación de las secciones sindicales firmantes del presente convenio.
3. El presupuesto de acción social estará dotado de 757.000 euros para el año 2026, 791.000 euros para el año 2027, y 825.000 euros para el año 2028.
4. Se establecen como programas prioritarios y con cargo al presupuesto, la atención a las personas trabajadoras con hijos con una discapacidad física o psíquica superior o igual al 33%, y la ayuda mediante cheque guardería.

CAPÍTULO IX. Permisos

Artículo 31. Parejas de hecho

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges, a efectos del disfrute de las condiciones que se recogen para los matrimonios, siempre que estén inscritos en el registro oficial correspondiente y/o cumplan con los requisitos legales establecidos para ello, salvo el disfrute del permiso por matrimonio, que no podrá disfrutarse en más de una ocasión en el plazo de tres años.

Artículo 32. Permisos retribuidos

1. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Matrimonio: Se concederán 15 días naturales ininterrumpidos de permiso por matrimonio o por inscripción en el registro de parejas de hecho o elevación a escritura pública de la formación de pareja de hecho. Se podrá adelantar la fecha de inicio de disfrute de este permiso al día inmediatamente anterior a la celebración del mismo.
- b) Día de trabajo coincidente con la celebración del enlace de familiares hasta el segundo grado: gozará de permiso retribuido para poder asistir a la boda de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, con independencia del día de la semana en la que ésta se celebre.
- c) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días laborables.

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

- d) Fallecimiento de familiares: en caso de fallecimiento de familiares del primer grado de consanguinidad o afinidad, 5 días naturales de permiso. En caso de fallecimiento de familiares del segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días naturales de permiso, que será de 5 días naturales cuando la persona trabajadora requiera efectuar un desplazamiento interprovincial o superior a 100 km.

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

- e) Mudanza: 1 día natural por traslado de domicilio habitual y 2 días naturales en caso de que el desplazamiento sea interprovincial o superior a 100 km.
- f) Exámenes oficiales: por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial. El personal sujeto a turnos y, siempre y cuando realicen su turno en jornada nocturna, tendrá libre la noche anterior.

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

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

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

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

- i) Cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable y de asistencia obligatoria a tribunales: el tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, el tiempo estrictamente necesario.
- j) Permiso por cuidado de lactante: las personas trabajadoras, por lactancia de un menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este derecho podrá ser sustituido a voluntad de las personas trabajadoras por una reducción de su jornada en una hora y realizarla de forma continua siempre que lo permitan las necesidades del negocio. Se podrá acumular en jornadas completas durante 16 días laborables que necesariamente deberán disfrutarse en el tiempo inmediatamente posterior a la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento del menor. En caso de elegir la opción de acumulación se deberá comunicar, siempre que sea posible, con una antelación de 15 días naturales a la fecha del disfrute.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

- k) Acciones de voluntariado corporativo: dos días al año para realizar acciones de voluntariado organizadas y gestionadas por la empresa que tengan lugar en día laborable dentro de la jornada de trabajo.

2. Resultarán de aplicación aquellos permisos retribuidos previstos en el artículo 37 del ET para situaciones no contempladas en los apartados anteriores. En el supuesto de modificación legislativa que introduzca alguna mejora respecto de los permisos regulados anteriormente, se aplicará el permiso legal, sin que sea posible su acumulación o espiguo respecto del permiso establecido en el presente convenio.

Artículo 33. Permisos especiales

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

negocio y a la aprobación de la dirección de la empresa. Estas medidas se deberán solicitar con un plazo de antelación de un mes.

a) Vacaciones adicionales no retribuidas:

Con carácter anual se podrán solicitar 15 días laborables de vacaciones no retribuidas, adicionales al período de vacaciones actualmente vigente para todas las personas trabajadoras.

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

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

b) Permisos no retribuidos:

Se podrán solicitar permisos no retribuidos por una duración máxima de 4 meses y un mínimo de 1 mes con reserva de su puesto de trabajo. El permiso de duración máxima de 4 meses podrá ser disfrutado en dos periodos de dos meses cada uno. Los potenciales solicitantes de estas medidas serán aquellos colectivos que no tengan reconocido legal o convencionalmente un permiso, excedencia o derecho similar por razones de guarda legal. En cualquier caso, estas peticiones deberán estar convenientemente motivadas y documentadas y quedarán sometidas a la efectiva aprobación por parte de la empresa.

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

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

c) Reducción de jornada:

Se podrán solicitar reducciones de jornada de trabajo entre el 25 % y el 40 %, con la disminución proporcional del salario (salario fijo, complementos de puesto, pagas extras y retribución variable por objetivos). El horario de trabajo se fijará dentro del horario laboral anualmente establecido. Los potenciales solicitantes de estas medidas serán aquellos

colectivos que no tengan reconocido legal o convencionalmente una reducción de jornada por razones de guarda legal.

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

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

CAPÍTULO X.

Responsabilidad social y movilidad sostenible

Artículo 34. Responsabilidad social del Grupo

El Grupo apuesta por el fomento de prácticas propias de una empresa socialmente responsable, impulsando la mejora social mediante la inversión en el desarrollo del capital humano y la promoción de programas de acción social, y favoreciendo el respeto al medio ambiente que ha de regir la actividad de la empresa para contribuir a la protección y al desarrollo sostenible de la sociedad, avanzando en su ahorro energético y mejorando la eficiencia del consumo.

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

Artículo 35. Movilidad sostenible

1. En el marco de la responsabilidad social del Grupo, y con objeto de promover la movilidad sostenible, las partes han acordado las siguientes iniciativas para fomento de la movilidad activa, el uso del transporte público y un uso compartido y responsable de los vehículos privados:

- a) Complemento de 60 euros mensuales (en 12 pagas) para aquellas personas trabajadoras que se desplacen al centro de trabajo mediante (i) lanzadera de larga distancia a La Finca, o (ii) en transporte público.
- b) Plus de 36 euros mensuales para las personas trabajadoras que acudan al centro de trabajo (i) mediante coche compartido entre dos o más personas trabajadoras; (ii) en moto o bicicleta con independencia de que se tenga plaza asignada para ese medio en el centro de trabajo, (iii) en patinete o (iv) a pie

2. Para poder acceder a estas compensaciones será necesario realizar la oportuna declaración en la herramienta puesta a disposición por la empresa, aceptando las consecuencias establecidas en

caso de que la declaración no sea veraz. A efectos de la declaración se entiende que la persona trabajadora se desplaza en el medio en el que realice más kilómetros.

3. Se establece una aplicación progresiva de los complementos previstos en este artículo regulada en la Disposición Transitoria Tercera.

CAPÍTULO XI.

Trabajo en remoto y desconexión digital

Artículo 36. Trabajo en remoto

1. El presente artículo tiene como objeto regular las condiciones aplicables a las personas trabajadoras del Grupo que estén sujetas al sistema de teletrabajo y presten parte de sus servicios desde un lugar distinto al centro de trabajo. Con carácter general, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del convenio podrán acogerse al teletrabajo mediante un esquema de trabajo híbrido, sin perjuicio de que pueda haber personas trabajadoras que, por la naturaleza de las actividades que realizan, el puesto que ocupan, y/o las necesidades del negocio, no podrán prestar sus servicios bajo el sistema de teletrabajo.

2. El régimen general de teletrabajo será de dos días a la semana, siendo uno de ellos obligatoriamente el viernes y el otro a elección de la persona trabajadora previa aprobación por parte de su manager o responsable directo. La persona trabajadora, por causas justificadas de conciliación familiar, podrá sustituir este régimen de dos días completos de teletrabajo por su realización durante cuatro tardes a la semana, de lunes a jueves. El disfrute de una u otra opción de teletrabajo (dos días completos o las tardes de lunes a jueves) deberá tener una cierta estabilidad.

Las personas trabajadoras dispondrán, además, de una bolsa de 12 días de teletrabajo ocasional al año cuya distribución deberá ser acordada con el manager o responsable directo correspondiente.

En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora haya solicitado un permiso por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como en el caso de personas trabajadoras que se hayan reincorporado de bajas derivadas de enfermedades de inmunodeficiencia o cáncer con tratamiento activo, podrán solicitar un tercer día completo de teletrabajo a la semana, sometido a la aprobación expresa de la empresa. La empresa también estudiará un tercer día de teletrabajo para supuestos de enfermedades graves de la persona trabajadora distintos a los anteriores.

En todo caso, la persona trabajadora se compromete a acudir a cuantas reuniones sea convocada por parte de su responsable en el centro de trabajo, con un preaviso mínimo de 24 horas, salvo razones de urgente necesidad que justifiquen una convocatoria con inferior plazo de preaviso.

3. El teletrabajo será voluntario y reversible para ambas partes. En todo caso, con carácter previo al inicio de la situación de teletrabajo, deberá formalizarse un acuerdo individual de trabajo a distancia entre la empresa y la persona trabajadora en el que se fijará la fecha de inicio.

4. Una vez suscrito el acuerdo individual, el régimen de teletrabajo tendrá una duración indefinida, pudiendo cualquiera de las partes ejercer la reversibilidad durante su vigencia, comunicándolo a la otra parte por escrito con al menos un mes de preaviso salvo necesidad urgente e imprevista justificada. Transcurrido ese plazo de preaviso, el acuerdo de teletrabajo se tendrá por concluido y la persona trabajadora volverá a prestar sus servicios 100% de forma presencial en el centro de trabajo de adscripción. La reversibilidad del acuerdo de trabajo a distancia no conllevará el derecho a recibir compensación o indemnización alguna.

En ningún caso se entenderá que el hecho de comenzar a teletrabajar o de volver a prestar servicios de forma 100% presencial, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para la persona trabajadora.

5. Durante todo el régimen de teletrabajo, la persona trabajadora cumplirá su jornada ordinaria de trabajo y estará sometido a la flexibilidad horaria establecida en el presente convenio. Asimismo, se seguirá el procedimiento ordinario para la fijación de vacaciones y se deberán reportar todas las ausencias que se produzcan.

6. El teletrabajo se realizará desde un lugar distinto del centro de trabajo, y solo en el lugar informado por la persona trabajadora en el acuerdo de trabajo a distancia, permitiéndose como lugares destinados para este teletrabajo, tanto el domicilio particular como la segunda residencia de la persona trabajadora. El servicio de prevención de riesgos laborales informará a las personas trabajadoras sobre los requisitos que deben cumplirse en esta materia. Cuando se requiera visita por parte de quien tiene competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, se requerirá el permiso de la persona trabajadora y se informará a la representación legal de la persona trabajadora. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención. La persona trabajadora se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios, informados a la empresa, para que el lugar desde el que la persona trabajadora presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

7. En todo caso, las condiciones laborales de la persona trabajadora continuarán rigiéndose por el convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable, y el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales de la persona trabajadora, ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna del Grupo, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de personas trabajadoras. La ayuda de comida no se verá afectada por el teletrabajo, manteniéndose las mismas condiciones que para el trabajo presencial.

8. La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora los medios técnicos necesarios y las herramientas para teletrabajar en los términos fijados en el presente artículo, exclusivamente durante el periodo de duración del acuerdo de teletrabajo. En concreto, la empresa pondrá a disposición los siguientes medios y herramientas:

- Móvil 5G con datos ilimitados en la línea de empresa.

- Ordenador portátil.
- Elevador de portátil.
- Ratón y teclado inalámbricos.
- Auriculares jabber o similar.
- Silla ergonómica como la de la oficina o similar para el domicilio principal de la persona trabajadora que se informe en el acuerdo individual.

El móvil 5G, el ordenador portátil, el elevador de portátil, el ratón y teclado inalámbricos, los auriculares y la silla ergonómica son propiedades de la empresa que, en su caso, se ponen a disposición de la persona trabajadora para la realización del teletrabajo y deberán emplearse única y exclusivamente para su utilización profesional, no admitiéndose el uso de tales elementos para necesidades de la vida privada de la persona trabajadora. Estas propiedades deberán ser reintegradas en caso de baja en la empresa o a requerimiento de la empresa cuando finalice la situación de teletrabajo. En el caso específico de la silla ergonómica, para el supuesto en que la persona trabajadora no la devuelva por causa imputable a la misma, se le cargará un importe de 300 euros, equivalente a su coste.

9. Como compensación de los gastos que se pudieran derivar del teletrabajo, la empresa aplicará un descuento del 100% en la conectividad fija de la línea de la persona trabajadora correspondiente al domicilio principal informado en el acuerdo individual de trabajo a distancia. Dicho descuento, siendo una compensación por el teletrabajo, dejará de aplicarse cuando finalice la situación de teletrabajo o cuando la persona trabajadora cause baja en la empresa.

10. Ante alertas rojas decretadas por la AEMET o por el organismo oficial que corresponda, así como ante avisos de las autoridades competentes para no realizar desplazamientos en casos de emergencias, las personas de los centros de trabajo afectados podrán teletrabajar hasta que desaparezcan dichas alertas.

Artículo 37. Desconexión digital

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa o propios de la persona trabajadora para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de la empresa más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora, salvo que los mismos no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo. La conexión voluntaria de la persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos de fuerza mayor, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas en materia de desconexión digital:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurran las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior.
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

5. El Grupo realizará acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las tecnologías de la información, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

6. La empresa podrá adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

7. Las disposiciones previstas en el presente artículo no serán de aplicación para las personas trabajadoras que se encuentren en situación de guardia, disponibilidad o similar.

CAPÍTULO XII.

Régimen disciplinario

Artículo 38. Aspectos generales

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con lo que establezcan las disposiciones legales.

2. La comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo se encargará de elaborar un listado de faltas y sus correspondientes sanciones de cara a la implantación de un procedimiento sancionador. Las partes establecen como fecha límite para la elaboración del régimen disciplinario el 31 de diciembre de 2026.

3. El régimen disciplinario propuesto por la comisión paritaria, para incorporarse al convenio, se someterá a la comisión negociadora, quien tendrá la competencia para negociar y, en su caso, aprobar su contenido y despliegue de efectos, previo registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado de la modificación del presente convenio.

CAPÍTULO XIII.

Prevención de riesgos laborales

Artículo 39. Principios generales

1. En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales ("Ley 31/1995") y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.
2. En este sentido y de acuerdo con el artículo catorce, apartado 2 de la Ley 31/1995, la empresa desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.
3. Conforme al artículo 16, apartado 1 de la Ley 31/1995 y al artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Artículo 40. Comité Central de Prevención de Riesgos Laborales

1. Composición:

Sin perjuicio de las competencias y facultades de los distintos comités de seguridad y salud y delegados/as de prevención, se constituirá un Comité Central de Prevención de Riesgos Laborales ("CCPRL") del Grupo Laboral MasOrange, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales del Grupo en materia de prevención de riesgos. El CCPRL será el órgano paritario constituido por 12 miembros: 6 representantes del Grupo y 6 representantes de las personas trabajadoras; donde la representación empresarial ejercerá su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley 31/1995.

2. Reuniones:

El CCPRL se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

En las reuniones del CCPRL participarán, con voz pero sin voto, los representantes de las personas trabajadora y los representantes del Grupo que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras del Grupo que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano.

3. Competencias y facultades:

El ámbito territorial de las competencias y facultades del CCPRL será el estatal y el que supere al correspondiente a las de cada uno de los comités de seguridad y salud o delegados/as de prevención que se constituyan o nombren en cada caso.

Serán competencias del CCPRL:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el Grupo. Esto incluye la prevención de los riesgos psicosociales.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Grupo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el CCPRL estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el Grupo.
- b) Conocer antes de su puesta en práctica los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos laborales.
- c) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.
- d) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- e) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
- f) Conocer cualquier otra medida relacionada con la organización de la prevención en el Grupo.

4. El Grupo articulará la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas, subcontratistas o trabajadores/as autónomos contratados para la prestación de obras o servicios conforme a lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y concretamente en lo que a consulta y participación se refiere.

Artículo 41. Protección de la maternidad

1. Las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente podrán comunicar de manera formal dicha situación al Servicio de Prevención al objeto de valorar individualmente la

naturaleza, el grado y la duración de la exposición a riesgos específicos, o el trabajo nocturno o el trabajo a turnos.

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

3. De forma general y sin menoscabo de la evaluación específica que deba realizarse en cada caso: (i) los trabajos con riesgo de caída de altura, en espacios confinados o trabajos nocturnos serán actividades prohibidas para trabajadoras embarazadas; (ii) la manipulación manual de cargas supone una situación de alto riesgo para trabajadoras embarazadas; y (iii) los trabajos en espacios confinados y la manipulación manual de cargas suponen situaciones de alto riesgo para trabajadoras en periodo de lactancia.

CAPÍTULO XIV.

Igualdad y conciliación

Artículo 42. Igualdad de oportunidades y no discriminación

1. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

2. El Grupo, junto con los representantes de las personas trabajadoras, trabajará en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

3. Hasta que se promueva la negociación de un plan de igualdad aplicable al Grupo, serán de aplicación los planes de igualdad vigentes en cada una de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 43. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

1. El Grupo asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; orientación sexual; expresión o identidad de género; y diversidad familiar; tal y como

establece la legislación vigente, y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

2. El Grupo contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. El Grupo garantizará que sus manuales y/o documentos de selección cuenten con criterios objetivos de selección en los que, además de otros factores, se tenga en cuenta la cualificación requerida, la capacidad e idoneidad.

3. Asimismo, incluirá entre su formación obligatoria a la plantilla, módulos específicos, cuyo contenido mínimo será:

- a) Alcance y contenido de las medidas LGTBI que sean de aplicación en el Grupo.
- b) Sensibilización y formación sobre definiciones y conceptos básicos en diversidad sexual, familiar y de género.
- c) Conocimiento y difusión de protocolo de acompañamiento a las personas trans.
- d) Conocimiento y difusión del protocolo de aplicación para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- e) Formación adecuada a las personas que participan en los procesos de selección y promoción profesional.

4. El sistema de clasificación profesional aplicable en el Grupo garantizará la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, así como su acceso al desarrollo profesional en igualdad de condiciones, basándose en elementos objetivos, entre otros, la cualificación y la capacidad.

El Grupo contará con criterios objetivos para los procesos de promoción con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI. En todo caso, se garantizará por el Grupo la obtención de las competencias exigidas para la cobertura de las vacantes, en aras a garantizar que no existe ningún sesgo de conducta discriminatoria para con el colectivo LGTBI.

5. El Grupo velará por un uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad, llevando a cabo de manera periódica, revisiones de sus comunicaciones.

6. Para garantizar la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio cuentan con un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 8.4 del RD 1026/2024 de 8 de octubre, los mismos quedarán ampliados específicamente para incluir la prevención frente al acoso y la violencia de personas LGTBI.

7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad familiar, que presten sus servicios en el Grupo tendrán derecho

a disfrutar de cualquier permiso o beneficio social previsto en el presente convenio en igualdad de condiciones, respetando, en su caso, los periodos de transitoriedad establecidos.

8. El Grupo promoverá entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, por lo que se garantizará el acceso a los mismos permisos incluidos en el presente convenio.

9. Las personas trans podrán elegir la forma de tratamiento hacia sí mismas, pudiendo solicitar el cambio de nombre y/o sexo, en cualquier documento o plataforma por las que la empresa recoja sus datos personales para dirigirse a ella.

10. De conformidad con lo dispuesto en el RD 1026/2024, se considerarán faltas muy graves los actos de acoso sexual o por razón de sexo, o por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y/o diversidad familiar, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

11. En la evaluación de riesgos (incluidos los psicosociales), se incluirán las conductas discriminatorias por LGTBIfobia como un riesgo para la salud.

Artículo 44. Reducción de jornada

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, como mínimo de un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

3. Las personas trabajadoras que ocupen puestos cuya jornada de trabajo se realice en jornada partida y soliciten una reducción de jornada de 1/8 por guarda legal, podrán desempeñar sus servicios en jornada continuada dentro del horario laboral anualmente establecido, siempre que tanto la reducción de jornada como el retorno a jornada completa se soliciten por un período mínimo de cuatro meses, siempre que se refieran al mismo sujeto causante de la reducción.

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

5. En la determinación de objetivos individuales regirá, como uno de sus principios, el criterio de proporcionalidad con relación a la jornada de la persona trabajadora.

6. Las personas trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la adaptación del horario dentro del turno elegido.

Artículo 45. Acumulación de jornada en caso de reducción de jornada para cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del ET, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

2. Solo se podrá solicitar la acumulación de la reducción de jornada prevista en este artículo en jornadas completas en los casos en los que, por la especial gravedad de la enfermedad y/o por las circunstancias del entorno familiar de la persona trabajadora, sea aconsejable que disponga de tiempo acumulado, continuado o no, para el cuidado del menor.

En estos supuestos, la persona trabajadora podrá solicitar, en cualquier momento a lo largo de la enfermedad del menor, la acumulación del tiempo de reducción de jornada en jornadas completas fijadas en determinados días a la semana durante un período concreto a determinar en cada caso. El resto de los días de la semana trabajará a tiempo completo.

En casos excepcionales, podrá solicitarse la acumulación del tiempo de jornada reducida por semanas completas.

3. La acumulación se producirá respecto de la reducción de la jornada de, al menos, la mitad de su duración.

4. Se concederá la acumulación, en su caso, por la dirección de la empresa, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos y teniéndose en cuenta para ello tanto las circunstancias especiales de la persona trabajadora como las del menor que figuren en la declaración emitida por

el facultativo del Servicio Público de Salud u organismo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

5. La concesión de la solicitud de acumulación instada por la persona trabajadora se renovará semanalmente en sus propios términos y de forma automática si no hubiera manifestación expresa en contra por parte de la persona trabajadora o de la empresa, con un preaviso en ambos casos de quince días naturales.

6. En caso de concesión, tanto el número total de días a acumular como su distribución y el inicio de la acumulación se decidirán de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, atendiendo en la medida de lo posible a los intereses del solicitante.

7. En el supuesto de que la persona trabajadora quiera retornar a la jornada a tiempo completo o continuar con la reducción de jornada dejando de acumular jornadas completas, deberá solicitarlo por escrito con un preaviso de quince días naturales, salvo casos excepcionales que serán valorados por la dirección de la empresa.

En estos casos, la empresa comunicará a la persona trabajadora la jornada a realizar hasta final de año, una vez ajustado el número de horas de trabajo efectivo que corresponda en cómputo anual.

8. Deberá acreditarse que subsiste la necesidad del cuidado directo mediante la aportación de informes médicos con las condiciones y frecuencia que establece el Real Decreto 1148/2011 (o norma que lo sustituya o modifique) para el control por parte del INSS. Es decir, al mes de la primera solicitud y posteriormente cada dos meses.

Artículo 46. Evaluación de desempeño

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

Artículo 47. Excedencias

1. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Si durante el periodo de excedencia, la persona trabajadora realizara actividades por cuenta propia o ajena que supongan concurrencia con las de la empresa, perderá su derecho preferente al reingreso.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, permanente o no, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cuatro años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso, el periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Durante el primer año de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 48. Prestación complementaria en situaciones de suspensión de contrato por nacimiento

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

CAPÍTULO XV.

Derechos de representación colectiva y sindicales

Artículo 49. Secciones sindicales

La interlocución, negociación y representación en el ámbito global del Grupo o de cualquiera de las empresas, y superior por ello a los ámbitos de centro de trabajo, será ostentada por las secciones sindicales presentes en el Grupo, de ámbito estatal, y que cuenten con una representación igual o superior al 10% de los delegados/as de personal y miembros de los comités de empresa en el ámbito del presente convenio colectivo. Dichas secciones sindicales tendrán la legitimación prevista en el ET para tratar y acordar, en su caso, sobre aquellas cuestiones de carácter colectivo que el ET atribuye a la representación legal de las personas trabajadoras. La representatividad de cada una de ellas vendrá ponderada por el número de delegados/as o miembros de comité que pertenezcan a cada representación sindical.

Artículo 50. Delegados/as sindicales. Garantías y derechos complementarios

1. Los sindicatos que alcancen a nivel nacional en el ámbito del convenio un porcentaje de representatividad igual o superior al 10%, podrán designar de entre las personas trabajadoras de la empresa hasta 3 delegados/as sindicales.
2. Los sindicatos que cuenten con un nivel de representación a nivel nacional en el ámbito del convenio de entre un 25% y un 40% podrán designar hasta 4 delegados/as sindicales, de los que podrán liberar de prestación de servicios hasta un máximo de 2.

3. Los sindicatos que cuenten con un nivel de representación a nivel nacional en el ámbito del convenio superior a un 40% podrán designar 6 delegados/as sindicales, de los que podrán liberar hasta un máximo de 3.
4. Adicionalmente, los sindicatos firmantes del presente convenio podrán designar 2 delegados/as sindicales, a los que podrán liberar, para atender a las labores de gestión del convenio y de atención a las comisiones paritarias previstas en el mismo.
5. Con objeto de dar estabilidad dentro de la función de representatividad a los delegados/as que gozan de liberación de prestación de servicios, se entiende que esta tiene carácter estable y permanente por un período no inferior a 12 meses salvo que haya nuevas elecciones sindicales durante dicho período. Asimismo, y en atención a dicha circunstancia, la retribución variable a la que pudieran tener derecho se calculará con arreglo al nivel de consecución acreditado de acuerdo con la siguiente distribución del 100% del porcentaje de objetivo que individualmente pueda acreditar cada uno de ellos: (i) 50 % del porcentaje corresponderá al grado de cumplimiento de los objetivos de empresa o Grupo; y (ii) 50 % del porcentaje corresponderá al grado de cumplimiento del área al que esté adscrito.
6. Los delegados/as sindicales previstos en el presente artículo suponen una mejora respecto de lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical ("LOLS"), pero en ningún caso se considerarán adicionales a los delegados/as sindicales que cada sindicato pueda tener derecho por aplicación del citado precepto de la LOLS.
7. Lo regulado en el presente artículo sustituye y reemplaza cualquier otro derecho o garantía complementaria en materia de delegados/as sindicales que viniera siendo de aplicación en virtud de convenio colectivo, acuerdo colectivo, pacto o concesión unilateral.

Artículo 51. Comités de empresa y delegados/as de personal. Garantías y derechos complementarios

1. Los comités de empresa, delegados/as de personal y secciones sindicales podrán celebrar, previa autorización de la empresa, reuniones con las personas trabajadoras en los centros de trabajo, dentro del horario laboral.
2. No computará dentro del crédito horario establecido para cada representante o delegado/a sindical el tiempo invertido en reuniones convocadas por la empresa.
3. El Grupo pondrá además un único local a disposición de cada una de las organizaciones sindicales que cuenten con un nivel de representación en el conjunto del Grupo Laboral MasOrange igual o superior al 10% de los delegados/as de personal y miembros del comité electos.
4. Dentro de sus posibilidades, el Grupo permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical. En este sentido, se podrá crear una dirección de correo electrónico a nombre de la sección sindical.

5. La representación de las personas trabajadoras observará el sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del ET.

6. El Grupo cede sus medios electrónicos a la representación legal de las personas trabajadoras para las siguientes comunicaciones relativas a sus funciones propias de representación, siempre y cuando acredite un nivel de representatividad de al menos el 10% en el ámbito del Grupo Laboral MasOrange: (i) comunicaciones entre los representantes legales de las personas trabajadoras; (ii) comunicaciones entre los representantes legales de las personas trabajadora y sus interlocutores en la empresa o el Grupo (RRHH); y (iii) comunicaciones entre los representantes legales de las personas trabajadoras y sus representaciones sindicales.

7. Las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos con la representatividad en el Grupo establecida en el artículo 49 podrán disponer de un espacio en la intranet con funciones similares a las de tablón de anuncios, pudiendo publicar sus comunicaciones a la plantilla a través de este espacio reservado en la intranet.

8. El ejercicio de las funciones de representación de las personas trabajadoras, bien como representante electo o bien como delegado/a sindical o delegado/a de prevención, no podrá suponer en ningún caso perjuicio en su evaluación del desempeño ni en las consecuencias que de dicha evaluación se deriven. La Dirección de RRHH garantizará el cumplimiento de este precepto por los medios que la empresa articule, informando de ello a la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo. En el caso de que alguien, como consecuencia de sus funciones de representación sindical, esté liberado durante toda la jornada, su evaluación del desempeño se corresponderá con la media del área a la que esté adscrito.

CAPÍTULO XVI.

Comisiones paritarias

Artículo 52. Comisión paritaria de interpretación y empleo

1. Se constituye una comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo a la cual se otorgan las siguientes competencias:

- a) Resolución mediante acuerdo vinculante de cuantas dudas interpretativas del convenio puedan surgir entre las partes.
- b) Con carácter preceptivo y previo a su planteamiento ante la jurisdicción laboral e inspección de trabajo, las partes firmantes del convenio se obligan a someter a la consideración de la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del contenido del presente convenio.
- c) Conocer y recibir información de los aspectos relativos al empleo en el Grupo, así como respecto de la implantación del sistema de teletrabajo en la empresa.

- d) Entre las competencias relacionadas con el empleo se entenderá incluido el análisis de la evolución de la plantilla y las causas de las desvinculaciones.
- e) Conocer y recibir información referente a los sistemas de gestión del desempeño y retención del talento, así como al plan de objetivos periódicos, con antelación al establecimiento de los mismos.
- f) Recibir información referente a la política de viajes de la empresa con antelación al establecimiento de la misma.
- g) Otras que la comisión paritaria de interpretación del convenio y empleo pueda establecer previo acuerdo entre las partes, entre las que por su importancia se menciona la clasificación profesional, incluida la información y seguimiento de los puestos de nueva creación, así como las divergencias que pudieran plantearse a algún colectivo como consecuencia de la determinación de los objetivos individuales.

2. Esta comisión estará integrada por 6 vocales en representación de la empresa y 6 en representación de las secciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo. Se reunirá una vez al trimestre, salvo convocatoria extraordinaria efectuada a propuesta de cualquiera de las partes.

3. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria de interpretación y empleo, las partes acudirán a la vía de solución extrajudicial de conflictos colectivos a la que a tal efecto se adhieren, solicitando la mediación ante los órganos establecidos por el servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA). Asimismo, los firmantes del presente convenio se someten al SIMA para solventar de manera efectiva las posibles discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, sin renunciar por ello a las posteriores vías que faculte la ley en caso de desacuerdo ante tal organismo de mediación y arbitraje.

Artículo 53. Comisión paritaria de clasificación profesional

1. Se constituye una comisión paritaria de clasificación profesional para que durante la vigencia del presente convenio colectivo haga el seguimiento de la aplicación del sistema de clasificación profesional y establezca las medidas que sean necesarias para una aplicación homogénea del mismo.

2. Esta comisión estará integrada por 6 vocales en representación de la empresa y 6 en representación de las secciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo. Se reunirá una vez al trimestre, salvo convocatoria extraordinaria efectuada a propuesta de cualquiera de las partes.

Artículo 54. Comisión paritaria de formación

1. Se constituye una comisión paritaria de formación, cuyas competencias serán las concernientes a la participación y recepción de información en materia de formación del personal.

2. Esta comisión estará integrada por 6 vocales en representación de la empresa y 6 en representación de las secciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo. Se reunirá una vez al trimestre, salvo convocatoria extraordinaria efectuada a propuesta de cualquiera de las partes.

Artículo 55. Comisión paritaria de igualdad

Se constituye una comisión paritaria de igualdad en el ámbito del Grupo compuesta por 6 vocales en representación de la empresa y 6 en representación de las secciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo. Se reunirá una vez al trimestre, salvo convocatoria extraordinaria efectuada a propuesta de cualquiera de las partes.

Artículo 56. Comisión paritaria comercial

1. Se constituye, asimismo, una comisión paritaria comercial que estudiará la problemática propia de este colectivo, incluyéndose la relativa a las posibles modificaciones justificadas en los objetivos una vez comenzado el semestre.

2. Esta comisión estará integrada por 6 vocales en representación del Grupo y 6 en representación de las secciones sindicales firmantes del presente convenio. Se reunirá una vez al trimestre, salvo convocatoria extraordinaria efectuada a propuesta de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO XVII.

Disposiciones transitorias, adicionales y finales

Disposición Transitoria Primera. Aplicación progresiva del tráfico telefónico

1. Las personas trabajadores que, antes de la entrada en vigor del presente convenio, venían disfrutando del beneficio social relativo al tráfico telefónico en los términos previstos en el Convenio colectivo de Orange Espagne, S.A.U. o en el Convenio colectivo de Orange España Telecomunicaciones Fijas, S.L.U., tendrán derecho a mantenerlo de conformidad con lo previsto en el artículo 26 desde el 1 de enero de 2026.

2. Las personas trabajadoras que, por su convenio colectivo de origen, contrato individual o concesión unilateral, no estuvieran disfrutando del beneficio social relativo al tráfico telefónico, tendrán derecho al mismo conforme al siguiente régimen transitorio:

- a) A partir del 1 de enero de 2026: la persona trabajadora podrá disfrutar de una bonificación mensual de 35,05 euros (IVA incluido) en un máximo de 2 líneas de la marca Orange, sin que sea posible acumular en una misma línea más de una bonificación, ni solicitar la bonificación en un contrato de empresa, autónomo o equivalente.
- b) A partir del 1 de enero de 2027: se aplicará el régimen general previsto en el artículo 26 del presente convenio.

3. El mismo régimen transitorio será de aplicación para todas aquellas personas trabajadores cuya contratación por alguna de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se produzca entre la suscripción del mismo y el 31 de diciembre de 2026.

Disposición Transitoria Segunda. Aplicación progresiva del plan de pensiones

1. Las personas trabajadores que, antes de la entrada en vigor del presente convenio, se regían por el Convenio colectivo de Orange Espagne, S.A.U. o por el Convenio colectivo de Orange España Telecomunicaciones Fijas, S.L.U., tendrán derecho al régimen de aportaciones previsto en el artículo 28 desde el 1 de enero de 2026.

2. Las personas trabajadoras que, por su convenio colectivo de origen, contrato individual o concesión unilateral, no estuvieran incluidas en ningún plan de pensiones o, en su caso, las aportaciones empresariales fueran inferiores a las previstas en el artículo 28 del presente convenio, se incorporarán a dicho régimen de aportaciones conforme al siguiente régimen transitorio:

- a) A partir del 1 de enero de 2026: la persona trabajadora podrá realizar aportaciones sin que corresponda aportación alguna a cargo de la empresa.
- b) A partir del 1 de enero de 2027: si la persona trabajadora realiza una aportación del 1% del salario regulador del plan de pensiones, la empresa aportará un 2%. En caso de que la persona trabajadora aporte menos de un 1%, la empresa no realizará ninguna aportación. Si la persona trabajadora aporta más de un 1%, la empresa no aportará en ningún caso más de un 2%.
- c) A partir del 1 de enero de 2028: se aplicará el régimen general previsto en el artículo 28 del presente convenio.

3. El mismo régimen transitorio será de aplicación para todas aquellas personas trabajadores cuya contratación por alguna de las sociedades incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se produzca entre la suscripción del mismo y el 31 de diciembre de 2027.

Disposición Transitoria Tercera. Movilidad sostenible

1. Las personas trabajadoras que, antes de la entrada en vigor del presente convenio, venían disfrutando de alguno de los complementos de movilidad sostenible por aplicación de su convenio colectivo de origen, acuerdo colectivo, contrato individual o concesión unilateral, mantendrán su disfrute en los términos previstos en el artículo 35 del presente convenio.

2. Las personas trabajadoras que, por el contrario, no vinieran disfrutando de estos complementos de movilidad sostenible con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, así como aquellas personas trabajadoras cuya contratación por alguna de las sociedades incluidas en el ámbito del presente convenio se produzca entre la suscripción del mismo y el 31 de diciembre de 2026, podrán disfrutar de dichos complementos en los términos previstos en el artículo 35, a partir del 1 de enero de 2027.

Disposición adicional Primera. Estabilidad en el empleo

1. El desarrollo del Grupo se basa en la búsqueda de un equilibrio entre el fomento a la estabilidad en el empleo y la necesidad de garantizar la eficacia y la eficiencia de su participación en el mercado en el que opera. Se vincula la estabilidad del empleo con objetivos de mejora de la competitividad y reordenación del tiempo de trabajo.

2. El Grupo apuesta claramente por ofrecer empleo de calidad, que favorezca la estabilidad y el desarrollo personal y profesional de sus personas trabajadoras, fomentando la contratación indefinida con carácter general, sin perjuicio de aquellos supuestos en los que por su propia naturaleza el servicio esté limitado en el tiempo, supuestos en los que se podrá recurrir a la contratación temporal, velando en todo caso por un estricto cumplimiento de la legislación laboral vigente en cada momento.

El rechazo al empleo precario se traduce, asimismo, en el ofrecimiento de niveles salariales y beneficios sociales altamente atractivos.

Se rechaza, por tanto, expresamente el encadenamiento de contratos como fórmula para evitar la conversión de los contratos temporales en indefinidos, siendo por ello la unidad del vínculo el criterio fundamental para evitar una utilización inadecuada de la contratación temporal.

3. Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la Disposición Adicional Décima del ET exclusivamente en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras afectadas cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba la persona trabajadora cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la comisión correspondiente del convenio colectivo de la adopción de la medida.

4. Dado el común interés en proteger la estabilidad en el empleo en el Grupo, para el caso de que hayan de adoptarse medidas de carácter colectivo que puedan afectar al volumen de empleo, tras valorar siempre otras alternativas y sin perjuicio de lo regulado en la normativa laboral, se articularán medidas de información con los representantes de las personas trabajadoras tendentes a evitar en lo posible medidas traumáticas para el empleo. Este compromiso está encaminado a intentar mantener el volumen de empleo en el Grupo, en tanto no concurren factores que hagan necesaria la adopción de medidas necesarias y proporcionadas, tendentes a permitir la consecución de sus objetivos.

Disposición adicional Segunda. Reuniones telemáticas

Con el fin de garantizar la seguridad y confidencialidad de las reuniones que se celebran a través de medios telemáticos, será obligatoria la activación de la cámara de video del dispositivo electrónico correspondiente, salvo supuestos excepcionales en los que pueda estar justificada la ausencia de su utilización.

Disposición final

El contenido en conjunto del presente convenio, considerado en su cómputo global y valorado hasta el final de su vigencia, compensa y sustituye cualquier esquema, condición o acuerdo que respecto de los distintos conceptos se estuviera aplicando con anterioridad, constituyendo lo pactado un todo orgánico e indivisible. En particular, el presente convenio sustituye por completo los convenios colectivos que venían siendo de aplicación en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, así como cualquier otro acuerdo vigente en las empresas referido a cualquiera de las materias reguladas en el presente convenio.

CCOO

Anexo I. Listado de puestos de trabajo

Grupo 1:

Admin. Support Specialist
ATR Specialist
B2B2C Sales Specialist
Billing Admin. Specialist
CAU Support Specialist
Client & Operations Admin Specialist
Clients Admin & Operations Specialist
Customer Care & Sales Specialist
Customer Care Specialist
Expansion Projects Specialist
Financial Control Specialist
Front Office Specialist
Installations Support Specialist
IT Support Specialist
Marketing Specialist
Montador Operario
Network Planification & Supp Specialist
Network Support Specialist
Networks Planifications & Support Special
Operations Support Specialist
Phone Sales Specialist
Prepaid Sales Specialist
Quality Specialist
Sales Admin. Specialist
Sales Operations Admin Specialist
Sales Operations Specialist
Sales Specialist Bizkaia
SAT Specialist
Senior Cau Support Specialist
Senior Prepaid Sales Specialist
Senior Quality Specialist
Street Sales Specialist
Technical Support Specialist
Tools & Admin. Support Specialist
Trade Marketing Specialist

Grupo 2:

Admin. Support Specialist
Administration Specialist
Area Expansion Specialist
B2B Non-technical Customer Care Speciali
Brand Retail Specialist

CAF Specialist
CEO Asistant Specialist
Collections Specialist
Colletions Specialist
Credit Control Specialist
Digital Creativity Marketing Specialist
Digital Data Analyst
Employee Experience & Internal Communica
Engineering Specialist
Finance Admin. Specialist
Gestor de Punto de Venta
Gotomarket Specialist
Guuk Customer Care Operations Specialist
Inbound Specialist
Logistic Operations Specialist
Logistics & Stock Specialist
Marketing & Design Specialist
Non - Exclusive Sales Specialist
Non-Exclusive Channel Area Specialist
Non-Exclusive Channel Area Specialist
Retail Account Specialist
Retail Specialist
Retail Specialist Galicia
Sales Operations Specialist
Sales Specialist
Sales Tools & Processes Specialist
Senior ATR Specialist
Senior B2B & IT Support Specialist
Senior B2B2C Sales Specialist
Senior Billing Specialist
Senior CEX Specialist
Senior Expansion Projects Specialist
Senior Finance Administrative Specialist
Senior Front Office Specialist
Senior Installations Support Specialist
Senior Marketing & Communication Special
Senior Network Support Specialist
Senior Networks Planifications & Support
Senior Non - Exclusive Area Sales Specia
Senior OSS Fullstack Developer
Senior Phone Sales Specialist
Senior PO Front Sales Specialist
Senior Public Adm. Sales Specialist
Senior Pyme Sales Specialist
Senior Quality Sales Specialist
Senior Retail Specialist
Senior Routing Marketing Specialist

Senior Sales Process Specialist
Senior Svint Technology & Sales
SEO & Content Specialist
Social Media & Content Specialist
Social Media & Online to Store Specialis
Tech Ops Specialist
Tv Technology Specialist

Grupo 3:

Advertising & Branded Content Specialist
AI Tech Specialist
Analista Cobros
Analista Creditos
Analista de Facturacion
Analista Logistica
Analista Planificacion
Analista Recobro
Apps Developer
Assistant / Secretaria Direccion
B2B Billing Specialist
B2B Enterprise Operations Specialist
B2B Technical Support Specialist
Back Office B2B
Backend Developer
Backend Developer Specialist
BPO Comercial Offer
Business Risk & Collections Specialist
Clients Admin & Operations Manager
Conductor de Direccion
Coordinador Outsourcing
Customer Development Specialist
Cybersecurity Specialist
Data Analyst
Data Engineer Specialist
Data Scientist Specialist
Devops Specialist
Digital Marketing Specialist
Digital Technology Specialist
Ejecutivo Cuentas Pyme
Ejecutivo Ventas Pyme
Finance Support Specialist
Frontend Developer
Gestor Canal On-Line
Gestor Estrategia de Ventas
Gestor Facturacion/Prelife
Gestor Trade Marketing Senior

Ingeniero Red
Logistics Specialist
Marketing Product Specialist
Network Provisioning Specialist
Non-Exclusive Retail Expansions & Gotoma
Operational Procurement Specialist
Operational Security Specialist
Ops & Support Senior Specialist
Presales Specialist
Pricing Analyst Specialist
Product Analyst
Product Specialist
Redactor Senior
Risk & Collections Specialist
Sales Training Specialist
SecOps Monitoring Specialist
Secretaria Direccion
Senior Cluster Almeria Operations Speci
Senior Admin. Support Specialist
Senior APN Specialist
Senior Aragon & Cataluña 2 Area Sales Sp
Senior Area Sales Specialist
Senior B2B2C Sales Specialist
Senior CAF Specialist
Senior Cataluña 1 Area Sales Specialist
Senior Channel Support Specialist
Senior Collections Specialist
Senior Commercial Analyst
Senior Cross Clients Specialist
Senior Customer Care Specialist
Senior D2D Product Specialist
Senior Eastern Andalucia Area Sales Spec
Senior Esast Sales Specialist
Senior Euskaltel Communication Specialis
Senior Facilities Specialist
Senior Fixed Network Specialist
Senior ITX National Specialist
Senior Marketing Specialist
Senior Net Engineering Specialist
Senior Network & Installations Specialis
Senior Non-Exclusive Channel Area Specia
Senior Non-Exclusive Gotomarket Speciali
Senior North Area Sales Specialist
Senior OSS & Tools Specialist
Senior Phone Channel Coordinator - SOHO
Senior Physical Channel Specialist
Senior Processes & Cross Channel Special

Senior Processes & Tools Specialist
Senior Public Admin & Pymes Sales Special
Senior Regional CLM (Albacete)
Senior Regional Levante & Murcia Special
Senior Requirement Administrative Support
Senior Retail Account Specialist
Senior Sales (EERR) & KAM Retail Special
Senior Sales Channel Support Support Spe
Senior Sales Operations Channel Support
Senior Sales Specialist
Senior Sales Specialist – Canal Integrad
Senior Sales Support Specialist
Senior Sales Training Specialist
Senior Service Specialist
Senior South Madrid Area Sales Specialis
Senior Tools & Admin. Support Specialist
Senior UI/UX Designer Specialist
Senior Western Andalucia Area Sales Spec
Supervisor Canal de Ventas
Tactical Offer Devices & GTM Specialist
Tecnico Administrativo
Tecnico Admon.Vtas - Sist.Comisiones
Tecnico Comercial
Tecnico Comercial Pyme
Tecnico de Gestion de Emplazamientos
Tecnico de Proyecto
Tecnico desarrollos Web
Tecnico Economico-Financiero
Tecnico Marketing
Tecnico Negocios Con Operadores
Tecnico O&M CC Senior
Tecnico O&M SMC Senior
Tecnico Operaciones
Tecnico Provision
Tecnico Proyecto
Tecnico Regulacion
Tecnico RRHH
Tecnico Seguridad
Tecnico Senior Administracion de Ventas
Tecnico Senior Canal de Venta
Tecnico Senior Control Presupuestario
Tecnico Senior Mercado
Tecnico Senior Soporte Al Canal de Venta
Treasury Specialist
Vendor Management Specialist

Grupo 4:

Admin. Processes Specialist
Analista Control de Gestion
Analista de Facturacion Senior
Analista de Mercado
Analista de Procesos Senior
Analista de Sistemas
Analista desarrollos Web
Analista Mercado
Analista Planificacion Senior
Analista Reporting
Analista Senior Creditos
Analista Senior Fidelizacion
Analista Senior Logistica
Analista Senior Revenue Assurance
Analista Senior Riesgo y Fraude
Auditor Interno
Customer Processes Quality Senior Specia
Customer Service Manager
Diseñador Senior
Doc. Centre & Admin. Support Specialist
Ejecutivo Senior Cuentas Pyme
Ejecutivo Senior Preventa Pyme
Especialista Rrhh
Especialista Senior Servicios
Euskaltel Accounting Specialist
Galicia Physical Sales Specialist
General Service Support Specialist
Gestor Canal Distribucion
Gestor de Publicidad y Promocion
Gestor Producto
Gestor Punto de Venta
Gestor Senior Canal On-Line
Gestor Senior Marco Retributivo
Gestor Senior Operaciones Comerciales
Gestor Senior Servicios
Gestor Senior Servicios Fidelizacion
Ingeniero de Preventa
Ingeniero Especialista Red
Jefe de Servicio
Jefe Equipo Facturacion/Prelife
L&D Operation R&T Senior Specialist
Operador Supervision Servicios Senior
PO Web Territorial
Retention New Projects Specialist
Senior Administration Specialist
Senior Administration Support Specialist

Senior Affiliate Marketing Specialist
Senior B2B Field Operations Specialist
Senior B2B Provision Specialist
Senior B2B Technical Support Specialist
Senior Back Office Specialist
Senior Brand Retail Specialist
Senior Cancellations Specialist
Senior Commercial Offer Products & Proje
Senior Commission Specialist
Senior Commisining Specialist
Senior Core & VAS Network Operations Sp
Senior Cost & Revenue Specialist
Senior Cross-sell Specialist
Senior Customer Care & Loyalty Specialis
Senior Customer Care Specialist
Senior Customer Onboarding-Logistics Spe
Senior Customer Projects & Processes KRT
Senior Customer Projects & Processes MM
Senior Datacenters, ISP and Multimedia O
Senior Digital Marketing Specialist
Senior Euskadi Outbound/Inbound Speciali
Senior Euskadi Physical Sales Specialist
Senior Euskaltel ATC Non Technical Servi
Senior Euskaltel Taxes Specialist
Senior Financial Control Specialist
Senior Fixed Access Network Deployment S
Senior Front Office Fixed Specialist
Senior Front Office Provider Specialist
Senior Galicia Physical Sales Specialist
Senior General Services Support Speciali
Senior Gotomarket Specialist
Senior Guuk Social Media Specialist
Senior Inbound Sales Specialist
Senior Inbound Specialist
Senior Installations Specialist
Senior Inventory & Quality Specialist
Senior IP Network Operation & Program Ma
Senior IP Network Operation Specialist
Senior KRT Retention Operations Speciali
Senior L&D Operation Specialist
Senior Logistics Specialist
Senior Marketing Analytics Specialist
Senior Media Analyst Specialist
Senior Media Research Specialist
Senior Online Analytics Specialist
Senior Online Dealers Specialist
Senior Outbound Specialist

Senior Paid Media Specialist
Senior Phone Channel Sales Specialist
Senior Presales Specialist
Senior Processes Management and Technica
Senior Product Management Specialist
Senior Pyme Loyalty & Retention Speciali
Senior Pyme Physical & Online Senior Spe
Senior Pyme Platforms Development Specia
Senior Pyme Platforms Specialist
Senior QA & Operational Transformation S
Senior Regional Sales Specialist
Senior Retention Operations KRT Speciali
Senior Retention Operations Specialist
Senior Revenue Assurance Specialist
Senior Sales Specialist (EKT LA)
Senior Sales Specialist (R LA)
Senior Sales Specialist (R SA)
Senior SEO & Content Specialist
Senior Social Media Specialist
Senior Specialist Back Office B2B
Senior Sponsorship & Advertising
Senior Sponsorship & Advertising Special
Senior Talent Specialist
Senior Taxes Support Specialist
Senior Tools & Processes Specialist
Senior Trade Marketing Specialist
Senior Treasury Specialist
Senior UX/UI Designer Specialist
Senior UX/UI Specialist
Senior Vendor Management Specialist
Senior VIP Technical Service specialist
Senior Wholesale and Access Network Oper
Senior Workplace & Helpdesk Specialist
Senior Yoigo Loyalty & Development Opera
Specialist Data Engineering
Specialist Data Scientist
Supervisor de Logistica
Supervisor Senior Canal de Ventas
Tec.Especialista O&M SMC
Tec.Senior Gestion Emplazamientos
Tecnico Comercial Senior
Tecnico Comercial Senior Pyme
Tecnico Comunicaciones Senior
Tecnico Control Comercial GGCC
Tecnico de Proyecto Senior
Tecnico Especialista O&M - CC
Tecnico O&M TMC Senior - Region

Tecnico Provision Sr.
Tecnico Proyecto Senior ETOP
Tecnico Senior Canal Pyme
Tecnico Senior Coordinacion Economica
Tecnico Senior Economico-Financiero
Tecnico Senior Marketing
Tecnico Senior Negocios Con Operadores
Tecnico Senior Relaciones Sectoriales
Tecnico Senior Seguridad
Tecnico Senior Servicios
Tecnico Senior Soporte Tecnico Zona
Tecnico Sr. Supervision de Servicio Etop
Tecnico Tmc Soporte Regional Senior
Tp Tecnico Proyecto Senior

Grupo 5:

Abogado Senior
AdOps Senior Specialist
Analista de Facturacion Experto
Analista de Negocio
Analista Experto Revenue Assurance
Analista Experto Riesgo y Fraude
Analista Senior Control de Gestion
Analista Senior Mercado
Auditor Interno Senior
BPO Billing & Corporate
BPO Care & Billing B2B
BPO Channels
BPO Comercial Offer
BPO Logistics
BPO Product
BPO Provision & Portability
BPO Sales
BPO Sales & CRM
BPO Ventas B2B
CEO Executive Assistant
CFO Support Specialist
Competition Law and Policy Senior Specialist
COO Support Specialist
Coordinador Acceso Fijo
Coordinador Analytics & Improvement
Coordinador Canal
Coordinador Canal Low Cost
Coordinador Canal On-Line
Coordinador Canal Soho
Coordinador Canales Alternativos

Coordinador Cobros
Coordinador Competence Center
Coordinador Competence Center OSS
Coordinador Competence Center Core
Coordinador Cuentas
Coordinador Cuentas Pyme
Coordinador de Proyecto
Coordinador de Ventas
Coordinador Economico-Financiero
Coordinador Estrategia de Ventas
Coordinador Infraestructuras
Coordinador Interacciones Call Center
Coordinador O&M
Coordinador Operaciones Comerciales
Coordinador PRL de Red
Coordinador Recursos Humanos
Coordinador SMC
Coordinador Ventas Pyme
Coordinador Ventas TTPP
Corporate Legal Lawyer
CTO Support Specialist
Data Engineer
Data Scientist
Energy Management Senior Analyst
Gestor Canal Pyme
Gestor Centro Tecnico
Gestor de Producto Senior
Gestor RRHH
Ingeniero de Preventa Senior
Ingeniero Experto Redes
Ingeniero Red Senior
Ingeniero Red Sr.
IT Service Manager
Jefe de Proyecto
Jefe de Proyecto Senior
Jefe Proyecto
Jefe Proyecto ETOP
Jefe Proyecto Senior
Jefe Proyecto Senior ETOP
Key Account Senior Specialist
Product, Services and Ops Senior Specialist
Resp. Transformacion Experiencia Cliente
Resp.Gestion Conocimiento y Contenido
Resp.Planificacion y Coordinacion Econom
Responsable Activos Fijos
Responsable Acuerdos Comparticion FTTH
Responsable Administracion

Responsable Administracion de Ventas
Responsable Agile - Coach
Responsable Agregacion
Responsable Alquiler de Infraestructuras
Responsable Analisis de Negocio
Responsable Aseguramiento de Servicio
Responsable Asistencia Tecnica IOT
Responsable Atencion al Cliente
Responsable Backhaul
Responsable BI
Responsable Bill Review
Responsable Budget
Responsable Build To Run
Responsable Calidad
Responsable Calidad & Trials
Responsable Calidad de Red Zona
Responsable Campañas
Responsable Canal Fisico
Responsable Canal On-Line
Responsable Cartera y Campañas Pyme
Responsable Cc Internet y Multimedia
Responsable Cloud Infraestructure
Responsable Cobertura Movil
Responsable Cobros
Responsable Comerc y Marketing Operativo
Responsable Comercializacion
Responsable Comunicacion
Responsable Comunicacion y Cultura
Responsable Comunidad,Foros S.Data
Responsable Contract Management
Responsable Control de Gestion
Responsable Control de Gestion GGCC
Responsable Control Interno
Responsable Coordinacion Economica
Responsable Core Voz Y Datos
Responsable Cuentas MVNO'S
Responsable Customer Journey
Responsable Data Gov. & demand Mang.
Responsable Data Visualization
Responsable de Compliance
Responsable de Estrategia
Responsable de Logistica
Responsable de Marca
Responsable de Medios
Responsable de Producto
Responsable de Proyectos
Responsable desarrollo y Aseguramiento

Responsable desarrollo de Negocio
Responsable desarrollo de Talento
Responsable desempeño GG.CC.
Responsable desempeño Comercial
Responsable despliegue
Responsable despliegue Core
Responsable despliegue Empresas
Responsable despliegue Programado
Responsable Dialogos
Responsable Digital Engagement
Responsable Digital Experience
Responsable Digitalizacion
Responsable Diseño de Producto
Responsable Diseño Radio
Responsable Diseño Transmision
Responsable Dispositivos,Oc y Accesorios
Responsable Estrategia de Canales
Responsable Estrategia de Ventas
Responsable Estrategia y Analisis Comuni
Responsable Experiencia de Cliente
Responsable Facturacion
Responsable Facturacion Movil
Responsable Facturacion Wholesale
Responsable Fidelizacion
Responsable Formacion
Responsable Formacion Distribucion y CC
Responsable Formacion y Desarrollo
Responsable Ftx
Responsable Gestion Campañas
Responsable Gestion Cartera
Responsable Gestion de Clientes
Responsable Gestion de Emplazamientos
Responsable Gestion de Incidencias
Responsable Gestion de Servicios
Responsable Gestion del Cambio de Red
Responsable Gestion Fraude
Responsable Gestion Operativa Recobro
Responsable GRIET
Responsable Herramientas y Predict.
Responsable Implantacion y Soporte Agile
Responsable Implementacion
Responsable Infraestructuras
Responsable Inmuebles
Responsable Instalaciones Provision
Responsable Inteligencia de Canal
Responsable Inteligencia de Clientes
Responsable Inteligencia de Procesos

Responsable Inteligencia Mercado
Responsable Inteligencia Operativa
Responsable Inteligencia y Scoring
Responsable Interconexion
Responsable IP Transport
Responsable Logistica y Presupuesto
Responsable Management Office
Responsable Marcos Retributivos
Responsable Marketing
Responsable Marketing Operativo Medicion
Responsable Marketing Pyme
Responsable Marketplace
Responsable Medios
Responsable Mejora Continua
Responsable Mejoras de Red
Responsable Negociacion Contenidos TV
Responsable Negocio Planif Y Reporting
Responsable Network Customer Experience
Responsable Oferta Moviles y Accesorios
Responsable Oficina Soluciones
Responsable Omnicanalidad
Responsable Operaciones
Responsable Operaciones Comerciales
Responsable Operaciones Redes Privadas
Responsable Operaciones y Transformacion
Responsable Operadores Convergentes
Responsable OSS
Responsable Planes y Procesos Operativos
Responsable Planif Transmision Fijo
Responsable Planif. Operativa Comercial
Responsable Planificacion Backbone IP
Responsable Planificacion Financiera
Responsable Plataformas Siem
Responsable PMO Customer Journey
Responsable PMO Red Zona
Responsable Prepaid Portfolio
Responsable Preventa
Responsable Procesos
Responsable Procesos de Negocio
Responsable Procesos Operativos
Responsable Procesos y Conocimiento
Responsable Procesos y Herramientas
Responsable Prod Serv Partnership Disp
Responsable Produccion
Responsable Producto
Responsable Programacion Economica
Responsable Programacion Estrategica

Responsable Protección de Datos
Responsable Provision
Responsable Pruebas y Procesos Negocio
Responsable Quality Analytics
Responsable Reclamaciones
Responsable Recursos Humanos
Responsable Redes Sociales
Responsable Regulación Económica Técnica
Responsable Relaciones con Medios
Responsable Reporting Operativo
Responsable Responsabilidad Social
Responsable Retención y Anticipación
Responsable Roaming Internacional
Responsable Seguimiento Negocio
Responsable Seguridad
Responsable Serv Ciberseg y Cloud
Responsable Servicio al Cliente
Responsable Servicio Fidelización
Responsable Servicio Retención
Responsable Servicio Técnico
Responsable Servicios Corporativos
Responsable Servicios OBA
Responsable Servicios Wholesale
Responsable Soporte Al Negocio
Responsable Soporte Canales de Venta
Responsable Soporte GG.CC
Responsable Soporte Técnico
Responsable Soporte Y Logística
Responsable Televenta
Responsable Territorial Canal Ventas
Responsable Trade Marketing
Responsable Wholesale
Senior Access Network Optimization Speci
Senior Adm. Controlling Specialist
Senior Advertising Specialist
Senior Agile Specialist
Senior AI Tech Specialist
Senior Alarms Operations Specialist
Senior Apps Developer
Senior Automation & Monitoring Tools Spe
Senior B2B Automations Specialist
Senior B2B Enterprise Operations Special
Senior B2B Orquestration & Configuration
Senior B2B Presales & Implementation Spe
Senior B2B Projects Specialist
Senior B2B Sales Strategy Specialist
Senior Backend Developer

Senior Backend Developer Specialist
Senior Billing & Corporate Operations Sp
Senior BPO Sale & CRM Specialist
Senior Brand & Advertising Specialist
Senior Business & Data Analyst
Senior Business Analyst
Senior Business Analyst Specialist
Senior Business Control Specialist
Senior Business Controlling Specialist
Senior Business development Specialist
Senior Business Integration Support Spec
Senior Business Intelligence
Senior Business Legal Lawyer
Senior Call Center Tools Specialist
Senior Campaign Specialist
Senior Campaigns Monitoring Specialist
Senior Client Retention Specialist
Senior Cloud Infrastructure Specialist
Senior Cloud Network Architecture Specia
Senior Collection Strategy Specialist
Senior Consumer Care & Contact Centre Sp
Senior Control & Reporting Specialist
Senior Corporate Control Specialist
Senior Cross Projects & Budgetary Contro
Senior Customer Development Specialist
Senior Customer Experience Specialist
Senior Customer Intelligence Specialist
Senior Customer Systems & BP Operations
Senior Customer Systems and BP Operation
Senior Customer Systems Specialist
Senior Cybersecurity Specialist
Senior Data & Business Analysis Speciali
Senior Data & Reporting Specialist
Senior Data Analyst
Senior Data Engineer
Senior Data Engineer Specialist
Senior Data Governance Analyst Specialis
Senior Data Scientist Specialist
Senior Data Specialist
Senior Devices Portfolio Specialist
Senior DevOps Specialist
Senior Digital Advertising Specialist
Senior Digital E2E Specialist
Senior Digital Services Specialist
Senior Digital Transformation Specialist
Senior Display Specialist
Senior DPO Specialist

Senior eCommerce Specialist
Senior Engineering Specialist
Senior Enterprise Control Specialist
Senior Euskaltel Accounting Specialist
Senior Euskatel Systems Operations Speci
Senior Facilities Engineering Specialist
Senior Facilities, 3PP and FLM Operation
Senior Fixed & Mobile Operations Special
Senior Fixed Access Engineering Speciali
Senior Fixed Technical Service Specialis
Senior Fraud Specialist
Senior Front Office Mobile & TV Speciali
Senior Frontend Developer
Senior Fullstack Developer
Senior HFC Network Specialist
Senior IMS Specialist
Senior Infra Architecture and Projects S
Senior Infraestructure Operations Specia
Senior International Roaming Specialist
senior IP Network specialist
Senior IP Specialist
Senior IT Infrastructure Ops&Tech Specia
Senior ITX Specialist
Senior Large Accounts Asturias Sales Spe
Senior Large Accounts Galicia & Asturias
Senior Large Accounts Galicia Sales Spec
Senior Large Accounts Sales Specialist
Senior Logistics Operations Specialist
Senior Loyalty Specialist
Senior Marketing & Business Analyst
Senior Marketing Category Specialist
Senior Marketing Digital Specialist eHea
Senior Media & Research Specialist
Senior Media Planner Specialist
Senior ML Use Case Specialist
Senior Mobile & TV Technical Service Spe
Senior Mobile Access & Engineering - Spe
Senior Mobile Core Specialist
Senior Monitoring & Automation Specialis
Senior MVNE & Marcas Blancas Specialist
Senior Network Provisioning Development
Senior Network Architecture
Senior Network Integration Specialist
Senior Network Inventory Quality Speciali
Senior Network Service Operations Specia
Senior New Business Legal Lawyer
Senior NW Service development Specialist

Senior OA&CM Specialist
Senior Operational Risk & Collection Spe
Senior Operational Security Specialist
Senior Operations Specialist
Senior Operations Systems Proc. Speciali
Senior Ops Cibersecurity Specialist
Senior Optical & Data Access Specialist
Senior Optical & Datal Access Specialist
Senior Packet Core Specialist
Senior PepePhone Back Office Specialist
Senior Planning Specialist
Senior PMO / Finance Embou Specialist
Senior PMO Speicalist
Senior Prepaid Brands Specialist
Senior Prepaid Service Specialist
Senior Pricing Specialist
Senior Product & Offer Specialist
Senior Product & Tactical Offer Speciali
Senior Product Analyst
Senior Product Engineering Specialist
Senior Product KRT & GUUK Specialist
Senior Product Owner eCare
Senior Product Owner eShop & Product Man
Senior Product Specialist
Senior Product Specialist CTV
Senior Project Management & Delivery Sp
Senior Project Management Specialist
Senior Provisison Specialist
Senior QA Analyst
Senior QA Regulatory Specialist
Senior Quality Provision Specialist
Senior RAN Evolution & Device Validation
Senior Regulatory Specialist
Senior Reporting & Data Specialist
Senior Retail Media Sales Specialist
Senior Retention & Swap Project Speciali
Senior Service Engineering Specialist
Senior Service Specialist
Senior Service Specialist (K)
Senior Service Specialist (R & T)
Senior SIM Specialist
Senior Sites & Infra Specialist
Senior Social & Content Specialist
Senior Software Specialist
Senior Specialist Devices & Strategic Partnerships
Senior ST IT Specialist
Senior ST Platforms Specialist

Senior Strategic Fraud Specialist
Senior Strategic Operators Relations Spe
Senior Strategic Planning and M&A Specia
Senior Strategy Specialist
Senior Svint Finance Specialist
Senior Svint Procurement & Backoffice Sp
Senior Systems & Infra Service Operation
Senior Systems & Policies Specialist
Senior Tactical Offer Devices & GTM Spec
Senior Tactical Offer KROT Specialist
Senior Talent & Org Specialist
Senior Taxes Specialist
Senior Tech. Quality Specialist
Senior Tech. Strategic Projects & Partne
Senior Technical Analyst Specialist
Senior Technical Service Specialist
Senior Technology Strategy Specialist
Senior Telco Cloud & Infra Specialist
Senior Testing Specialist
Senior Tracking Specialist
Senior Trade Specialist
Senior TV Operative Marketing Specialist
Senior TV Solutions Specialist
Senior VAS Specialist
Senior Wholesale & Access Network Operat
Senior Wholesale Account Specialist
Sneior IMS Specialist
Technology Strategy senior specialist
Tecnico Comercial Senior Grandes Cuentas
Tecnico Comercial Senior Mid Market
Tecnico Especialista Senior O&M - CC
Tecnico Especialista Senior O&M – CC
Tecnico Senior Compras
Transactions & Processes
WIMAX Infrastructure Manager

Grupo 6:

Manager