

**ACUERDO DE  
CONVENIO COLECTIVO DE FONOMED  
PARA LOS AÑOS 2008-2016**

**CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo.**

1. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 párrafo primero del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y son:

El Comité de Empresa de FONOMED SA representado por:

Dña. Paz Rocamora Morote, presidenta Comité de Empresa FONOMED, SA.  
Dña. M<sup>a</sup> José Riera Antón, Secretaria General de la Sección Sindical COMFIA de CCOO en FONOMED, SA.  
Dña. Cristina Abad González, delegada del Comité de Empresa FONOMED, SA.

Como representantes de la Empresa de FONOMED, SA

D. Carlos Picazo Tortosa, asesor jurídico de FONOMED, SA  
D. Miguel Ángel Pastor Amat, Administrador Único de FONOMED, SA.

Como representantes de COMFIA (CCOO) y asesores del Comité:

D. Rafael Pomata Rondán, Secretario General de COMFIA Alicante (CCOO)  
D. Jose Luís Gómez Galindo, asesor jurídico COMFIA Alicante (CCOO).

**Artículo 2. Ámbito territorial funcional y personal**

El presente Convenio Colectivo de trabajo, es de aplicación en la empresa FONOMED, Gestión Telefónica Mediterráneo SA.

**Artículo 3. Ámbito Temporal.**

El convenio tendrá una duración de 9 años, se registrará y publicará en el B.O.P. y en el Ministerio de Trabajo, sus efectos económicos y su vigencia será desde el día 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2016 respecto de los conceptos salariales, el resto desde la publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

**Artículo 4. Rescisión, revisión y prórroga**

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del convenio será automática a partir del 31-12-2016, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones en el mes de febrero del siguiente ejercicio al de vigencia.

La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada de año en año si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las organizaciones legitimadas al efecto antes de los tres meses últimos del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.

#### **Artículo 5. Garantía "ad personam"**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, sean o no económicas, que con anterioridad al presente convenio se hayan obtenido, entendiéndose las económicas en su cómputo anual. Todo ello, sin perjuicio de la compensación y absorción correspondiente

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas son un todo que no se pueden, en ningún caso, aplicarse parcialmente por las partes interesadas.

#### **Artículo 7. Legislación aplicable**

Por todo lo no previsto en el convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **CAPITULO II DEL PERSONAL**

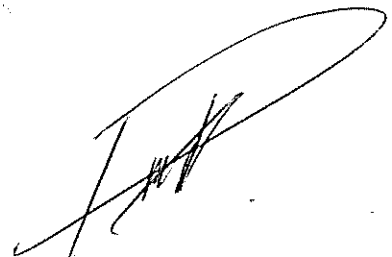
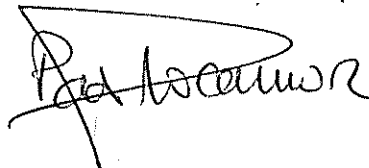
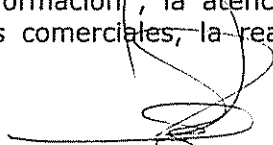
#### **SECCION PRIMERA.- CLASIFICACION DEL PERSONAL**

#### **Artículo 8. Grupos profesionales**

1.- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

2.- El personal de FONOMED se clasifica en dos grupos profesionales:

Grupo Profesional I. Se integran en este Grupo Profesional quienes, estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, estén a su vez vinculados directamente con la realización de servicios para la gestión personal, telefónica, por correo, por sistemas de información y comunicación por cable, satélite, radio y, o tecnologías digitales de comunicación, actuales o que en el futuro pudieran establecerse, relacionados con la recuperación de deudas, marketing directo, gestión y distribución de bienes y servicios y de forma particular los de carácter financiero, seguros, planes de pensiones, fondos de inversión, y entradas en espectáculos, la oferta de información, la atención de consultas, la autorización de operaciones y transacciones comerciales, la realización de sondeos de opinión, la prospección de



mercados y otros servicios de mercadotecnia, la realización de tareas auxiliares de tipo administrativo y la ejecución de gestiones y trabajos de oficina.

Grupo Profesional II. Se integran en este Grupo Profesional quienes desempeñen funciones o realicen trabajos o servicios propios de oficios o especialidades, para los que no se requiera cualificación, ajenos a los servicios enumerados en el apartado anterior, tales como conserjería, vigilancia, limpieza, mensajería, conductor, atención al teléfono, conservación y mantenimiento y otros servicios de naturaleza similar o análoga. Este personal realizará, de manera prevalente, las tareas propias de su oficio.

3.- Las funciones descritas para cada Grupo son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas.

#### **Artículo 9. Niveles retributivos.**

Dentro de cada grupo profesional existirán varios Niveles retributivos, en función de las circunstancias que requieran o aconsejen una retribución diferenciada respecto al Nivel retributivo inferior y de forma que se permita un adecuado desarrollo de la carrera profesional prevista en este Convenio Colectivo.

Dentro del Grupo Profesional I existirán 13 Niveles retributivos, denominados con los ordinales I a XIII.

Dentro del Grupo Profesional II existirán V Niveles retributivos, denominados con los ordinales I a V.

#### **Artículo 10. Movilidad y polivalencia funcional**

El personal de FONOMED podrá ser adscrito, simultánea o sucesivamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su Grupo Profesional, con las condiciones que se establecen en el presente Convenio.

No será preciso desempeñar la totalidad de las funciones que están descritas en cada grupo profesional.

#### **SECCION SEGUNDA. PERIODOS DE PRUEBA**

##### **Artículo 11. Periodo de Prueba**

1.- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración máxima será de 9 meses cualquiera que sea el tipo de contrato que se formalice.

2.- Durante el periodo de prueba, el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3.- Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado en la Empresa.

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature that appears to read 'P. Acuña' and several other scribbles.

La situación de incapacidad temporal que afecte al empleado durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

### **CAPITULO III.- RETRIBUCIONES**

#### **SECCION PRIMERA. ESTRUCTURA LEGAL DEL SALARIO**

##### **Artículo 12. Conceptos salariales.**

La estructura legal del salario en FONOMED, quedará compuesta de la siguiente forma:

- 1.- Sueldo o salario base.
- 2.- Complementos del salario base

#### **SECCION SEGUNDA. SALARIO O SUELDO BASE**

##### **Artículo 13. Salario base.**

Las tablas salariales para los distintos niveles durante la vigencia del presente Convenio, son las que se establecen en el Anexo I y se actualizarán automáticamente con el IPC anual definitivo, referido a las 12 mensualidades de la tabla.

La integración de las actuales categorías al nuevo sistema de niveles y carrera profesional será el establecido en el ANEXO II

#### **SECCION TERCERA. COMPLEMENTOS SALARIALES**

##### **Artículo 14. Complementos de puesto de trabajo.**

- **Coordinadores, supervisores y responsables**
  - *Coordinador de grupo: 150 euros al mes.*
  - *Supervisor de área: 350 euros al mes.*
  - *Responsable de departamento: 450 euros al mes.*

*Estos complementos se actualizarán según convenio, y se consolidarán a razón del 4% anual a partir del 4º año.*

- **Plus de idiomas:** Con carácter general se retribuirá mensualmente con 150 € a los trabajadores que hayan superado la prueba de un idioma extranjero y sea utilizado de forma continua o habitual en el desempeño de su trabajo.

Por cada otro idioma extranjero adicional que se utilice, el trabajador percibirá la cantidad de 30€.

Ello no obstante para todos aquellos empleados que venían percibiendo dicho complemento a la entrada en vigor del presente convenio, se les mantendrá "ad personam" sin revalorización, como complemento fijo, no pudiendo percibir otro complemento por igual concepto, y todo ello sin perjuicio de la compensación y absorción correspondiente.



- **Plus de nocturnidad:** Se fija un plus que consiste en el 25% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 horas y las 07.00 horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado fuera inferior a 4 horas, se abonara dicho plus exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si el número de horas excediera de 4, se pagara el mencionado plus por toda la jornada.

Este Plus no afectara al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

Estos complementos se actualizarán con el IPC anual definitivo de manera automática.

#### **Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias que serán satisfechas, una en el mes de junio y la otra, en el mes de diciembre.

El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base de convenio.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán dichas gratificaciones, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

El personal enfermo o accidentado, percibirá estas gratificaciones con arreglo a su salario mensual.

#### **Artículo 16. Participación en beneficios y producción.**

Se establece por el concepto de beneficios el importe de una mensualidad del salario base del convenio, correspondiente al ejercicio económico anteriormente finalizado y se abonará en el mes de marzo de cada año.

Así mismo, se establece por el concepto de producción un incremento variable equivalente a tres pagas y media, que empezaran a aplicarse a partir del 3º año, consolidando a partir de dicha fecha, media paga cada año, siendo la ultima de 1,5.

Una vez consolidadas dichas tres pagas y media, distribuirá su importe en doceavas partes, a satisfacer en la nomina ordinaria de cada mes.

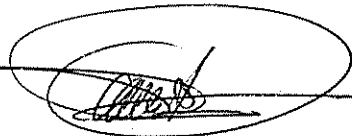
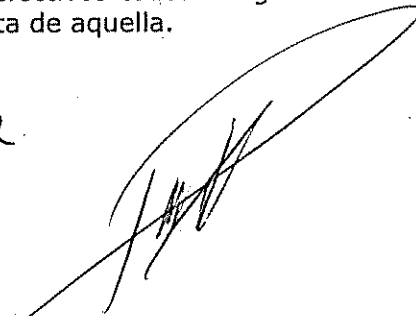

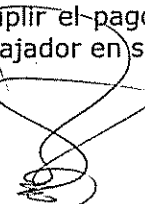
#### **SECCION CUARTA.- CONCEPTOS NO SALARIALES**

#### **Artículo 17. Desplazamiento y dietas.**

Se establece la cantidad de 0,23 céntimos de euro por kilómetro para los trabajadores que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa.

El importe de la media dieta será de 25€ y el de la dieta completa de 57€.

La empresa podrá suplir el pago de estas dietas, haciendo efectivos todos los gastos que devengue el trabajador en sus desplazamientos por cuenta de aquella.



## CAPITULO III JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

### Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada anual máxima será de 1800 horas y quedaran distribuidas de la siguiente forma: 40 horas a la semana durante los meses del 1 de Enero al 15 de junio, y del 16 de septiembre al 31 de Diciembre, y 35 horas del 16 de Junio al 15 de Septiembre.

Las fechas señaladas como el 24 y 31 de diciembre, si fueran laborables, la jornada será de 08.00h a las 21.00h. Se establecerá para el horario de 20.00 horas a 21.00 horas, un servicio mínimo de guardia.

Los empleados gozarán de un descanso de 20 minutos para el bocadillo, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

El sábado se considera a todos los efectos día hábil a efectos de vacaciones.

### Artículo 19. Horas extraordinarias

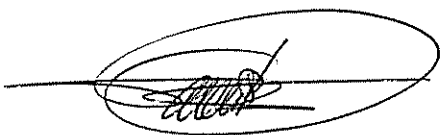
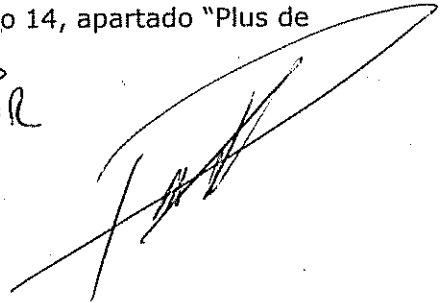
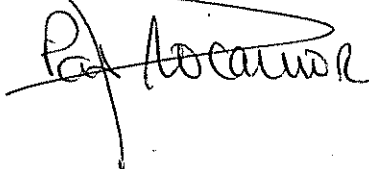
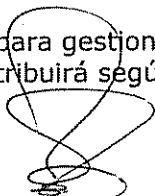
El cálculo del importe de las horas extraordinarias se efectuará con arreglo a la normativa vigente, teniendo en cuenta las siguientes normas:

1. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años, y al personal con jornada reducida excepto para la realización de festivos no nacionales.
2. Las horas extraordinarias serán retribuidas al 175% del precio de una hora ordinaria o por el doble de horas trabajadas en horas libres.
3. No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, entendiéndose incluidas además las necesarias para atender caídas del sistema informático, incidencias extraordinarias en el mantenimiento de equipos e instalaciones, cubrir periodos punta de trabajo por cambios tecnológicos de equipos y programas.
5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente.
6. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, excepto para los casos previstos en el punto 3 de este artículo.

### Artículo 20. Turnos de trabajo

Los cambios o modificaciones que pudieran hacerse en la programación prevista deberán conocerlos los interesados con la antelación mínima de diez días hábiles, salvo casos de fuerza mayor

En el caso de que, para gestionar un nuevo servicio, hiciera falta cubrir el horario de 22 a 8 horas, se retribuirá según lo recogido en el Artículo 14, apartado "Plus de



nocturnidad". Este servicio se cubriría inicialmente con voluntarios de la plantilla de la empresa y en caso de no cubrirse la demanda, con personal contratado a tal efecto.

Estos turnos no sobrepasarán, en ningún caso, la jornada máxima que esté fijada para el resto del personal de la misma Empresa.

#### **Artículo 21. Vacaciones.**

El período anual de vacaciones tendrá una duración de 26 días hábiles para todo el personal. La jornada hábil de Fonomed es de lunes a sábado. Se disfrutarán en las fechas que se fijen en común acuerdo, empresa y trabajadores confeccionándose el correspondiente cuadro de vacaciones por servicio no mas allá del primer trimestre de cada ejercicio, supeditadas a las exigencias de trabajo que tengan aquellos y se disfrutarán, preferentemente en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Las vacaciones se establecerán de manera que el trabajador conozca al menos con dos meses de antelación, la fecha de su disfrute.

Las Empresa establecerá para cada servicio el cuadro del personal afecto a ellas cuidando que éstos queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquél; en la elección de los turnos de vacaciones tendrá prioridad la antigüedad en Fonomed SA.

#### **Artículo 22. Trabajo nocturno**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana, se retribuirán según lo recogido en el Artículo 14, apartado "Plus de Nocturnidad".

#### **Artículo 23. Licencias retribuidas.**

Se regirá por lo establecido en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 24. Excedencias.**

Se estará a lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

#### **Artículo 25. Excedencia formativa.**

Los trabajadores con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en Fonomed SA, con un máximo del 3%, tendrán derecho a una excedencia de hasta un máximo de un año de duración para la realización de estudios superiores, master o doctorados, relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda de estudios de empleados.

En éste supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido siete años desde el final de la anterior excedencia.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature that appears to read 'Antonio'. On the right, there is another large, stylized signature. There are also some circular scribbles and lines scattered around the text.

## **Artículo 26.-Suspensión con reserva del puesto de trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en el Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

## **Artículo 27.-Permisos sin sueldo.**

En casos extraordinarios y debidamente justificados, la Empresa concederá permisos sin sueldo por un máximo de seis meses. El empleado deberá formular su solicitud a la Empresa con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Éste podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.

Dentro de los supuestos a los que se refiere el primer párrafo de este artículo, al personal con más de dos años de antigüedad en Fonomed SA, y que lo solicite, se le concederán los permisos no retribuidos que se relacionan a continuación:

a) De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.

b) De una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos no se exigirán los dos años de servicio efectivo en la empresa y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.

En los dos supuestos anteriores, se facilitará el acceso a las actividades formativas.

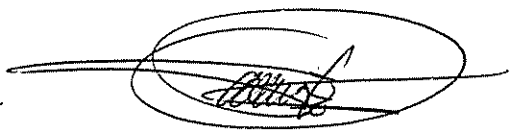
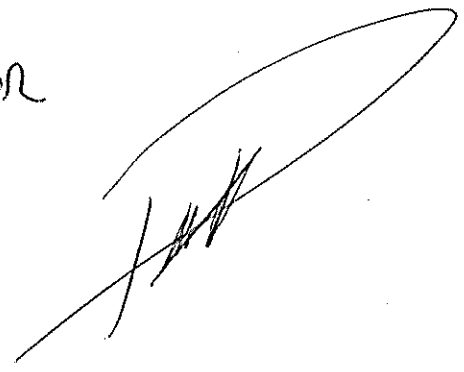
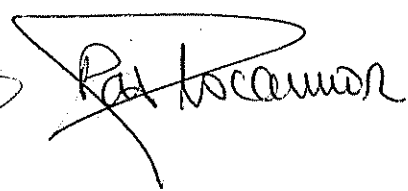
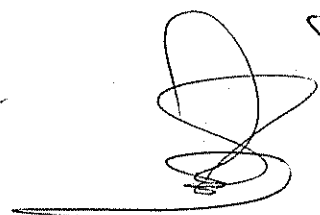
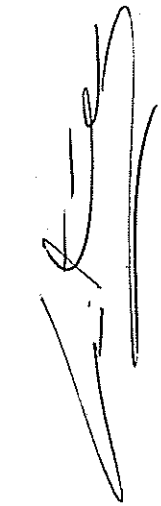
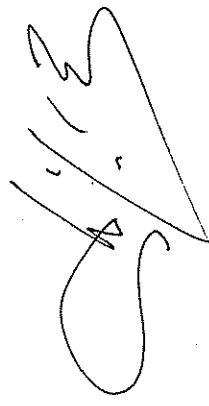
Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el periodo de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización.

## **CAPITULO IV. Beneficios sociales y conceptos extrasalariales**

### **Artículo 28. Compensación salarial en los casos de enfermedad o accidente laboral.**

La empresa complementará hasta el 100% del salario mensual de cotización a la Seguridad social, excepto el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias y de la participación en beneficios, en los casos de enfermedad y accidentes de trabajo, a partir del primer día mientras dure la ILT con un límite máximo de 12 meses.





### Artículo 29. Ayuda de Guardería:

1. La ayuda de guardería se percibirá por cada hijo menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.
2. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.
3. Esta Ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.
4. La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo, con la prevista como ayuda de formación para hijos de empleados, sin que en ningún caso entre las dos se superen los veinticinco pagos.
- 5.-La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Guardería	2008 (€/año)	2009 (€/año)	2010 (€/año)
Ayuda Guardería	750	800	850

### Artículo 30. Ayudas para la formación de hijos de empleados

1. La ayuda se percibirá por cada uno de los hijos del empleado desde el año en que cumpla la edad de 3 años hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos de empleados perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, de las que se deducirán la ayuda alimentaría judicialmente reconocida en los supuestos de disolución matrimonial.
2. Se hará extensiva esta ayuda a los huérfanos de empleados fallecidos, con los límites establecidos en el punto anterior.
3. Los gastos anuales debidamente justificados, que ocasione la educación especial a minusválidos físicos o minusválidos psíquicos, serán atendidos en todo caso hasta los importes señalados ulteriormente y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.
4. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.
5. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Formación hijos de empleados	2008 (€/año)	2009 (€/año)	2010 (€/año)
Régimen general	450	470	480
Ayuda para minusválidos	3.000	3.100	3.200

**Artículo 31.** A los empleados que cursen los estudios abajo reseñados, se les abonará el -90%- de los costes anuales de libros y matrícula debidamente justificados de dichos estudios, con un máximo, por ambos conceptos, de 1.000 euros anuales. Los estudios que darán lugar al reconocimiento del derecho antes enunciado, deberán tener unos contenidos académicos vinculados con la actividad propia de la Empresa o prevalentes del puesto de trabajo que el empleado desempeñe. Los estudios acogidos a esta ayuda, con las condiciones señaladas, son los siguientes:

- a) Estudios universitarios, cualquiera que sea su grado.
- b) Estudios de idiomas, en Centros oficiales, y con aplicación directa en la actividad de la Empresa.

2. Condiciones para percibir la ayuda:

- a) Acreditar en todos los casos de manera fehaciente, a juicio de la Empresa, el hecho de recibir formación docente.
- b) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, Fonomed SA solamente está obligada a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este Convenio Colectivo.

3. Forma de pago: la ayuda para estudios de empleados se percibirá el 60% en el primer trimestre del curso escolar, previa justificación, y el 40% restante al finalizar el curso y previa justificación de resultados.

4. Pérdida del derecho a la ayuda económica para estudios: la pérdida de tres cursos alternos dará lugar a la supresión definitiva de la ayuda económica, salvo causas justificadas de fuerza mayor. La pérdida de un curso en dos años consecutivos dará lugar a la supresión de la ayuda, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudándose la ayuda a la aprobación del curso. La supresión será definitiva, caso de repetirse el mismo supuesto que dio origen a la pérdida temporal de la ayuda.

### Artículo 32. Anticipos

**Anticipo mensual:** Los empleados, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a vertical signature. In the center, there is a large, stylized signature that appears to read 'Antonio...'. To the right, there is another signature with the number '13' written next to it. At the bottom left, there is a signature enclosed in a circle. At the bottom right, there is a long, sweeping signature.

## **CAPÍTULO V.- PREVISION SOCIAL**

### **Artículo 33. Jubilación obligatoria**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se establece la edad obligatoria de jubilación a los 65 años, siempre que en el momento del cumplimiento de dicha edad el trabajador pudiera acreditar las cotizaciones necesarias para acceder al 100% de la base reguladora o, en su defecto, a la primera edad en que pudiera acreditar dichas cotizaciones.

### **Artículo 34. Plan de pensiones.**

Atendiendo a la propuesta realizada a Fonomed, por Mediterráneo Vida, los empleados con contrato indefinido en Fonomed, disfrutarán de un Plan de Pensiones al que la empresa aportará mensualmente una cantidad de 50 euros. Este importe será revisable al alza de forma anual siendo el incremento mínimo el correspondiente al IPC estimado por el Gobierno con efectos del 1 de enero de cada año. En caso de que el índice de precios al consumo publicado e diciembre del mismo año por el NIE fuera superior, se efectuará una revisión sobre el importe de las aportaciones procediendo a su regulación tan pronto se constate este hecho.

## **CAPITULO VI. Organización y promoción.**

### **Artículo 35. Organización del trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales sobre la materia.

### **Artículo 36. Vacantes y ascensos.**

#### **Promoción por libre designación**

Se podrá promocionar libremente a cualquier empleado a un Nivel superior por decisión de FONOMED.

#### **Promoción por experiencia GRUPO I:**

1. El personal de nueva entrada tendrá un nivel inicial de XIII B.
2. El personal que acumule un año de antigüedad en FONOMED, tendrá un nivel XIII A.
3. Del Nivel XIII A, se pasara al Nivel XII B, transcurridos 2 años.
4. Del Nivel XII B, se pasara al Nivel XII A, transcurridos 3 años.
5. Del Nivel XII A, se pasara al Nivel XI, transcurridos 4 años.
6. El personal que tenga reconocido el Nivel XI promocionará al Nivel X una vez transcurridos 7 años de permanencia en el citado Nivel XI.
7. El personal que tenga reconocido el Nivel X promocionará al Nivel IX una vez transcurridos 4 años y medio de permanencia en el citado Nivel X.
8. El personal que tenga reconocido el Nivel IX promocionará al Nivel VIII una vez transcurrido 4 años y medio de permanencia en el citado Nivel IX.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Se respetará la antigüedad en la categoría actual de cada empleado, descontándola del tiempo de permanencia necesario en el Nivel asignado según esta transposición, para promocionar al siguiente Nivel, según la promoción por experiencia contemplada en este Convenio.

Los periodos de permanencia en cada uno de los niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el superior, no se contemplará a los efectos de incremento por antigüedad (trienios).

### **Promoción por experiencia Grupo II**

Dentro del Grupo 2, se promocionará, computándose el tiempo de permanencia en cada Nivel, del siguiente modo:

- El personal que tenga reconocido el Nivel V, promocionará al Nivel IV una vez transcurridos tres años de permanencia en el citado Nivel V en la Empresa.
- El personal que tenga reconocido el Nivel IV, promocionará al Nivel III una vez transcurridos cuatro años de permanencia en el citado Nivel IV en la Empresa.
- El personal que tenga reconocido el Nivel III, promocionará al Nivel II una vez transcurridos cinco años de permanencia en el citado Nivel III en la Empresa.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los periodos de permanencia en cada uno de los niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el superior, no se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

### **Promoción por Capacitación GRUPO I:**

1. Ascenderán por convocatoria de oposiciones cada tres años, un mínimo de:  
2% del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al Nivel X.  
2% del total de la plantilla de niveles XIII, XII y XI al Nivel VIII.
2. A las convocatorias de estas oposiciones podrán concurrir todos los empleados fijos con al menos dos años de antigüedad en FONOMED.
3. La determinación del número de plazas a cubrir se calculará aplicando los porcentajes requeridos en el punto uno sobre el total de plantilla adscrita a los niveles XIII, XII y XI al 31 de diciembre del año anterior al de la realización de las pruebas.
4. Las convocatorias de estas pruebas serán acordadas por FONOMED, que designará un Tribunal en cuya composición estará incluida la oportuna representación laboral.
5. El sistema de promoción profesional por capacitación y oposición, podrá llevarse a cabo mediante acuerdo sustitutivo o complementario del establecido en el presente artículo, con los representantes de los trabajadores.

## **CAPITULO VII. Medidas de conciliación e igualdad e igualdad de oportunidades.**

### **Artículo 37. Reducción de Jornada**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

### **Artículo 38. Lactancia**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, se tendrá derecho al citado permiso en los casos de adopción de hijos menores de nueve meses.

Por otra parte, por decisión de la madre se podrán sustituir los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza que se acumularan al periodo de descanso maternal, incrementándose este descanso en quince días laborables ininterrumpidos.

En caso de parto múltiple, la duración de los permisos de lactancia se incrementará proporcionalmente, y se disfrutara de forma ininterrumpida a continuación del descanso por maternidad.

### **Artículo 39. Protección a la Maternidad**

En aras a garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, la empresa adaptara las condiciones de su puesto de trabajo, procurando evitar de esta forma, situaciones que puedan influir negativamente en la salud de las mismas, o del feto, en cualquier actividad que pueda suponer un riesgo específico.

Por otra parte, y con la misma finalidad, se acuerda que durante los periodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora no podrá ser trasladada o desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo que implique un cambio de municipio.

De igual forma, con la finalidad de no establecer condiciones que pudieran incidir en la distribución equitativa de las cargas familiares, el empleado tampoco podrá ser trasladado o desplazado en comisión de servicio, durante los nueve meses siguientes al nacimiento de su hijo, cuando estos impliquen un cambio de municipio.

### **Artículo 40. Permiso por Paternidad**

Además de los días de permiso retribuido que marque el convenio el padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque estos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. Este periodo se

ampliara en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión por paternidad, que corresponde en exclusiva al padre, es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

El padre podrá ejercer el derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET (parto) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo.

#### **Artículo 41. Descanso por maternidad en caso de fallecimiento de la madre**

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

#### **Artículo 42. Descanso de Maternidad en caso de fallecimiento del hijo**

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se vera reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

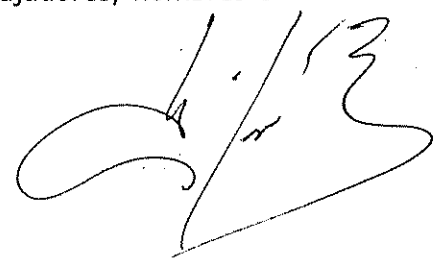
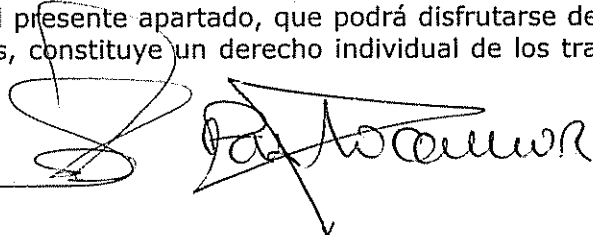
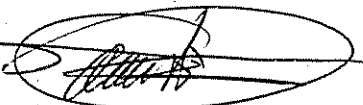
#### **Artículo 43. Vacaciones**

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### **Artículo 44. Excedencias**

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar a su cargo -- convivan -- hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia en el presente apartado, que podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.



## Artículo 45. Protección contra la Violencia de Género

Además de las previsiones legales respecto del trabajador/a víctima de la violencia de género, se deberán tomar medidas en orden a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo y a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo como a continuación se detalla:

1. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa comunicará a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.

Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. No se computarán como faltas de asistencia a los efectos previstos en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

4. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, previsto en el artículo 45.1 n) del ET, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

5. La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.

6. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a vertical scribble. In the center, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'P. Escamón'. On the right, there is a large, complex scribble. At the bottom left, there is another signature enclosed in a circle.

## Artículo 46. Acoso Sexual

Acoso sexual y acoso relacionado con el sexo.

1. Constituye acoso sexual y acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento verbal, o físico no deseado de naturaleza sexual o realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
2. En considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

## Artículo 47. Selección

Con el propósito de garantizar la incorporación a la empresa de la mujer, de forma que permita progresivamente alcanzar una presencia equilibrada en aquellos puestos o niveles en los que actualmente se encuentre menos representada.

Se acuerda:

- Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección a través de talleres, seminarios, etc., bajo la premisa de una presencia equilibrada de la mujer.
- Transmitir el Principio de Igualdad de Trato que impera en la empresa a las empresas Consultoras que participan en los procesos de selección
- Utilización de métodos de selección y contratación no discriminatorios.
- Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
- Atender a los meritos y cualificación como referencia para adoptar decisiones de contratación y empleo.

## Artículo 48. Formación

Se trata de formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla, especialmente a los niveles directivos, así como de facilitar aun más el acceso a la formación de las mujeres.

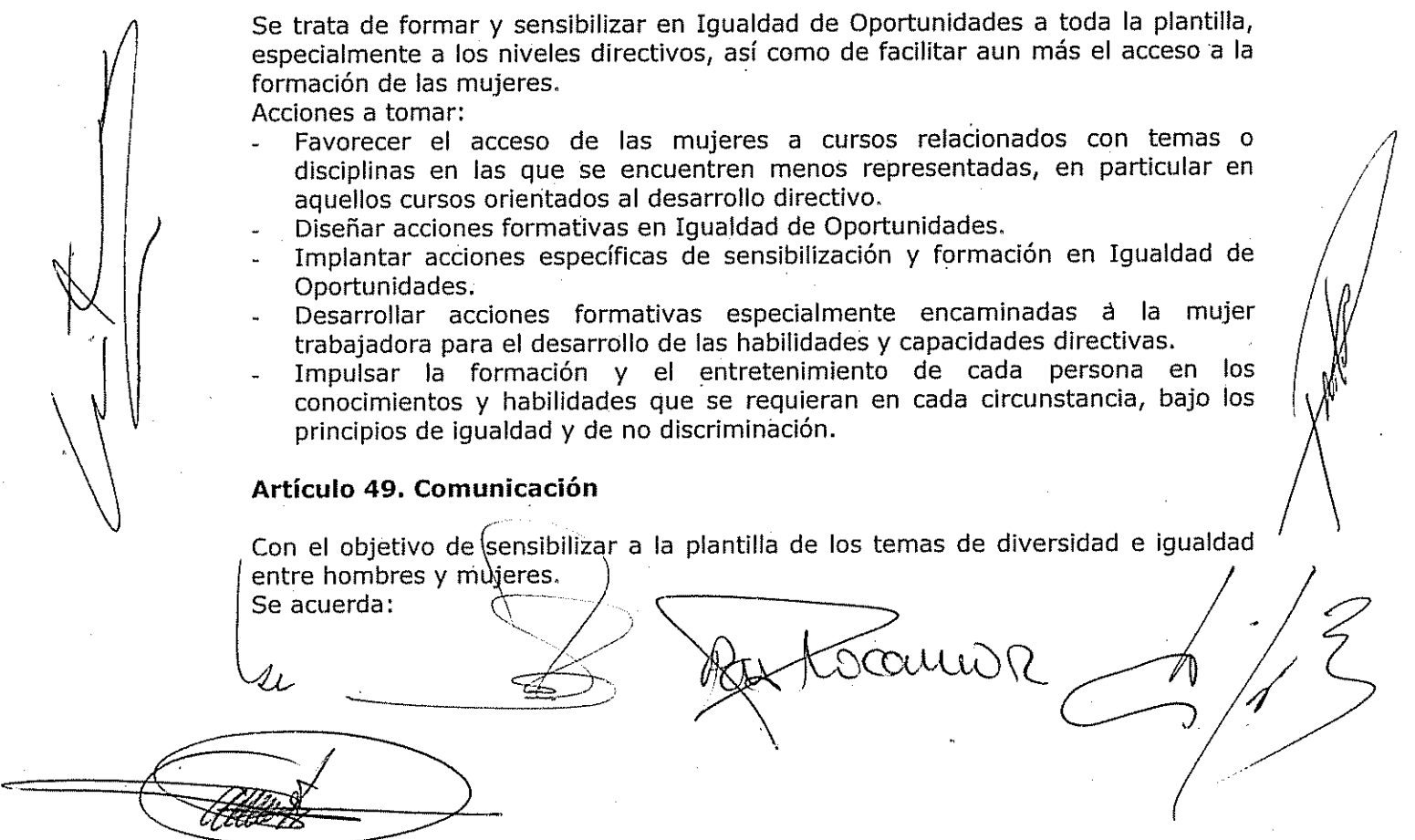
Acciones a tomar:

- Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con temas o disciplinas en las que se encuentren menos representadas, en particular en aquellos cursos orientados al desarrollo directivo.
- Diseñar acciones formativas en Igualdad de Oportunidades.
- Implantar acciones específicas de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades.
- Desarrollar acciones formativas especialmente encaminadas a la mujer trabajadora para el desarrollo de las habilidades y capacidades directivas.
- Impulsar la formación y el entretenimiento de cada persona en los conocimientos y habilidades que se requieran en cada circunstancia, bajo los principios de igualdad y de no discriminación.

## Artículo 49. Comunicación

Con el objetivo de sensibilizar a la plantilla de los temas de diversidad e igualdad entre hombres y mujeres.

Se acuerda:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. On the left, there is a large, vertical scribble. In the center, there is a signature that appears to be 'D. L. ...'. To the right, there is another signature. At the bottom left, there is a signature inside a circle. At the bottom right, there is a large, stylized signature.



- Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.
- Extender la practica de un lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto internos como externos.
- Incluir la información sobre las iniciativas de igualdad en las presentaciones internas y externas de la empresa, así como en los medios utilizados para la difusión publica.

**Artículo 50. Análisis y seguimiento para la conciliación e Igualdad de Oportunidades**

Se constituirá entre la empresa y la representación legal de los trabajadores firmantes una Comisión de Seguimiento, constituida por dos personas por la representación de los trabajadores y otras dos por la parte empresarial, cuyo objetivo será, entre otros, analizar conjuntamente la problemática existente, incorporación de nuevas medidas, así como realizar sesiones de trabajo para determinar aquellas medidas que, obviando las barreras que pudieran existir, ayuden a potenciar el desarrollo profesional de la mujer, etc. Con la perspectiva de alcanzar una representación equilibrada entre hombre y mujer.

Dentro de este marco se realizaran reuniones trimestrales para analizar el impacto de las medidas escogidas y de esta forma plantear la posible corrección de las existentes, o la implantación de otras distintas.

**Artículo 51.- Comisión Mixta Interpretativa**

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se designará una Comisión Paritaria integrada por representantes de las partes firmantes del presente convenio.

Las competencias atribuidas a la Comisión Mixta Interpretativa lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán una vez al año si fuera necesario.

La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, Secretaría y Presidencia, así como los sistemas de solución de las discrepancias surgidas en su seno.

**Alicante a 11 de junio de 2008**

**Firmado:**

CRISTINA ARAO GONZALEZ

CARLOS PICA

PAZ NEGRO RA

Rafael Pomata

Antonio Rivera Anton

FONOMED SA

COMITÉ EMPRESA FONOMED SA

CCOO

ANITA ANSEL  
PRESIDENTE

PAZ NEGRO RA

RAFAEL POMATA

José María Soler Calvo

**ANEXO 1**

GRUPO 1	Salario 2008	Salario 2008
NIVELES	1 Paga	12 Pagas
I	2440,92	29.291,02
II	2055,06	24.660,70
III	1823,84	21.886,04
IV	1724,6	20.695,14
V	1669,76	20.07,06
VI	1614,92	19.379,01
VII	1541,76	18.501,08
VIII	1490,05	17.880,58
IX	1412,11	16.945,37
X	1345,88	16.150,51
XI	1200,29	14.403,51
XII A	1113,18	13.358,16
XII B	1026,07	12.312,84
XIII A	923,46	11.081,52
XIII B	820,86	9.850,26

GRUPO 2		
NIVEL	Sueldo Base (12 mensualidades)	Sueldo Base mensual
I	15.582,45	1.298,54
II	14.756,13	1.229,68
III	13.921,61	1.160,13
IV	12.197,46	1.016,46
V	11.675,37	972,95

ser

## ANEXO II

### SUSTITUCIÓN DEL ANTERIOR SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR EL NUEVO SISTEMA ESTABLECIDO EN EL PRESENTE CONVENIO

La transposición de categorías del personal de Fonomed SA, del convenio de Oficinas y Despachos, al nuevo convenio de Fonomed, queda establecida de la siguiente manera:

- 1.- El personal actual que tenga categoría de Auxiliar Administrativo 3 y menos de un año en Fonomed, pasara a la categoría de Nivel XIII B.
- 2.- El personal actual que tenga categoría de Auxiliar Administrativo 3 con mas de un año en FONOMED, pasara a la categoría de Nivel XIII A.
- 3.- El personal actual con categoría de Auxiliar Administrativo 2, y antigüedad no superior a 4 años en FONOMED, pasará al Nivel XII B.
- 4.- El personal actual con categoría de Auxiliar Administrativo 2, con antigüedad superior a 4 años en FONOMED, pasará al Nivel XII A.
- 5.- El personal actual que tenga categoría de Auxiliar Administrativo 1, pasara a Nivel XI.
- 6.- El personal actual que tenga categoría de Oficial de 2ª, pása a Nivel X.
- 7.- El personal actual que tenga categoría de Oficial de 1ª, pasa a Nivel IX.
- 8.- El personal actual que tenga categoría de Jefe de 2ª, pasa a Nivel VIII.
- 9.- El personal actual que tenga categoría de Jefe de 1ª, pasa a Nivel VII.

Se respetará la antigüedad en la categoría actual de cada empleado, descontándola del tiempo de permanencia necesario en el Nivel asignado según esta transposición, para promocionar al siguiente Nivel, según la promoción por experiencia contemplada en este Convenio.

### ANEXO III

#### PLAZOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.

El convenio se llevará a cabo de la siguiente forma:

1.- Para la aplicación de las 15 pagas con acuerdo al importe del nuevo convenio se fija un periodo de 3 años, aplicándose la siguiente proporción sobre el incremento del actual haber base; 2008, el 50%, 2009, el 30% y 2010, el 20% restante.

2.- Durante el año 2011: 15 pagas actualizadas según los nuevos niveles del presente Convenio y un complemento variable que se calculará en base a 3,5 pagas y se cobrará a final de cada trimestre natural.

3.- Durante el año 2012, se percibirán 15,5 pagas, una en marzo, una en junio, una en diciembre y media prorrateada en doceavas partes además de un complemento variable que se calculará en base a 3 pagas y se cobrará a final de cada trimestre natural.

5.- Durante el año 2013, se percibirán 16 pagas, una en marzo, una en junio, una en diciembre y una prorrateada en doceavas partes, además de un complemento variable que se calculará en base a 2,5 pagas y se cobrará a final de cada trimestre natural.

6.- Durante el año 2014, se percibirán 16,5 pagas, una en marzo, una en junio, una en diciembre y una y media prorrateada en doceavas partes, además de un complemento variable que se calculará en base a 2 pagas y se cobrará a final de cada trimestre natural.

7.- Durante el año 2015, se percibirán 17 pagas, una en marzo, una en junio, una en diciembre, y dos prorrateadas en doceavas partes, además del complemento variable que se calculará en base a 1,5 pagas y se cobrará a final de cada trimestre natural.

8.- Durante el año 2016, se percibirán 18,5 pagas, una en marzo, una en junio, una en diciembre y tres y media prorrateadas en doceavas partes.

#### Complemento variable.

Se establece un Complemento Variable equivalente, en 2011, al importe de 3,5 mensualidades anuales del salario del Convenio, para cada nivel, cuyo máximo importe mensual se plasma en la siguiente tabla (los importes se irán actualizando según la revalorización de los haberes base correspondientes a cada nivel):

CATEGORIA	RETRIBUCION VARIABLE
Nivel VII	450
Nivel VIII	434
Nivel IX	411
Nivel X	392
Nivel XI	350

Nivel XII	299
Nivel XIII	239

Dicho complemento variable se cobrará trimestralmente según el porcentaje de puntuación que se obtenga, de la manera que se puede ver en la siguiente tabla:

PUNTUACION ALCANZADA	PORCENTAJE VARIABLE
<50	10%
Entre 50 y 70	50%
Entre 70 y 85	75%
>85	100%

La puntuación se basa en la medición de las siguientes variables:

- Para empleados con funciones directivas:

EPIGRAFE	PUNTUACION
Valoración colaboradores	30
Valoración jefes	30
Objetivos Empresa	25
Objetivos Departamento	15
TOTAL	100

- Para empleados operadores/gestores:

EPIGRAFE	PUNTUACION
Valoración jefes	50
Objetivos Empresa	25
Objetivos Departamento	10
Valoración objetiva empleado (llamadas contestadas, cau on line atendidos, etc.)	15
TOTAL	100

Los objetivos de la Empresa y del departamento, objeto de esta valoración, deberán ser conocidos por todos los empleados de Fonomed, durante el primer mes de cada trimestre.

Los aspectos a valorar serán públicos y conocidos por todos desde principios de año. Dicha valoración debe ser conocida por el empleado que tiene derecho a solicitar la intervención de la Comisión Mixta interpretativa.

Para atender a las posibles discrepancias en cuanto a los resultados en las puntuaciones, se acudirá a la Comisión Mixta Interpretativa, que resolverá si existe o no justificación para la reclamación del trabajador, modificando, si procediera, la valoración y consecuentemente, el complemento variable.

*ser*

*2/13*

*R. W. ...*

*[Handwritten signatures and scribbles]*

Alicante 11 de junio de 2008

Reunidos los miembros de la mesa negociadora para la redacción del Convenio de Empresa de Fonomed SA:

En representación del Comité de Empresa de FONOMED:

Dña. Paz Rocamora Morote, Presidenta.  
Dña. Cristina Abad González  
Dña. M José Riera Antón.

Como representantes de COMFIA y asesores del Comité:

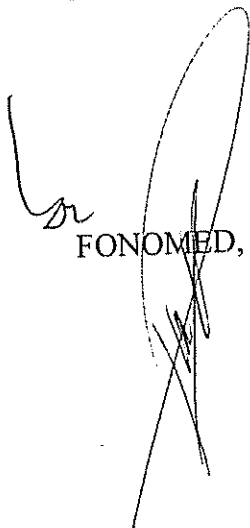
D. Rafael Pomata Rondán, Secretario General de COMFIA Alicante de CC.OO.  
D. José Luís Gómez Galindo, asesor jurídico COMFIA Alicante de CC.OO.

Como representantes de la Empresa FONOMED

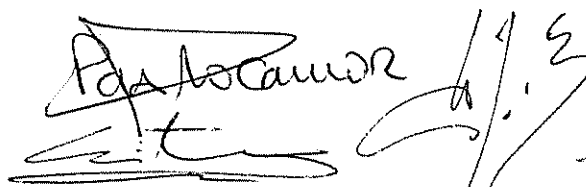
D. Miguel Ángel Pastor Amat, Administrador Único de FONOMED  
D. Carlos Picazo Tortosa, Asesor Jurídico de FONOMED.

Se llega a un acuerdo satisfactorio para ambas partes, acordando la presentación en el Ministerio de Trabajo para su posterior publicación en el Boletín Oficial del Estado, del Convenio hoy firmado por los presentes.

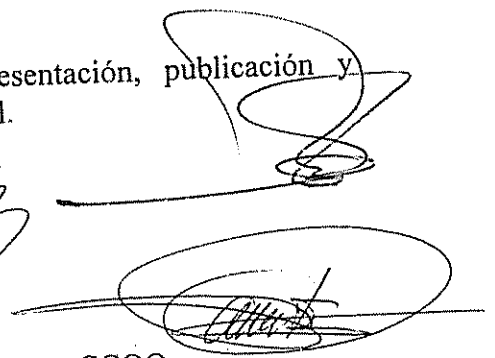
Se delega en Dña Paz Rocamora Morote para la presentación, publicación y subsanación del presenta Convenio ante la Autoridad Laboral.



FONOMED, SA



COMITÉ EMPRESA FONOMED



CCOO