I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS 2015-2017

Y NORMATIVA LABORAL

Telefónica de España, S.A.U.

Telefónica Móviles España, S.A.U.

Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U.

INTRODUCCION UGT

Presentamos el texto íntegro del primer Convenio de Empresas Vinculadas y Normativa Laboral de Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones, alcanzado tras una compleja negociación que culmina un proceso largamente buscado por nuestra organización desde el año 2008, para la integración y equiparación de las condiciones laborales, económicas y sociales en Telefónica, obtenido gracias al respaldo mayoritario proporcionado por los trabajadores/as a nuestra organización en los dos últimos procesos electorales, posibilitando así que UGT promoviese la formulación de propuestas y alternativas y liderara el propio proceso de negociación, obteniendo finalmente un acuerdo global que vincula a las plantillas de las tres empresas.

La integración de las condiciones laborales de las empresas del grupo es una reivindicación histórica de UGT, a la que se han ido sumando paulatinamente otras organizaciones sindicales, que no sólo pretende responder a la injusta situación derivada de la coexistencia de trabajadores/as dedicados a actividades cada vez más convergentes pero con condiciones laborales distintas, sino que busca posibilitar asumir a futuro todas aquellas nuevas actividades de valor que sin duda surgirán en el sector, fruto de la evolución mercantil y tecnológica de las telecomunicaciones, a fin de obtener mayores garantías de empleabilidad presente y futura.

De los indudables logros del CEV, además de las imprescindibles garantías de empleo, no segregaciones y no movilidades geográficas y funcionales forzosas, como son la subida salarial, la mejora de la asistencia sanitaria complementaria, los avances en reducción de jornada y flexibilidad horaria, el aumento de los días de libranza, la recuperación del teletrabajo, ampliando los puestos susceptibles de teletrabajar y mejora del sistema de gestión, acceso y seguimiento del mismo, la mejora económica de las disponibilidades o la introducción de las vacaciones rotativas, con nuevos periodos de disfrute, etc., es destacable la aceptación de la empresa de nuestros postulados para la equiparación de los trabajadores/as de las tres jurídicas al modelo económico vigente en TdE, de 15 pagas y devengo de la antigüedad, extremo que supone un espaldarazo definitivo a nuestro sistema salarial y debe despejar todas las dudas a futuro sobre la continuidad del mismo.

Para UGT el CEV proporciona ventajas a todos los trabajadores/as incluidos en su ámbito, tanto de TSOL y TME, que evidentemente verán mejoradas sus condiciones laborales y salariales en la equiparación con las de TdE, como a los trabajadores de ésta última empresa, que igualmente verán consolidadas sus condiciones a través de la extensión de las mismas a las otras dos plantillas, como la antigüedad o la normativa laboral, por ejemplo, logrando en el proceso la perdurabilidad en el tiempo de la empleabilidad y el mantenimiento a futuro de unas condiciones laborales, sociales y económicas cuya subsistencia es cada vez más escasa en el entorno laboral de nuestro país.

El CEV supone además la consolidación de un modelo de relaciones laborales que nos ha permitido construir un sistema de derechos económicos, laborales y sociales que ha atravesado prácticamente intacto el peor escenario socio laboral y económico que ha vivido nuestro país en el periodo constitucional, precisamente por la capacidad de negociación e interlocución inherente a dicho modelo, y la adaptabilidad que posibilitan las mesas permanentes de negociación, que permiten afrontar, e incluso prevenir, los problemas de forma inmediata y eficaz, a medida que surgen, dando respuestas en cada momento a las situaciones que se planteen, por complicadas que sean (innovaciones tecnológicas, crisis económica, modificaciones legislativas, reposicionamiento ante los movimientos de la competencia…).

Por último, el texto de este primer CEV contiene expresamente, salvaguarda y protege, la antigua Normativa Laboral de TdE, tras adaptarla a la legislación actual y a los redactados de los sucesivos convenios que la vienen modificando desde 1994, extendiéndola a las tres plantillas. Algo muy necesario, si tenemos en cuenta que ninguna Normativa excede ni la vigencia del convenio que la ampara ni tiene validez alguna al margen de éste, siendo por tanto una de las condiciones imperativas para UGT, su inclusión en el presente acuerdo.

Este CEV supone un nuevo y trascendente paso para seguir profundizando en el futuro en la mejora de nuestras condiciones laborales y económicas, y su extensión a otras empresas del grupo, proporcionándonos las herramientas para continuar desarrollándonos profesionalmente, incrementando salarios y beneficios sociales y garantizando la continuidad de los puestos de trabajo en la residencia laboral de nuestra elección, constituyendo el presente texto la piedra angular de los futuros acuerdos que UGT seguirá buscando, en nuestro compromiso con el progreso y la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores/as.

Sector Estatal de Comunicaciones UGT

ÍNDICE

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS 2015-2017 1
INTRODUCCION UGT 3
ÍNDICE 5
PREÁMBULO 11
CAPÍTULO I 13
Artículo 1.Objeto 13
Artículo 2. Ámbitos funcional, personal y territorial 13
Artículo 3.Vigencia 15
Artículo 4.Vinculación a la totalidad 15
Artículo 5.Ámbito normativo 15
Artículo 6.Compensación y absorción 15
Artículo 7.Garantía personal 16
CAPÍTULO II 16
Artículo 8.Organización de la empresa 16
Artículo 9.Organización del trabajo 16
Artículo 10.Principios informadores y criterios de obligatorio cumplimiento 16
Artículo 11.Estructura organizativa funcional 17
CAPÍTULO III 18
Artículo 12.Garantía de empleo 18
Artículo 13.Garantía de no movilidad forzosa 18
CAPÍTULO IV 19
Artículo 14.Revisiones salariales 19
CAPÍTULO V 21
Artículo 15.Clasificación según la permanencia 21
Artículo 16.Principios generales 21
Artículo 17.Ámbito de aplicación del sistema de clasificación profesional 22
Artículo 18.Definición de espacios organizativos 22
Artículo 19.Grupos y puestos profesionales 22
Artículo 20.Niveles de adscripción 23
Artículo 21.Misión y funciones de los grupos y puestos profesionales 24
Artículo 22.Ejercicio de funciones con mando 34
Artículo 23.Censo de trabajadores 34
Artículo 24.Adscripción de empleados de TME y TSOL al sistema de Clasificación Profesional 34
CAPÍTULO VI 35
SECCIÓN 1ºSelección 35
Artículo 25.Creación de empleo 35
Artículo 26.Requisitos de ingreso 35
Artículo 27.Requisitos de solicitudes 35
Artículo 28.Proceso de selección 36
Artículo 29.Participación de la Representación de los Trabajadores en los procesos de selección 36
Artículo 30.Fijación 36
Artículo 31.Excepciones 36
SECCIÓN 2ºPeríodo de prueba 37
Artículo 32. 37
Artículo 33. 37
Artículo 34. 37
Artículo 35. 37
CAPÍTULO VII 38
Artículo 36. 38
Artículo 37. 38
Artículo 38. 38
Artículo 39.Compensaciones económicas 38
CAPÍTULO VIII 39
Artículo 4.Principios generales 39

Artículo 41. 39
Artículo 42. 40
Artículo 43.Profesor interno 40
Artículo 44.Convocatoria de cursos de formación 40
CAPÍTULO IX 41
Artículo 45.Ámbito de aplicación 41
SECCIÓN 1ºSueldo base y gratificaciones extraordinarias 41
Artículo 46.Sueldo base 41
Artículo 47.Abono de salarios 41
Artículo 48.Gratificaciones extraordinarias 41
SECCIÓN 2ºComplementos Salariales 42
Artículo 49. 42
Artículo 50. 42
Artículo 51. 43
Artículo 52. 43
Artículo 53.Horas extraordinarias 43
Artículo 54.Horas nocturnas 44
Artículo 55.Horas trabajadas desde las 15:30 a las 22:00 44
Artículo 56.Horas en sábados, domingos y festivos 44
Artículo 57.Compensación en dos domingos/festivos consecutivos 44
Artículo 58.Compensación por festivos autonómicos y locales 44
Artículo 59.Pluses de Nochebuena-Nochevieja y Navidad-Año Nuevo 45
Artículo 60.Compensación económica profesores 45
Artículo 61.Incentivos por ventas 45
SECCIÓN 3ºCompensaciones no salariales 45
Artículo 62.Compensación por comida en residencia 45
Artículo 63.Ayuda escolar 45
Artículo 64.Ayuda infantil 46
Artículo 65.Plus de entrada y salida nocturnos 46
Artículo 66.Gastos de locomoción 46
Artículo 67.Gastos de desplazamiento 47
Artículo 68.Viajes en automóviles de empleados 47
Artículo 69.Dietas de formación 47
Artículo 70.Compensación alumnos fuera de jornada 47
Artículo 71.Dietas 48
CAPÍTULO X 48
Artículo 72.Ámbito de aplicación 48
SECCIÓN 1ºJornada 48
Artículo 73.Jornada 48
Artículo 74.Negociación de turnos y horarios 51
Artículo 75.Descanso intermedio durante la jornada 51
Artículo 76.Normas de carácter general en cuanto a horarios 52
Artículo 77.Normas para el inicio y fin del trabajo 52
Artículo 78.Normas para la confección de turnos 52
SECCIÓN 2ºDescanso semanal y trabajos en domingos y festivos 53
Artículo 79.Descanso semanal 53
Artículo 80.Trabajo en domingo 53
Artículo 81. 53
Artículo 82. 54
Artículo 83.Guardias centralizadas 54
Artículo 84.Disponibilidades necesarias 54
Artículo 85.Jornadas reducidas 57
Artículo 86. 57
Artículo 87.Fiestas locales 58
Artículo 88.Nochebuena y Nochevieja 58
Artículo 89.Teletrabajo 58
CAPÍTULO XI 59
Artículo 90.Ámbito de aplicación 59
Artículo 91.Vacaciones 59
Artículo 92.Vacaciones de empleados residentes en Canarias 60

Artículo 93. 60
Artículo 94. 60
Artículo 95.Elaboración calendario de vacaciones 60
Artículo 96. 60
Artículo 97. 61
Artículo 98.Vacaciones rotativas 61
Artículo 99. 62
Artículo 100. 62
Artículo 101.Bolsa de vacaciones 62
CAPÍTULO XII 63
SECCIÓN 1ºPermisos retribuidos 63
Artículo 102.Permisos retribuidos 63
Artículo 103.Solicitud de permisos 65
Artículo 104.Lactancia 65
SECCIÓN 2ºPermisos sin sueldo 65
Artículo 105. 65
Artículo 106. 66
Artículo 107. 66
Artículo 108. 66
SECCIÓN 3ºExcedencias 66
Artículo 109. 66
Artículo 110. 66
Artículo 111.Excedencia por cuidado de hijos y/o familiares 67
Artículo 112. 67
Artículo 113. 67
Artículo 114. 68
Artículo 115. 68
Artículo 116. 68
Artículo 117. 68
CAPÍTULO XIII 68
SECCIÓN 1ºMovilidad Funcional 68
Artículo 118.Antecedentes 68
Artículo 119.Movilidad entre Puestos Profesionales dentro del mismo Grupo Profesional. 69
Artículo 120.Movilidad entre Grupos Profesionales. 69
Artículo 121.Función superior 70
Artículo 122. 70
Artículo 123. 70
Artículo 124. 70
Artículo 125. 71
SECCIÓN 2ºMovilidad Geográfica 71
TELEFÓNICA DE ESPAÑA 71
1) Movilidad geográfica voluntaria en TdE 71
Artículo 126. 71
Artículo 127. 73
Artículo 128.Compensaciones por traslado 75
Artículo 129.Permutas 75
2) Comisiones de servicio en TdE 75
Artículo 130.Comisiones de servicio 75
Artículo 131. 76
Artículo 132. 76
Artículo 133. 77
Artículo 134. 77
Artículo 135. 77
3) Movilidad geográfica a iniciativa de la empresa en TdE 77
Artículo 136. 77
Artículo 137. 78
Artículo 138. 78
Artículo 139. 79
Artículo 140. 79
Artículo 141. 80

Artículo 142. 80
Artículo 143.Familiares dependientes....80
TELEFÓNICA MÓVILES Y TELEFÓNICA SOLUCIONES....80
Movilidad geográfica voluntaria y a iniciativa de la Empresa en TME y TSOL....80
Artículo 144. 80
NORMAS COMUNES A TdE, TME Y TSOL....81
Artículo 145. 81
SECCIÓN 3ºCirculación de trabajadores....81
Artículo 146. 81
CAPÍTULO XIV....83
CAPÍTULO XV....83
SECCIÓN 1ºDeberes....83
Artículo 147. 83
Artículo 148. 84
Artículo 149. 84
Artículo 150. 84
Artículo 151. 85
Artículo 152. 85
SECCIÓN 2ºPremios....85
Artículo 153. 85
Artículo 154. 86
Artículo 155.Procedimiento....86
SECCIÓN 3ºRégimen Disciplinario....87
Artículo 156. 87
Artículo 157. 87
Artículo 158. 87
Artículo 159. 87
Artículo 160. 88
Artículo 161. 90
Artículo 162. 90
Artículo 163.Recurso de súplica....90
Artículo 164. 90
Artículo 165. 90
Artículo 166. 91
Artículo 167. 91
CAPÍTULO XVI....91
Artículo 168. 91
UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET POR LOS EMPLEADOS....91
CAPÍTULO XVII....92
Artículo 169.Criterios generales....92
Artículo 170.Prevención de riesgos laborales en empresas colaboradoras....93
Artículo 171.Salud laboral....94
Artículo 172. 95
Artículo 173.Reconocimiento médico periódico....95
Artículo 174.Medioambiente....96
CAPÍTULO XVIII....96
SECCIÓN 1ºBeneficios Sociales....96
Artículo 175.Fondos sociales....96
Artículo 176.Comisión de Fondos Sociales....96
Artículo 177.Avales para préstamos para adquisición y alquiler de viviendas....96
Artículo 178.Anticipos de 1 a 3 mensualidades....97
Artículo 179.Seguro colectivo de riesgo....97
Artículo 180.Asistencia sanitaria complementaria....97
Artículo 181.Ofertas comerciales para empleados....98
Artículo 182.A.T.A.M. para el apoyo familiar....98
SECCIÓN 2ºPrevisión Social....99
Artículo 183.Incapacidad Temporal....99
Artículo 184.Prórroga de IT....100
Artículo 185.Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual....100
Artículo 186.Plan de pensiones....101

CAPÍTULO XIX 102
CAPÍTULO XX 103
Artículo 187.Principios generales....103
Artículo 188.Derechos de representación colectiva....103
SECCIÓN 1ºComités de Empresa y Delegados de Personal 104
1. TELEFÓNICA DE ESPAÑA 104
Artículo 189.Composición 104
Artículo 190.Competencias 104
Artículo 191.Dotación 105
Artículo 192.Medios y facilidades....105
2. TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA 105
Artículo 193.Composición 105
Artículo 194.Competencias 106
Artículo 195.Dotación, medios y facilidades 106
3. TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES....107
Artículo 196.Composición y derechos....107
SECCIÓN 2ºComité Intercentros....108
1. TELEFÓNICA DE ESPAÑA 108
Artículo 197.Composición 108
Artículo 198.Competencias 108
Artículo 199.Dotación 108
Artículo 200.Medios y facilidades....108
2. TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA 109
Artículo 201.Composición 109
Artículo 202.Competencias 109
Artículo 203.Dotación, medios y facilidades 109
3. TELEFÓNICA SOLUCIONES....110
Artículo 204.Composición 110
Artículo 205.Competencias 110
Artículo 206.Dotaciones 110
SECCIÓN 3ºDerechos Sindicales 110
1. TELEFÓNICA DE ESPAÑA 110
Artículo 207.Secciones Sindicales 110
Artículo 208.Delegados Sindicales....111
Artículo 209.Sindicatos más representativos. 111
Artículo 210.Asambleas....113
2. TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA 114
Artículo 211.Secciones Sindicales 114
Artículo 212.Delegados sindicales 115
Artículo 213.Garantías y derechos de los delegados sindicales 115
Artículo 214.Derecho de reunión....115
Artículo 215.Cuota sindical 115
3. TELEFÓNICA SOLUCIONES....115
Artículo 216.Secciones sindicales TSOL....115
Artículo 217.Derecho de reunión....115
UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO POR LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES Y POR LOS SINDICATOS COMÚN A LAS TRES EMPRESAS....115
DOTACIÓN Y USO DEL CORREO ELECTRÓNICO POR PARTE DE LAS SECCIONES SINDICALES....116
CAPÍTULO XXI 116
Artículo 218.Principios generales....116
Artículo 219.Comisión de Interpretación y Vigilancia empresas vinculadas 117
Artículo 220.Comisión Paritaria de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas....118
DISPOSICIONES 124
1. DISPOSICIONES TRANSITORIAS....124
1.1. DISPOSICIONES TRANSITORIAS TDE....124
1.2. DISPOSICIONES TRANSITORIAS TME 125
1.3. DISPOSICIONES TRANSITORIAS TSOL 126
2. DISPOSICIONES ADICIONALES 128
2.1. DISPOSICIONES ADICIONALES APLICABLES A TDE 128

2.2. DISPOSICIONES ADICIONALES APLICABLES A TME....137
2.3. DISPOSICIONES ADICIONALES APLICABLES A TSOL....138
3. DISPOSICIÓN FINAL DEROGATORIA APLICABLE A LAS TRES EMPRESAS....142
ANEXOS....143
ANEXO I....143
TABLAS SALARIALES TDE 2015....144
TABLAS SALARIALES TME 2015....146
TABLAS SALARIALES TSOL 2015....147
TABLAS SALARIALES 2016 GRUPOS PROFESIONALES....148
COMPENSACIONES ECONÓMICAS DEL CAPÍTULO IX....150
ANEXO II....151
ANEXO III....160
ACUERDO MARCO DEL PROFESOR INTERNO TDE....160
ACUERDO MARCO DEL PROFESOR INTERNO TME....169
ACUERDO MARCO DEL PROFESOR INTERNO TSOL....178
ANEXO IV....187
ALOJAMIENTO CONCERTADO CURSOS DE FORMACIÓN FUERA DE LA RESIDENCIA....187
ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA PROVINCIA....189
ANEXO V....192
ANEXO VI....199
ANEXO VII....203
ANEXO VIII....215
BASES DE LA CONVOCATORIA....223
ANEXO X....223
ANEXO XI....224

PREÁMBULO

Telefónica de España S.A.U. es una sociedad unipersonal y su principal actividad es la explotación de servicios de telefonía fija, y banda ancha de España, regional e integrada. Por su parte, Telefónica Móviles España S.A.U., es también una sociedad unipersonal, cuya principal actividad es la explotación de servicios de telefonía móvil; y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España S.A.U., es una sociedad unipersonal, cuya principal actividad es la prestación y explotación de servicios de comunicaciones nacionales e internacionales. Las tres Sociedades pertenecen al Grupo Telefónica.

A partir del año 2006, se han producido y desarrollado una serie de hechos de diversa índole (competitivos, regulatorios y tecnológicos) que han provocado la necesidad de un replanteamiento del modelo organizativo utilizado hasta ese momento. Entre otros, destacan la creciente importancia de la convergencia tecnológica que hace cada vez más débiles y difusas las fronteras entre los diferentes subsegmentos tradicionales de la industria (comunicaciones fijas, comunicaciones móviles y servicios de banda ancha para transmisión de datos, información y contenidos), el menor ritmo de crecimiento debido a la madurez del mercado en países avanzados, la elevada penetración existente en el mercado y el incremento de la competencia generado por la aparición de nuevos operadores entrantes.

Todas las circunstancias referidas han llevado a Telefónica a una estrategia dirigida a convertirse en proveedor global/único de las necesidades del cliente, modelo éste que se está implantando en la mayoría de las Empresas de Telecomunicación. Esta estrategia, que como indicamos deriva de la situación de nuestro mercado, está provocando que Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones Informática y Comunicaciones España S.A.U., necesiten mejorar su eficiencia y productividad para hacer frente a la progresiva reducción del ritmo de crecimiento del mercado y al incremento de competencia para mantener niveles de rentabilidad que garanticen su evolución futura reforzando la empleabilidad y la estabilidad en el empleo.

Para hacer frente a las anteriores circunstancias, estas Empresas necesitan el establecimiento de acciones organizativas, técnicas y operativas conjuntas que permitan incrementar la oferta de servicios globales utilizando tecnologías integradas, todo ello para mantener su posicionamiento estratégico en el mercado.

Por todas estas razones, se hace necesario establecer un marco de regulación único de las condiciones y relaciones laborales de carácter general para todos los trabajadores de las Empresas Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones Informática y Comunicaciones España S.A.U., buscando un equilibrio razonable entre las necesidades de gestión, operativas y de comercialización de éstas, y los derechos y la seguridad de los trabajadores.

El objetivo es, por tanto, definir un modelo único de relaciones laborales que establezca las previsiones necesarias para conseguir un modelo coordinado y homogéneo entre las Empresas que suscriben este Convenio que, manteniendo su autonomía desde el punto de vista de la personalidad jurídica, permita dar respuesta a las necesidades de las Empresas incluidas en su ámbito de cara al futuro.

En este sentido, el presente Convenio Colectivo trata de acometer un proceso de homogenización de las distintas condiciones de trabajo de las diferentes Sociedades y que conducen a disponer de una regulación laboral común.

Supone, pues, un paso más en la dilatada trayectoria de interlocución y negociación colectiva cuya máxima referencia ha sido la Normativa Laboral en Telefónica de España, base sobre la que se construye este nuevo marco, así como los Convenios Colectivos de Empresa de Telefónica

Móviles España y de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones. De este modo se dota un marco laboral común, donde también se contemplen las especialidades de cada empresa, en el que, partiendo de lo ya regulado, se fijen unos mecanismos que ambas partes entendemos van a contribuir tanto desde el punto de vista empresarial como desde el de la representación sindical al mejor funcionamiento de las empresas incluidas en su ámbito y que están vinculadas por su actividad.

Las Empresas, indicadas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, son Sociedades pertenecientes al Grupo Telefónica, que tanto por su objeto social, como se ha indicado en el encabezamiento, como por razones organizativas y productivas, se encuentran vinculadas. Por ello, la reforma introducida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva, del artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, legitima la suscripción del presente Convenio Colectivo así como a sus partes firmantes.

En atención a estas razones, las Empresas incluidas en el ámbito funcional y las Organizaciones Sindicales más representativas en cada una de las tres Sociedades, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, en virtud de su autonomía colectiva, se reconocen mutuamente como interlocutores con legitimidad plena para suscribir el presente Convenio Colectivo de acuerdo con el artículo 87.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y así lo hacen.

CAPÍTULO I

Conceptos generales

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de no discriminación a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad en ningún aspecto.

Cuando en este texto se utilizan los términos “trabajadores” o “empleados”, se hace en un sentido neutro, por lo que comprende a personas de ambos sexos.

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio se concierta entre las Empresas Telefónica de España S.A.U.,(en adelante TdE) Telefónica Móviles España S.A.U. (en adelante TME) y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España S.A.U. (en adelante TSOL), de un lado como parte empresarial, y, por otro lado, los Sindicatos UGT y CCOO que tienen acreditada la mayor representatividad en las tres entidades, con un porcentaje superior al 10% dentro del ámbito territorial y funcional del Convenio, en defensa de los derechos e intereses de estos trabajadores y tiene por objeto establecer una regulación que se aplique de forma conjunta y unitaria en estas tres Empresas. En el preámbulo de este Convenio, se han explicado con detalle las razones que hacen necesaria esta regulación conjunta de distintos aspectos y condiciones de trabajo de estas tres Empresas, razones que asumen totalmente como ciertas y reales todos los firmantes de este Acuerdo.

Este Convenio tiene el vigor y la fuerza vinculante de los Convenios Colectivos estatutarios que establecen los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 37 de la Constitución Española.

En razón de la legitimación negociadora que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, estando dotado de eficacia general y siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro Convenio Colectivo, acuerdo o pacto en las Empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbitos funcional, personal y territorial

Ámbito funcional:

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se extiende a las siguientes Empresas firmantes del mismo, alcanzando su obligatoriedad y fuerza vinculante a todos los centros de trabajo actuales y aquéllos que puedan crearse en el futuro:

- Telefónica de España S.A.U.
- Telefónica Móviles España S.A.U.
- Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U.

Si durante el ámbito temporal establecido en el presente Convenio Colectivo, se produjese la integración societaria entre algunas de las Empresas anteriormente indicadas, la norma aplicable a la Empresa resultante, al igual que para el resto de Empresas señaladas en el párrafo anterior, será el presente Convenio Colectivo.

Ámbito personal:

El presente Convenio Colectivo, en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las

Empresas incluidas en su ámbito funcional, sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional asignado, la ocupación o el Puesto de trabajo desempeñado.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores contratados con carácter temporal al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral impidan su aplicación, respetando las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.

Asimismo, los trabajadores contratados al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores estarán incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, con las salvedades especificadas en su contrato y disposiciones legales que les sean de aplicación.

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

1) Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

2) Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

3) Los empleados que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Director, Gerente, Jefe y Coordinador.

En caso de que cesen en su condición de cargo, volverán a quedar incluidos en el ámbito de este Convenio, salvo aquellos que hayan sido contratados directamente en dichos puestos que, causarán baja en la Empresa.

4) Los que ocupen puestos de trabajo de especial responsabilidad y confianza, ya sea en el ámbito de la estructura funcional interna o en su relación directa con determinado tipo de clientes, entendiéndose por tales los siguientes:

4.a) Los profesionales de la carrera de Expertos en los niveles 1, 2 y 3.

4.b) Responsables de Ventas (R4) adscritos a Corporaciones y Grandes Empresas, así como los vendedores adscritos a determinadas Empresas y/o Clientes que, por sus excepcionales características y peculiaridades, requieran un trato diferenciado del resto de Empresas/Clientes del Segmento, Kam Autonómico, Kam Comercial, Global Account Manager y Global Account Director.

4.c) Los profesionales de la carrera de Postventa en los niveles 1, 2, 3 y 4.

4-d) Los consultores senior excluidos del ámbito del convenio colectivo, consultor- gerente y consultor-director.

Aquellos empleados que dejen de ocupar los específicos puestos de trabajo reflejados en estos puntos volverán a quedar incluidos en el ámbito de este Convenio, en su Grupo/Puesto Profesional y su residencia laboral, salvo aquellos que hayan sido contratados directamente en dichos puestos que, causarán baja en la Empresa en la que hayan sido contratados.

No obstante lo establecido en los apartados anteriores, los empleados a que los mismos se refiere que posean la condición de empleados fijos conservarán todos los beneficios y derechos que correspondan a su Grupo/Puesto de trabajo.

Las Direcciones de las tres Empresas vinculadas se comprometen a no aumentar, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el número de empleados en situación de Fuera de Convenio de modo que a 31 de diciembre de 2017 se mantenga la misma proporcionalidad de empleados excluidos de Convenio que existe en la actualidad en el conjunto de las tres empresas.

5) Los profesionales titulados que las Empresas hayan contratado, o puedan en lo sucesivo contratar, para la prestación de servicios determinados, mediante el pago de honorarios por cada servicio prestado, por tanto alzado anual, semestral o mensual, libremente convenidos.

Cada Empresa facilitará a sus respectivos Comités Intercentros y a las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos de cada una de ellas, la información relativa al número de cargos Fuera de Convenio, con indicación de haberes medios asignados genéricamente a cada cargo.

Ámbito territorial:

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo y lugares de trabajo de las Empresas incluidas en su ámbito funcional de aplicación, tanto las actualmente existentes como las que pudieran crearse en el futuro y ubicadas en cualquier parte del territorio nacional en que aquellas desarrollan sus actividades empresariales, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 3. Vigencia

Este Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015, salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de 2017, salvo que la Comisión Paritaria de Negociación Permanente prevista en este Convenio, acuerde expresamente la prórroga de su contenido.

La negociación de dicho acuerdo de prórroga deberá llevarse a cabo en el seno de la referida Comisión durante el año 2017, sin que el término final de su vigencia pueda superar, en tal supuesto, el día 31 de diciembre de 2018.

El acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el artículo 90 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse un acuerdo sobre la prórroga del presente Convenio, se entenderá automáticamente denunciado con efectos de 1 de enero de 2018.

En caso de no alcanzarse un acuerdo para la prórroga se negociará un nuevo convenio con las previsiones establecidas legalmente.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones y Acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La nulidad de alguno de los artículos declarada por la jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, pero iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del Convenio Colectivo. El Acuerdo que se obtuviera se incorporará al Convenio Colectivo.

Artículo 5. Ámbito normativo

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio sustituyen y derogan, en su integridad, a cualesquiera que pudieran haber sido pactadas con anterioridad, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Artículo 6. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensan en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en cualquiera de las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este

Acuerdo en virtud de cualquier Convenio o pacto de origen o carácter colectivo, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier causa, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

Artículo 7. Garantía personal

Se respetarán las garantías personales que excedan las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean superadas por las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

CAPÍTULO II

Organización de la empresa y del trabajo

Artículo 8. Organización de la empresa

La organización de las Empresas incluidas en el ámbito del Convenio es facultad de la Dirección de las mismas y la ejercitarán con arreglo a la normativa legal y convencional vigente, poniendo en conocimiento de la Representación legal de los Trabajadores los cambios que se produzcan.

Sin perjuicio de los derechos de información de los Órganos de representación unitaria de los trabajadores de cada una de las Empresas, en las reuniones que se celebren entre la Comisión Directiva de las Empresas y los Sindicatos más representativos, y que tendrán una periodicidad trimestral como mínimo, la Dirección informará sobre las líneas básicas y estrategias de la evolución del conjunto de las tres Empresas: introducción de nuevas tecnologías, evolución de las redes y servicios, aspectos organizativos, comerciales, legales, y contratas, recursos humanos, etc.

Artículo 9. Organización del trabajo

La organización del trabajo, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en Convenios Colectivos, la ejercitará la Dirección de la Empresa conforme establece la normativa legal y convencional vigente. No obstante lo anterior, en todo lo relacionado con la implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, así como cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo existiendo probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, deberá estar sujeta a lo que establecen los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10 de la L.O.L.S.

Artículo 10. Principios informadores y criterios de obligatorio cumplimiento

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores son conscientes de la tendencia del mercado actual de Telecomunicaciones hacia la convergencia. Telefónica en España viene y ha venido trabajando en esta línea para poder continuar siendo líder en el mercado de las Telecomunicaciones.

Esta tendencia empresarial propicia una evolución en los modelos organizativos, de modo que las actividades prestadas en convergencia dentro de Telefónica se plantean como una realidad. Ambas partes, siendo conscientes de ello, consideran necesario mantener un marco de diálogo social que, atendiendo a las necesidades estratégicas de las Empresas y a las garantías necesarias de estabilidad, faciliten la empleabilidad del conjunto de los trabajadores y su desarrollo profesional avanzando conjuntamente para conseguir un marco laboral más adecuado a la nueva realidad empresarial.

Los principios informadores del presente Convenio Colectivo son:

a) El mantenimiento general del volumen de empleo.

b) La consideración de este Convenio Colectivo así como los acuerdos que pudieran alcanzarse en el desarrollo, como máximo exponente de la negociación colectiva de modo que no se promuevan ni negocien ni concluyan convenios colectivos o pactos de cualquier naturaleza o condición en ámbitos inferiores, de contenido contradictorio con lo expresado en el presente Convenio.

c) Principio de Dirección: El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios y de mejora de la competitividad y de la productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales y de los sistemas tecnológicos adscritos a los mismos, conforme establecen los artículos precedentes.

d) La polivalencia organizativa en la prestación de servicios o actividades laborales para las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.

e) La posible existencia de responsables únicos en la organización, dirección y control de la actividad laboral en los términos del Artículo 11.

f) Desarrollo de una actitud responsable en materia de medioambiente de manera que desarrollemos nuestra actividad bajo los principios de sostenibilidad.

g) La consideración de la seguridad y salud de los trabajadores como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua que extiende los aspectos de seguridad y salud a todos los ámbitos de gestión como una actividad integrada en todos los niveles jerárquico de las empresas.

Asimismo, se establecen los siguientes criterios de obligatorio cumplimiento:

a) La igualdad de oportunidades y la diversidad como principios rectores de la gestión de recursos humanos, a la contratación, promoción y desarrollo de la carrera profesional, así como la formación en todos sus niveles y modalidades que constituirá el instrumento básico para aplicar y potenciar los compromisos establecidos en el presente Convenio.

Este principio se aplicará a hombres y mujeres, a personas con discapacidad y a los colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral y en riesgo de exclusión social.

b) La aportación, por las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, de todos los recursos técnicos, organizativos y económicos posibles orientados al cumplimiento de tales finalidades, al tiempo que las Representaciones Sindicales se comprometen a colaborar para alcanzar los objetivos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 11. Estructura organizativa funcional

Conservando cada Empresa su autonomía jurídica e independencia empresarial para que el modelo organizativo permita la realización de actividades en convergencia, podrán existir, a efectos organizativos y funcionales, responsables únicos para las tres Empresas, con poder de organización y dirección sobre todos los trabajadores de las mismas; todo ello sin perjuicio de la pertenencia de los trabajadores a sus respectivas Empresas a las que seguirán vinculados a todos los efectos.

La actividad de las tres empresas y las necesidades que demanda actualmente el mercado, para hacer frente al incremento de la competencia y la necesidades de mantener los niveles de productividad y rentabilidad adecuados para garantizar la viabilidad de las Empresas y así conservar el volumen de empleo, hace necesario por razones organizativas, cuando sea necesario adoptar este tipo de decisiones.

Por ello, a los trabajadores de las tres Empresas les podrán ser encomendadas sucesiva o simultáneamente la realización de actividades laborales, servicios o tareas relacionadas con la actividad de las Empresas vinculadas en este Convenio no titular de su relación laboral, con el

límite del respeto a las funciones que integran su Puesto Profesional, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto respecto de la movilidad funcional y geográfica así como de la circulación de trabajadores dentro de las Empresas vinculadas.

Adicionalmente, los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio, en el desarrollo de la prestación de los servicios y a efectos exclusivamente laborales, podrán hacer un uso indistinto de las bases de datos correspondientes a sus empleados, cuando sea necesario y con sometimiento en cuanto a su utilización a lo establecido en la Ley de Protección de Datos y demás normativa de aplicación.

CAPÍTULO III

Garantías

Artículo 12. Garantía de empleo

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, comparten la premisa de que la negociación colectiva es el foro más idóneo para, bajo un entorno de diálogo social favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia y cumplir con uno de los principios informadores del presente Convenio Colectivo cual es la creación de un empleo estable y de calidad y con unos contenidos funcionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad. Fruto de esta visión compartida es el actual marco de Convenio Colectivo de empresas vinculadas y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

En este contexto se incorpora como Anexo XI a este Convenio Colectivo, el Plan de Suspensión Individual de la relación laboral bajo las premisas de voluntariedad, universalidad y no discriminación, para los años 2016 y 2017.

Conscientes del compromiso asumido en los principios generales del presente Convenio, la Dirección de las tres Empresas se comprometen a crear de forma progresiva durante la vigencia del Convenio Colectivo, un total de 200 empleos nuevos en el seno de las tres empresas.

Asimismo, y con el fin de mantener esta dinámica de negociación y de utilización de mecanismos acordados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que sean necesarios.

En este sentido y para los años 2015, 2016 y 2017 las direcciones de las tres empresas se comprometen a que la reordenación del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en el artículo 51 y en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

De mismo modo, y para el referido período, en caso de ser necesaria la reestructuración de actividades que tengan incidencia directa sobre el volumen de empleo, ningún trabajador de las mismas será adscrito con carácter forzoso, sin previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

Artículo 13. Garantía de no movilidad forzosa

Las tres empresas se comprometen, propiciando la voluntariedad de los trabajadores, a priorizar la movilidad funcional dentro de la localidad, y la movilidad geográfica provincial sobre la interprovincial. En este sentido para los años 2015, 2016 y 2017 las Empresas se comprometen a la no utilización de la movilidad geográfica interprovincial e interinsular con carácter forzoso.

CAPÍTULO IV

Aspectos económicos

Artículo 14. Revisiones salariales

Año 2015

En el año 2015, los sueldos y salarios base para las distintas empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán las que figuran en la tabla que se adjunta en el Anexo I.

Para el mismo ejercicio se ha acreditado en octubre de 2015 la cantidad de 200 euros, no consolidable, por una sola vez a todos los empleados incluidos dentro de su ámbito, que estuvieran dados de alta en fecha 1 de enero de 2015 y hayan permanecido en activo todo el año. A aquellos empleados que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les ha acreditado la parte proporcional correspondiente.

Año 2016

Para el año 2016 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,9% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para el referido año, en el mes de enero, se abonará una cantidad de 200€ no consolidables a todos los empleados incluidos dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2016. A aquellos empleados que realizaran jornada reducida se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

En el mes de octubre se abonará otra cantidad de 350€, que tendrán igualmente carácter no consolidable con las mismas condiciones que las del párrafo anterior.

Ambas cantidades se abonarán a aquellos empleados que hayan permanecido todo el año en activo. En el caso de empleados que sólo permanezcan en activo una parte del año se les acreditará la parte proporcional correspondiente.

Año 2017

Para el año 2017 se garantiza un incremento de la masa salarial teórica global del 1,5% que tendrá carácter consolidable.

Adicionalmente para este año, en el mes de octubre, se abonará una cantidad de 250 euros a todos los empleados incluidos dentro del ámbito del Convenio, que estuvieran dados de alta a fecha 1 de enero de 2017 y hayan permanecido en activo todo el año. A aquellos empleados que hayan permanecido en activo una parte del año y quienes realizaran jornada reducida se les ha acreditado la parte proporcional correspondiente.

Esta cantidad se incorporará a los sueldos base a 31 de diciembre de 2017, formando parte de la masa salarial 2017 a efectos de cálculo para la revisión salarial del año siguiente.

Si al finalizar los tres años de vigencia de este Convenio, el IPC real acumulado de dicho periodo fuera superior a los incrementos pactados de la masa salarial global, ambas partes se comprometen a revisar las tablas salariales con efectos de 1 de enero de 2018 para garantizar que no se produzca pérdida del poder adquisitivo en este periodo.

SUELDOS BASE

- Durante el **año 2015** los sueldos base de aplicación son los contemplados a continuación:

o Para TdE los que figuran para los distintos Grupos y Puestos Profesionales en los niveles correspondientes publicados en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I.

o Para TME los Salarios Mínimos Nivel que figuran para los distintos Grupos Profesionales publicados en las tablas salariales que se incluyen en el Anexo I.

o Para TSOL los Salarios Mínimos que figuran para los distintos Grupos Profesionales y Puestos Tipo publicados en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I.

- **Año 2016**

o Los sueldos base de aplicación serán los que figuran para los distintos Grupos Profesionales y Puestos Profesionales en los niveles correspondientes publicados en las tablas salariales que se adjuntan en Anexo I para las tres Empresas Vinculadas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

- **Año 2017**

o La actualización correspondiente de las tablas salariales para 2017 se llevará a cabo en su momento en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio de Empresas Vinculadas para las tres Empresas en el ámbito del mismo.

ANTIGÜEDAD

El valor de los bienios que se devenguen continuará siendo el 2,4% del sueldo base en el nivel del puesto profesional correspondiente.

RESTO DE CONCEPTOS ECONÓMICOS

Durante el año 2015 se mantienen los importes y condiciones del resto de los conceptos económicos que venían siendo de aplicación en cada una de las tres empresas vinculadas con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo.

A partir del 1 de enero de 2016 los restantes conceptos económicos incluidos en el presente Convenio tendrán los valores que figuran en el Anexo I. Dicho Anexo comprende los conceptos económicos que se aplican a las tres empresas.

Los restantes conceptos económicos que se aplican exclusivamente a alguna de ellas con carácter transitorio hasta su homogenización tendrán los valores establecidos en el presente Convenio y son de aplicación en los términos indicados en las disposiciones que los contemplan.

Estos conceptos mantendrán los mismos valores que tienen en la actualidad y no experimentarán variación durante la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO V

Clasificación Profesional

Artículo 15. Clasificación según la permanencia

El personal de las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo se clasificará, según su permanencia al servicio de las mismas, en fijo y temporal.

Es fijo el personal que, con contrato celebrado por tiempo indefinido, se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal.

Es temporal el contratado exclusivamente para cubrir necesidades no permanentes en las circunstancias y con los requisitos exigidos en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

Artículo 16. Principios generales

El Sistema de Clasificación Profesional se elabora fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores establece para los sistemas de clasificación profesional.

La clasificación profesional constituye una de las herramientas de organización de la empresa para todos los que formamos parte de la misma en cuanto a la asignación de funciones y responsabilidades, reconocimiento del trabajo y el desarrollo profesional, contribuyendo con ello a modernizar el sistema de gestión del trabajo y estimular profesionalmente a los trabajadores para alcanzar mayores cotas de eficiencia y motivación.

Ambas partes somos conscientes del esfuerzo que supuso en su momento el establecimiento en cada una las empresas vinculadas de sistemas de clasificación profesional basado en Grupos Profesionales que permitieron la adaptación a la realidad laboral, dentro de un contexto de alta evolución tecnológica, y todo ello con el mantenimiento de los principios y garantías que en el marco de la negociación colectiva y de dialogo social fueron acordados.

En este momento, también somos conscientes de la importancia de evolucionar el modelo de clasificación profesional para que permita desenvolvernos en una estrategia de negocio convergente donde la oferta al cliente debe ser universal y que lleva implícita la vinculación de las empresas en la prestación de los servicios a nuestros clientes.

En consecuencia, se hace necesario dirigir los sistemas de clasificación profesional hacia un modelo común, y tratándose del modelo más evolucionado, se considera conveniente que se asiente sobre las premisas del vigente modelo de clasificación de TdE, y siempre con el compromiso de fomentar la empleabilidad del conjunto de profesionales en cada una de las empresas sujetas al ámbito funcional de este Convenio Colectivo y sin olvidar las particularidades de partida de algunos puestos que pueden exigir la adaptación de funciones homogeneizando en un mismo puesto las distintas situaciones de partida.

Por consiguiente, ambas partes acuerdan establecer un marco de clasificación de identidad común, lo que supone contemplar ciertas reglas, garantías y especificaciones para la trasposición.

Conforme a lo expuesto, la estructura de clasificación profesional para los empleados sujetos al ámbito de aplicación de este convenio de empresas vinculadas se regirá por las normas de aplicación que a continuación se expresan.

Artículo 17. Ámbito de aplicación del sistema de clasificación profesional

Todos los empleados adscritos al ámbito personal del presente Convenio Colectivo quedarán adscritos al sistema de Clasificación profesional que se indica en el presente Capítulo, de acuerdo con las siguientes fases:

- Los empleados de Telefónica de España S.A.U. mantendrán el modelo de clasificación profesional que se describe a continuación.

- Los empleados de Telefónica Móviles España S.A.U. se adecuarán al modelo de clasificación profesional que se recoge en este Convenio Colectivo a partir del 1/1/2016, permaneciendo vigente hasta dicha fecha el modelo de clasificación profesional prevista en el artículo 16 del VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España S.A.U.

- Los empleados de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U., se adecuarán al modelo de clasificación previsto en este Convenio Colectivo a partir del 1 de enero de 2016; hasta dicha fecha de adscripción mantendrán el modelo de clasificación profesional previsto en el artículo 11 del VIII Convenio Colectivo de la referida Empresa.

Artículo 18. Definición de espacios organizativos

El sistema de Clasificación Profesional definido en este convenio comprende los espacios organizativos que a continuación se indican:

Grupo Profesional: Agrupación de puestos profesionales que sirven para encuadrar profesionalmente a los empleados dentro de la organización.

Puesto Profesional: Es el conjunto de funciones, actividades, tareas y/o responsabilidades, encomendadas a un trabajador, con objeto de conseguir un resultado concreto que se debe incorporar dentro de los objetivos generales de la organización.

Nivel de adscripción: Son los niveles en los que se adscribe a cada empleado en función del tiempo de servicio efectivo en el puesto profesional. Se contemplan 9 nivel del 1 al 9 en función al tiempo de permanencia previstos a continuación.

Nivel Salarial: Es la retribución asignada a cada uno de los niveles de adscripción dentro de los puestos profesionales de conformidad con las tablas salariales vigentes en cada momento.

Artículo 19. Grupos y puestos profesionales

Todos los empleados incluidos en el ámbito del presente convenio estarán adscritos a alguno de los Grupos Profesionales y Puestos profesionales que a continuación se relacionan en razón de las funciones asignadas:

Grupo I: Titulado Superior/Técnico Superior/Máster

Grupo II: Titulado Medio/Técnico Medio/Graduado

Grupo III: Encargados

Grupo IV: Operación

Grupo V: Asesor Comercial y Administrativo

Los anteriores Grupos Profesionales estarán integrados por los puestos profesionales que seguidamente se relacionan:

Grupo I: Titulado Superior/Técnico Superior/Máster

Puestos profesionales:

- Titulado Superior o Master
- Técnico Superior

Grupo II: Titulado Medio/Técnico Medio/Graduado

Puestos profesionales:

- Titulado/Técnico Medio o de Grado

Grupo III: Encargados

Puestos profesionales:

- Encargados de Operación
- Encargados de Gestión

Grupo IV: Operación.

Puestos profesionales:

- Operador de Comunicaciones.
- Operador Audiovisual
- Delineante
- Soporte operativo

Grupo V: Asesor Comercial y Administrativo

Puestos profesionales:

- Asesor Comercial
- Administrativo

Artículo 20. Niveles de adscripción

Dentro de cada Puesto Profesional se establecen 9 niveles salariales de desarrollo, realizándose la progresión entre niveles teniendo en cuenta los años de servicio efectivo en cada uno de ellos de acuerdo con lo siguiente:

- De nivel 1 a nivel 2: Tres años de servicio efectivo
- De nivel 2 a nivel 3: Tres años de servicios efectivos en la inferior
- De nivel 3 a nivel 4: Cuatro años de servicios efectivos en la inferior
- De nivel 4 a nivel 5: Cuatro años de servicios efectivos en la inferior
- De nivel 5 a nivel 6: Seis años de servicios efectivos en la inferior
- De nivel 6 a nivel 7: Ocho años de servicios efectivos en la inferior
- De nivel 7 a nivel 8: Ocho años de servicios efectivos en la inferior

- De nivel 8 a nivel 9: Ocho años de servicios efectivos en la inferior

A estos efectos, se entenderá por tiempo de servicio efectivo, el realizado perteneciendo a la plantilla de la Empresa en el puesto profesional y nivel de adscripción de que se trate, a partir de la fecha de efectividad del nombramiento para el mismo. Todo ello, sin perjuicio de lo pactado en este convenio para la transposición de los empleados de Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones o lo que expresamente se pacte en caso de procesos de sucesión de empresa y posterior proceso de integración en el marco laboral de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Además, se considerarán de servicio efectivo los siguientes períodos:

- Los permisos sin sueldo de duración inferior a un mes.

- Los de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, en tanto el empleado permanezca en situación de incapacidad temporal, y con una duración máxima de dieciocho meses, así como las suspensiones de contrato por maternidad y paternidad legalmente establecidas.

Artículo 21. Misión y funciones de los grupos y puestos profesionales

El contenido de las funciones que a continuación se consignan, recoge los rasgos fundamentales de los Grupos y Puestos Profesionales, como contenido genérico indistintamente atribuible a cualquiera de los niveles de adscripción que lo integran.

En todo caso y aun cuando no se haga constar explícitamente, deberán ser puntualmente observados los reglamentos, métodos e instrucciones específicas de determinadas funciones, cuyo cumplimiento está impuesto por la naturaleza de la actividad que se presta.

Grupo I.

Grupo Profesional I: Titulado Superior/Técnico Superior/Máster.

Misión:

Ejecutar con un alto nivel de especialización actividades y tareas de carácter técnico complejo y heterogéneo con objetivos relacionadas con el diseño y análisis de servicios, la creación, la operación, la provisión de servicios y/o el mantenimiento de las plantas y las redes cuya responsabilidad asumen las Empresas, así como actividades de carácter técnico de apoyo/soporte tanto directo como indirecto a aquellas (análisis económico, gestión de recursos, ingeniería, sistemas de información, etc.).

Pertenecen a ese Grupo los trabajadores cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria Superior, Master o conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional en la misma.

Para nuevas incorporaciones en cualquiera de las empresas será imprescindible que el titular del puesto se encuentre en posesión del título oficial correspondiente.

Puestos Profesionales que lo integran:

Titulado Superior o Máster.

Técnico Superior.

Funciones:

Desarrollan un conjunto actividades que, por analogía, son asimilables a las que se relacionan a continuación a título indicativo:

- Actividades para las cuales les capacita la referida titulación incluidas todas aquellas relativas a los proyectos relacionados con la titulación que ostenta y de acuerdo con la formación requerida y el nivel de conocimientos para el ejercicio de dichas actividades.

- Realización de la actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad sin que ello implique mando sobre equipo de personas.

- Ejecutar tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, que pueden implicar la supervisión, coordinación y ordenación de trabajos heterogéneos dentro de un área de servicio o departamento.

- Programan y organizan su trabajo con autonomía siguiendo directrices de sus superiores jerárquicos.

- Realizar informes, estudios y análisis con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Grupo II.

Grupo Profesional II: Titulados Medios/Técnicos Medios/Graduados.

Misión:

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

Pertenecen a ese Grupo los trabajadores cuyos puestos requieren estar en posesión de una titulación universitaria Media, Graduados o conocimientos equivalentes adquiridos por la experiencia profesional en la misma.

Para nuevas incorporaciones en cualquiera de las empresas será imprescindible que el titular del puesto se encuentre en posesión del título oficial correspondiente.

Puestos Profesionales que lo integran:

Titulado/Técnico Medio o de Grado.

Funciones:

Desarrollan un conjunto de actividades que, por analogía, son asimilables a las que se relacionan a continuación a título indicativo:

- Las actividades acordes al puesto consistirán en la realización de todas aquellas para las cuales les capacita el referido título en el área de actividad en la que presten sus servicios,

incluidas todas aquellas relativas a los proyectos relacionados con la titulación que ostenta, y de acuerdo con la formación requerida y el nivel de conocimientos para el ejercicio de dichas actividades.

- Ejecutar tareas complejas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, que pueden implicar la supervisión, coordinación y ordenación de trabajos dentro de un área de servicio o departamento.

- Tareas de alto contenido técnico consistente en prestar soporte, con autonomía y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en actividades acordes a cada puesto y relacionadas con el análisis, control, evaluación, diseño y seguimiento de la actividad del área donde presten sus servicios, así como las tareas complementarias que para ello requiera.

- Se incluyen además la realización de tareas complejas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones específicas.

- Realizar informes, estudios y análisis con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Grupo III: Encargados.

Misión:

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

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

La incorporación de trabajadores en cualquiera de las empresas a este Grupo Profesional se realizará mediante promoción interna.

Puestos Profesionales que lo integran:

Encargados de Operaciones.

Funciones:

Desarrollan un conjunto de actividades que, por analogía, son asimilables a las que se relacionan a continuación a título indicativo:

- Elaborar el diseño de actuaciones, procedimientos operativos y métodos de actuación de las actividades operativas relacionadas con planta y red a cargo de Telefónica del grupo asignado

sin necesidad de dependencia jerárquica, con el fin de homogeneizar y adecuar las actividades realizadas a los objetivos a cumplir.

- Supervisar las actuaciones operativas de planta y red, de almacenaje y mantenimiento de edificios a cargo de Telefónica, del grupo a su cargo, así como coordinarlas con otros departamentos, unidades o de contratas que intervengan, con el fin de garantizar la correcta ejecución de los trabajos y la optimización de los recursos, con independencia del portador de radio, cobre, fibra (FTTH) etc.

- Analizar los trabajos recogidos en los proyectos determinando la realización de los mismos elaborando los turnos de trabajo del grupo operativo que coordina, así como realizar la distribución y asignación de actividades, con el fin de optimizar la asignación de recursos a los trabajos a realizar.

- Administrar, gestionar y controlar los sistemas de supervisión y pruebas, provisión y registro de inventario de planta, así como de las averías de planta o instalaciones de clientes.

- Atender reclamaciones tanto de clientes como de terceros que intervengan en todo aquello que afecte a la actividad y la planta a su cargo.

- Realizar el control de calidad de los trabajos realizados, con el fin de garantizar que se ejecutan correctamente y cumplen con los niveles exigidos.

- Proporcionar asesoramiento técnico al grupo operativo, con el fin de proporcionar un soporte eficaz en la realización de los trabajos.

- Realizar trabajos complementarios y de apoyo para el diseño de proyectos y OCRA.s, TLC´s, TRD´s etc. mediante las oportunas visitas a la zona de trabajo, la identificación de los elementos de planta necesarios (poste, caja terminal, cable etc.) y el dibujo de croquis con propuesta de trazado, realizando las mediciones oportunas así como la obtención de los permisos necesarios y la asignación del personal cuando proceda.

- Conducción de vehículos para las tareas encomendadas, ya sean estos propiedad de la Empresa o que ésta ponga a disposición del trabajador.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Encargados de Gestión.

Funciones:

Desarrollan un conjunto de actividades que, por analogía, son asimilables a las que se relacionan a continuación a título indicativo:

- Realizar y controlar el desarrollo de los procesos administrativos y de soporte asignados, con el fin de proporcionar un soporte eficaz al área en el que se encuadra.

- Realizar el control de calidad de los trabajos realizados, con el fin de garantizar que se ejecutan correctamente y cumplen con los niveles exigidos.

- Realizar la distribución y asignación de actividades y turnos, así como proporcionar asesoramiento al grupo que coordina, con el fin de prestar un soporte eficaz en la ejecución de las actividades.

- Realizar informes, estudios y análisis con el fin de proporcionar una información útil para la toma de decisiones del negocio.

- Participar en la recepción de las obras e instalaciones terminadas, colaborando en la formalización del acta de aceptación, advirtiendo los reparos pertinentes para supervisar y controlar su posterior corrección.

- Integrar las obras aceptadas en los inmuebles e instalaciones preexistentes incorporándolas al conjunto de actividades de operación y conservación, ajustando los recursos propios o contratados según proceda.

- Recibir, analizar y canalizar los avisos de averías y reclamaciones efectuados por usuarios y/o vecindad, respecto de los edificios y sus instalaciones, ejecutando las acciones que procedan de acuerdo con su competencia.

- Distribuir los trabajos de mantenimiento preventivo y/o correctivo de la planta inmobiliaria encomendada entre el personal a su cargo.

- Supervisar los trabajos y actividades realizadas por el grupo a su cargo, así como coordinarlas con otros departamentos, unidades o de contratas que intervengan con el fin de garantizar la correcta ejecución de los trabajos y la optimización de los recursos.

- Gestionar los medios materiales precisos para el desarrollo de sus actividades, mediante requisición o adquisición directa.

- Supervisar los partes y albaranes de los trabajos realizados y materiales suministrados por empresas contratadas y proveedores.

- Participar en situaciones de emergencia de acuerdo con las normas y procedimientos vigentes en cada circunstancia y caso.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

- Realizar las actividades complementarias necesarias para la correcta finalización de los procesos operativos, de gestión y administrativos que le son encomendados, utilizando los medios más adecuados, incluidos los informáticos.

Grupo IV: Operación.

Misión:

Realizar actividades operativas y especializadas de los procesos de operación, ejecución, provisión, mantenimiento e inventariado de planta, red y sistemas, así como la operación de sistemas y equipos relativos a la informática de gestión y control de los procesos informáticos, conforme a los procedimientos establecidos y a las directrices del superior con el fin de garantizar la resolución de las incidencias y alarmas, procurar la disponibilidad de los equipos y sistemas, así como proporcionar un soporte operativo eficaz para el desarrollo de los diferentes procesos, asegurando el cumplimiento de los acuerdos de servicio para los clientes.

Engloba actividades sujetas a instrucciones y procedimientos específicos con un grado de actividad especializada, y autonomía y responsabilidad correspondiente a su puesto.

Puestos Profesionales que lo integran:

Operador de Comunicaciones.

Funciones:

Desarrollan un conjunto de actividades que, por analogía, son asimilables a las que se relacionan a continuación a título indicativo:

- Realización de tareas de mantenimiento (análisis, diagnóstico, valoración, resolución y franqueo de las incidencias y alarmas en la red de infraestructuras o clientes) y/o instalación de planta, red y sistemas con el fin de contribuir al óptimo funcionamiento de las mismas, así como las actividades relacionadas con la asignación de recursos para red y cliente asegurando su ejecución en las mejores condiciones de calidad, seguridad y productividad y utilizando para ello las herramientas necesarias para la finalización de los mismos.

- Realización de las tareas relacionadas con la provisión y mantenimiento de los circuitos, equipos y servicios en todas sus fases, desde repartidor/central, hasta el domicilio de cliente y con independencia del portador de radio, cobre, fibra (FTTH) o cualquier otro que pueda desarrollarse en el futuro.

- Realización de tareas operativas de apoyo a otros grupos y contratas y de comprobación de los trabajos realizados por las mismas, con el fin de asegurar un soporte operativo eficaz y un servicio al cliente con las máximas garantías de calidad.

- En el área de actividad de planta (externa e interna), realizar los trabajos necesarios para la puesta en servicio de los elementos de red (montaje nodos JDS; DWDM, Ibermic, ADSL, o cualquier otro que pueda desplegarse en el futuro), la realización de replanteos así como propuestas de mejora o sustitución.

- Realizar las tareas relativas a los procesos de operación, ejecución, provisión, mantenimiento y construcción en los elementos de la red de planta interna y externa (construcción de red de cobre, fibra, instalaciones en aéreo, poste, fachada o en subterráneo, cámaras de registro, arquetas, etc.), formulando propuestas de sustitución y/o mejora, así como las actividades auxiliares asociadas a las mismas (mediciones, planos, informes, presupuestos, pequeños trabajos de red, registro y actualización en sistemas y BBDD, inventarios y otros similares) utilizando para ello las herramientas y aplicaciones relativas a las tareas ejecutadas.

- Realizar las actuaciones de provisión que se precisen en la infraestructura de soporte de servicios, energía, aire acondicionado propio de los equipos de telecomunicaciones y de supervisión y prueba.

- Preparar los trabajos para su ejecución en los sistemas, resolver los parámetros correspondientes en los procedimientos y gestionar las dependencias y prerrequisitos, de acuerdo con el manual de explotación e instrucciones recibidas llevando a cabo el seguimiento en la ejecución de los procesos y analizando y corrigiendo las incidencias en los mismos.

- Operar los servicios de teleproceso y las consolas de los sistemas de procesamiento de datos (grandes sistemas, miniordenadores y red de teleproceso) efectuando el control operativo de los equipos periféricos locales/remotos conectados a dichos sistemas y resolviendo las incidencias operativas que se produzcan en el servicio.

- Efectuar la introducción masiva de datos en equipos especializados, en los Centros Informáticos de la Empresa, revisando y controlando los datos de entrada en los procesos corrigiendo los resultados de las aplicaciones en los casos en que se requiera.

- Cumplimentar las sentencias de control de trabajos para la ejecución de programas de aplicación y de utilidad.

- Elaborar informes de incidencias y averías realizando pruebas de equipos e instalaciones con el fin de proporcionar un soporte operativo eficaz en la resolución de las mismas y en el mantenimiento de la información interna.

- Realizar actividades auxiliares de control y registro de entrada y salidas de información y controlar los soportes físicos.

- Efectuar periódicamente las revisiones, comprobaciones, engrases y entretenimiento en general de máquinas e instalaciones, de acuerdo con las normas de los manuales de operación y mantenimiento.

- Diagnosticar y reparar averías en máquinas y en edificios e instalaciones, sustituyendo elementos dañados o inutilizados, realizando pequeñas obras de conservación y mantenimiento propias de su oficio.

- Reproducción de documentos, incluyendo composición y montaje, desde su producción hasta su entrega.

- Aquellas actividades para el correcto funcionamiento de la climatización de edificios, de las instalaciones eléctricas de los inmuebles, las precisas para la reparación, limpieza y pequeñas obras o cambios en las instalaciones de fontanería y aquellas otras referentes al resto de profesiones de mantenimiento no incluidas en las anteriores. Las funciones anteriores se realizarán de acuerdo con la especialidad reconocida en el puesto profesional de procedencia como Operador de Mantenimiento de Edificios.

- Conducción de vehículos para las tareas encomendadas, ya sean estos propiedad de la Empresa o que ésta ponga a disposición del trabajador.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Operador Audiovisual

Funciones:

Desarrollan un conjunto de actividades que, por analogía, son asimilables a las que se relacionan a continuación a título indicativo:

- Realizar las tareas especializadas de desarrollo, diseño o maquetación Web en su área.

- Administrar las aplicaciones, definiendo y asignando usuarios, perfiles, grupos, y otras actividades de carácter similar a éstas.

- Controlar el servicio de incidencias de usuario/cliente.

- Realizar el seguimiento de la disponibilidad del servicio.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Delineante

Funciones:

Desarrollan un conjunto de actividades que, por analogía, son asimilables a las que se relacionan a continuación a título indicativo:

- Elaboración de proyectos técnicos, tareas de diseño de la red y sus elementos auxiliares, así como de las tareas asociadas a las mismas (mediciones, planos, presupuestos, reproducciones...) a proyectos técnicos que puedan o no formar parte de un proyecto genérico.

- Colaboración en todas aquellas actividades gráficas que le sean requeridas.

- Diseño de Actuaciones de Planta Exterior.

- Todas las funciones reseñadas anteriormente se realizaran con los medios y aplicaciones informáticas precisas que se determines en cada momento.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Soporte Operativo.

Funciones:

Desarrollan un conjunto de actividades que, por analogía, son asimilables a las que se relacionan a continuación a título indicativo:

- Realizar todas aquellas tareas que se requieren para el buen funcionamiento del almacén como es la comprobación y verificación de materiales, realización de cargas y descargas, colocación y extracción, recuento, preparación de envíos y movimientos. Así como la comprobación de que las personas que intervienen en el movimiento de materiales están debidamente autorizadas para hacerlo.

- Vigilancia general de edificios con los medios adecuados para la buena realización de la función.

- Facilitar información sobre ubicación de personas, dependencias o servicios de Telefónica, acompañando al visitante si fuese preciso a la dependencia solicitada.

- Inspección previa visual o con los medios de seguridad existentes de paquetes y documentos, poniendo en conocimiento de su jefe inmediato, del personal de vigilancia y/o de los Cuerpos de Seguridad cualquier anomalía potencialmente peligrosa.

- Entrega, recogida y depósito de llaves de dependencias, edificios e instalaciones, procediendo en caso necesario a su apertura y cierre.

- Facilitar impresos u otros documentos normalizados, así como efectuar su recogida.

- Realizar el ensobrado, sellado, traslado, cumplimentación de impresos, entrega y recogida de correspondencia y documentación.

- Realizar encendido y apagado de equipos de climatización y otros similares que faciliten la habitabilidad de los edificios e instalaciones.

- Realizar aquellas tareas complementarias necesarias para la finalización de los trabajos que se le encomienden utilizando los medios adecuados.

- Conducción de vehículos para las tareas encomendadas, ya sean propiedad de la Empresa, o que ésta ponga a disposición del trabajador.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en la realización de los trabajos, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Grupo V.

Grupo Profesional V: Asesor Comercial y Administrativo

Misión:

Realizar bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación la ejecución de trabajos de carácter operativo relacionadas con la venta, atención al cliente y comercialización de productos, servicios y contenidos o bien con actividades de soporte/apoyo a posiciones y/o unidades organizativas en las que se encuadran. Resolver problemas que se le planteen en su ámbito de actuación con autonomía necesaria a través del análisis y elección entre un conjunto de alternativas siguiendo los procedimientos establecidos.

Puestos Profesionales que lo integran:

Asesor Comercial.

Funciones:

Las posiciones adscritas a este puesto tipo desarrollan un conjunto de actividades que, por analogía, son asimilables a las que se relacionan a continuación a título indicativo:

- Realizar labores de detección de necesidades y posibilidades de los clientes, con el fin de adaptar la oferta comercial al segmento al que se dirige.

- Realizar acciones comerciales de captación, fidelización y retención de clientes, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos comerciales establecidos.

- Realizar la atención integral a clientes, con el fin de prestar un servicio de máxima calidad y satisfacción a los mismos y obtener ventas en óptimas condiciones de rentabilidad y coste proporcionando un soporte eficaz.

- Realizar las actividades de administración comercial (gestión de altas, bajas, modificaciones de servicios y contratos, etc.) con el objeto de asegurar la actualización de la información en las bases de datos de las Empresas.

- Realizar la tramitación de los pedidos, con el fin de garantizar el servicio contratado por cliente.

- Realizar las actividades de registro y reporte de su actividad comercial, así como la actualización de información de interlocutores en los sistemas, a fin de mantener actualizadas las bases de datos.

- Atender consultas, reclamaciones e incidencias asesorando a los clientes y canalizando las peticiones o reclamaciones a las áreas responsables realizando el su registro, seguimiento y análisis de manera rápida y eficiente hasta su completa resolución.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en el desempeño de sus funciones, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Administrativo.

Funciones:

Las posiciones adscritas a este puesto tipo desarrollan un conjunto de funciones y actividades que, por analogía, son asimilables a las que se relacionan a continuación a título indicativo:

- Realizar informes, gestiones, preparación y trámites administrativos, con el fin de prestar un soporte administrativo eficaz a la unidad en que se encuadra.

- Realizar la actualización y/o tratamiento de la información en soporte digital, con el fin de facilitar la búsqueda y uso de dicha información.

- Realizar tareas de archivo de la documentación generada, así como de grabación y actualización de bases de datos con el fin de facilitar su búsqueda y localización posterior y prestar un soporte administrativo eficaz.

- Realizar labores de atención a clientes con el fin de proporcionar un soporte eficaz y contribuir a la satisfacción de los clientes.

- Realizar la tramitación de los pedidos, con el fin de garantizar el servicio contratado por cliente.

- Cumplir la normativa de seguridad y salud laboral en el desempeño de sus funciones, con el fin de contribuir a garantizar su cumplimiento.

- Cumplir con los estándares de calidad con el fin contribuir a lograr la máxima satisfacción del cliente.

- Realizar los trabajos administrativos y/o complementarios necesarios para la correcta finalización de los procesos operativos y de gestión, utilizando para ello los medios adecuados, incluidos los informáticos.

Artículo 22. Ejercicio de funciones con mando

El ejercicio de las funciones correspondientes a los Puestos Profesionales que impliquen mando, dirección o vigilancia de otro personal o distribución y fiscalización de trabajos, se entenderá sin perjuicio de la participación personal en dichos trabajos de los titulares de aquellos Grupos y/o Puestos Profesionales.

Artículo 23. Censo de trabajadores

Cada cuatro años la Empresa entregará a la Representación Legal de los Trabajadores una relación del personal fijo con los siguientes datos: nombre y apellidos, edad, Grupo Profesional y Puesto, años de servicio a la Empresa y en la Puesto Profesional y fecha en que se devengó el último bienio y sueldo base, formulándose por dicha Representación las observaciones y reparos que estimen oportunos.

Artículo 24. Adscripción de empleados de TME y TSOL al sistema de Clasificación Profesional

El procedimiento para la adscripción de los empleados de TME y TSOL al sistema de Grupos Profesionales previsto en este Capítulo se incorpora al presente Convenio Colectivo como Anexo II.

CAPÍTULO VI

Creación de empleo y selección y período de prueba

SECCIÓN 1º **Selección**

Artículo 25. Creación de empleo

Ambas partes desean poner de manifiesto su apuesta decidida por el talento joven como motor de la transformación de las Empresas, facilitando a estos colectivos su primer acceso al mercado laboral, sin olvidar su compromiso social con la inserción laboral de personas con discapacidad.

Durante la vigencia de los pasados convenios colectivos en TdE, TME y TSOL se han incorporado nuevos profesionales de alto valor para las empresas vinculadas, tanto en la actividad comercial como en todas las áreas con los más de mil jóvenes incorporados con el programa Talentum, con formación universitaria, que tras un periodo de becarios han adquirido la formación práctica necesaria que les ha permitido optar a empleos de calidad, donde pueden desarrollarse profesionalmente, aportando innovación, creatividad, capacidades más digitales y rejuvenecimiento de la plantilla.

Durante la vigencia de este Convenio ambas partes apostamos por seguir dinamizando el mercado laboral joven, y lanzando programas de becarios que faciliten la contratación en cada una de las empresas, además de impulsar otros programas de empleo, convocatorias, etc.

Las empresas incluidas en este convenio mantendrán los acuerdos de colaboración con entidades que promuevan y gestionen la formación práctica en las empresas de jóvenes profesionales. La Representación de los Trabajadores participará en la gestión de este proceso conforme se establezca con la referida entidad y con la Empresa convocante.

Una vez finalizadas las becas, y acreditado el aprovechamiento de las prácticas por parte de la Empresa, los becarios podrán incorporarse a las empresas en los puestos acordes a su perfil profesional y al aprendizaje desarrollado en el programa.

Artículo 26. Requisitos de ingreso

La incorporación a la plantilla de nuevos profesionales se realizará mediante los procesos de selección que en cada caso se establezcan.

En todo proceso de selección se hará constar expresamente la previsión del número de vacantes que han de cubrirse, cuya determinación definitiva podrá ser fijada por la Empresa.

De ello se informará a la Representación de los Trabajadores en la Comisión Interempresas de Ordenación de Recursos.

Adicionalmente a las obligaciones contraídas en la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, en los procesos de selección de más de 20 puestos de trabajo, se reservará un 5% de las vacantes para su cobertura por este Colectivo.

En todos los casos para ingresar en cualquiera de ellas serán requisitos necesarios, reunir las condiciones exigidas en el proceso de selección y aptitud psicofísica para el puesto de trabajo a ocupar, certificada por el Servicio Mancomunado de Prevención.

Artículo 27. Requisitos de solicitudes

Los candidatos que participen en los procesos de selección deberán acreditar los méritos y requisitos establecidos en las bases de los procesos de selección, pudiendo exigirse la

acreditación documental correspondiente con carácter previo a las pruebas selectivas. Si no lo hicieran así, serán automáticamente eliminados.

El examen de salud al que se hace referencia en el artículo anterior deberá realizarse, siempre que las circunstancias lo permitan, con carácter previo a la admisión a los cursos de formación, si proceden, previstos en las convocatorias, y en todo caso, antes de la incorporación efectiva al puesto de trabajo una vez adquirida la condición de empleado en cualquiera de las Empresas sujetas al ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

En caso de solicitarlo el interesado, le serán entregados los resultados del reconocimiento, mediante la conclusión de un diagnóstico de salud y de una orientación terapéutica. En caso de "no aptitud" se comunicará la no idoneidad para el puesto de trabajo al que opta, y su no admisión a la Empresa.

Artículo 28. Proceso de selección

El ingreso del personal fijo en la plantilla de cualquiera de las tres empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, se efectuará mediante los procesos de selección que en cada caso se establezcan (cobertura de vacantes, concurso de méritos; contratación puntual para puestos con perfiles específicos, etc.), de conformidad con las bases de los correspondientes procesos y su adscripción a los diferentes Puestos Profesionales se realizará, con carácter general, en el nivel de adscripción 1 de cada uno de ellos.

Cualquier procedimiento de ingreso podrá condicionarse a que el candidato supere el curso de formación, si procede, vinculado al puesto profesional ofertado.

Artículo 29. Participación de la Representación de los Trabajadores en los procesos de selección

En los procesos de selección para el nuevo ingreso de trabajadores distintos de los referidos en el artículo 31 que pudieran generarse en cualquiera de las empresas, se solicitará la participación de la Representación de los Trabajadores.

La Comisión Interempresas de Ordenación de Recursos conocerá los detalles de estos procesos, determinando en cada caso las fórmulas de selección más idóneas, en función de la Empresa y las circunstancias en cada caso.

En tanto se desarrollen en el marco de dicha Comisión criterios generales sobre el sistema de participación, en TdE a estos efectos de reclutamiento, se realizará, cuando se considere necesario, mediante convocatorias o concursos de méritos que se regirán por lo dispuesto en el Anexo IX de este Convenio Colectivo sobre normas de funcionamiento de los tribunales de convocatorias regulares en el exclusivo ámbito de Telefónica de España.

Podrá tener acceso a la documentación referida a todo el proceso selectivo una vez concluido el proceso de selección, viniendo obligada a guardar absoluta reserva en la misma forma que aquellos sobre los citados procesos.

Con carácter general, esta Comisión Interempresas de Ordenación de Recursos unificará criterios en cuanto a requisitos que deban reunir los candidatos, tipos de pruebas a realizar, etc., con la finalidad de homogeneizar los procedimientos.

Artículo 30. Fijación

En todo proceso de selección se hará constar expresamente la previsión del número de vacantes que han de cubrirse, cuya determinación podrá ser fijada por la Empresa.

Artículo 31. Excepciones

No serán de aplicación las normas establecidas para los procesos de selección anteriormente citadas cuando se trate de internalización de actividades, cobertura de puestos con perfiles

específicos, incorporación de empleados por transferencias de actividad, segregación, etc., de empresas del grupo o proveedores de servicios, sin perjuicio de la búsqueda de mecanismos que permitan, cuando sea posible, su cobertura con personal propio.

En todo caso, se informará previamente de las circunstancias de estas incorporaciones a la RRTT en los ámbitos correspondientes.

SECCIÓN 2º **Período de prueba**

Artículo 32.

Con el fin de comprobar en la práctica las aptitudes, disposición y condiciones generales del personal, se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Grupo I y Grupo II, seis meses.

- En el Grupo III, IV y V tres meses a excepción del Puesto Profesional de Soporte Operativo, que será de 15 días.

El período de prueba empezará a contarse a partir de la fecha en que comience la prestación efectiva de los servicios, y se interrumpirá en caso de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia natural, vacaciones o cualquier otra causa que se consigne en el correspondiente proceso de selección.

Cuando el empleado de nuevo ingreso no demuestre, durante el período de prueba, la aptitud y condiciones exigidas para el desempeño de su Puesto Profesional quedará extinguida la relación laboral.

Los empleados que por promoción profesional accedan a un nuevo Grupo y/o Puesto Profesional que no demuestren durante el período de prueba la aptitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo Grupo/Puesto, volverán al Puesto Profesional de origen, salvo que, existiendo vacante en la nueva residencia, opten por permanecer en ella.

Artículo 33.

A efectos del período de prueba, al empleado con contrato temporal, que como consecuencia de la superación de una convocatoria del mismo Puesto Profesional objeto de su contrato, se incorpore a la plantilla de la Empresa, se le considerará el tiempo de prestación de dichos servicios.

Artículo 34.

El empleado una vez superado el periodo de prueba y adscrito a un Grupo/Puesto Profesional mantendrá su adscripción al puesto, salvo promoción, movilidad funcional prevista en el Capítulo XIII de este Convenio o extinción de la relación de trabajo.

Artículo 35.

La Empresa facilitará a los trabajadores la correspondiente tarjeta de identificación que le permita el acceso al centro de trabajo.

Igualmente la Empresa facilitará a cada empleado los útiles o herramientas de la Empresa que sean necesarios en cada caso, para el desempeño de su actividad.

La excedencia o la baja definitiva en la Empresa, dará lugar a la devolución de la tarjeta por parte del empleado y demás herramientas de trabajo.

CAPÍTULO VII

Promoción profesional

Artículo 36.

Los trabajadores voluntariamente podrán optar a otros Puestos Profesionales, ya sea de su mismo o de otro Grupo Profesional, mediante su participación en los procesos de selección, que a tal efecto se publiquen, siempre que reúnan los requisitos determinados en los mismos, con especial referencia a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Para la adscripción de los trabajadores en los supuestos en los que se produzca una progresión o desarrollo profesional por superación de los procesos de selección correspondientes referidos, se aplicarán los siguientes criterios:

- El trabajador quedará adscrito al nivel salarial de igual valor económico o al inmediatamente superior al que tenga reconocido.

- Si la retribución del nuevo puesto que resulte de esta adscripción supone un incremento salarial inferior al 5%, se mantiene el tiempo de antigüedad transcurrido en el nivel de adscripción del puesto de procedencia, a efectos del cómputo para el salto de nivel y la liquidación de bienio en el nuevo puesto.

Artículo 37.

Los empleados fijos de la Empresa que convoque la vacante tendrán preferencia para participar en las convocatorias que se celebren para cubrir plazas de cualquier Grupo y/o Puesto Profesional, respecto del personal fijo de cualquiera de las otras empresas vinculadas y del personal ajeno, siempre que reúnan las condiciones exigidas en la respectiva convocatoria.

En las convocatorias que se celebren para cubrir plazas del Grupo Profesional III quedan reservadas para la promoción interna, de forma que solo podrán participar en las mismas los empleados fijos de cualquiera de las Empresas vinculadas, manteniéndose en todo caso las preferencias señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 38.

Cuando por motivo de accidente o enfermedad, maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural o vacaciones, el empleado que esté participando en una acción formativa para la consecución de su promoción profesional, se vea obligado a suspender el mismo a juicio del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá derecho a presentarse a la siguiente acción formativa. Este derecho podrá extenderse al empleado que durante dichos cursos pase a la situación de suspensión de contrato por cualquiera de las causas que dan derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 39. Compensaciones económicas

El empleado que promocione profesionalmente mediante convocatoria, tendrá preferencia para elegir las vacantes que existan en su residencia.

Si a pesar de lo establecido en el párrafo anterior, alguno de los empleados que reúna las condiciones aludidas en el mismo se vea obligado a trasladarse de su residencia, tendrá derecho a percibir de una sola vez una compensación económica equivalente al importe de 5.100 €, salvo que tuviera solicitado traslado a dicha localidad en el mes de diciembre del año anterior, tuviera fijado su domicilio en la localidad de destino o no cambie de domicilio.

La indicada compensación se incrementará en función del número de los familiares, dependientes del empleado, con arreglo a la siguiente escala:

- Un familiar: 5 por 100
- Dos familiares: 10 por 100
- Tres o más familiares: 15 por 100.

Asimismo tendrá preferencia para la obtención de préstamos o avales para la adquisición de vivienda en la nueva residencia.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 40. Principios generales

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los profesionales. Además la formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a las necesidades del mercado.

Los principios básicos que inspiran esta política son:

- La formación no es un fin sino un medio para lograr la mejor adaptación profesional y el más óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permita mantener, y si cabe aumentar, la competitividad de la empresa.

- La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente, que desde Telefónica se ha impulsado a través de la formación continua.

- La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de nuestros profesionales, tanto formación en el ingreso, como para el desarrollo profesional en el aprendizaje de nuevas habilidades y formación para el reciclaje que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos de las nuevas funcionalidades o avances tecnológicos.

Nuestro modelo de formación está ligado a la estrategia y los retos del negocio, buscando un mayor protagonismo de los profesionales, permitiendo una recogida de necesidades continúa y ofreciendo respuestas sólidas a las mismas con la flexibilidad necesaria, contando además con el compromiso de todos los agentes que intervienen en el proceso de formación.

Cada uno de nuestros profesionales cuenta con un plan de formación adaptado a sus necesidades, en base a estos tres ejes:

- Formación Global: contempla todas las necesidades estratégicas de Empresa, culturales, los temas legales y de cumplimiento.

- Formación de Área: da respuesta a las necesidades vinculadas a los retos del negocio y a la actividad en el puesto de trabajo.

- Formación abierta de libre elección: su finalidad es dar respuesta a las inquietudes personales de cada profesional y fomentar su autodesarrollo.

Artículo 41.

En la línea de poner a disposición de los profesionales el máximo número posible de facilidades para su desarrollo profesional, la duración de los cursos, con carácter general, no excederá de las 6 horas diarias, pudiéndose ampliar hasta la duración de la jornada establecida cuando así lo aconsejen los objetivos de aprendizaje.

Artículo 42.

Los cursos de formación motivados por procesos de transformación, internalización de actividad y la introducción de nuevas técnicas y tecnologías se establecerá para todos los trabajadores afectados.

El modelo de formación busca un mayor protagonismo de los profesionales, teniendo especial relevancia el papel de los responsables de equipo para realizar una identificación continua de necesidades formativas que garantice la capacitación de sus colaboradores.

Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de prestar el máximo nivel de aprovechamiento en cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y en el desarrollo de las mismas, destacando los siguientes casos:

- Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación relacionada con los compromisos y cumplimientos de la Empresa.
- Formación asociada a la introducción de nuevos procesos, procedimientos y tecnologías.

Artículo 43. Profesor interno

El profesor interno es uno de los pilares fundamentales de nuestro modelo en las diferentes modalidades de impartición, proporcionando soluciones formativas de alta calidad en tiempo y forma.

Este colectivo necesita de constante evolución, tanto en sus conocimientos, en sus capacidades docentes, como en su relación con los diferentes agentes que forman parte del proceso de formación, encaminados a ser cada vez un colectivo más digital. Por esto, y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Interempresas de Formación realizará los análisis y propuestas necesarias.

En el Anexo III se incluye el acuerdo de Profesor Interno vigente actualmente para cada una de las tres empresas.

Artículo 44. Convocatoria de cursos de formación

Los asistentes a los cursos deberán ser convocados con la antelación suficiente que garantice su asistencia al curso.

Cuando para la realización de cursos, el profesional deba desplazarse fuera de su residencia laboral, percibirá los gastos compensatorios que correspondan de conformidad con la regulación prevista para cada una de las empresas representadas en este convenio.

Para asistir a cursos o exámenes convocados por la empresa, el empleado tendrá derecho al tiempo estrictamente necesario para asegurar su asistencia. Si los exámenes o cursos se celebran en lugar distinto a la residencia laboral del empleado se tendrá derecho al permiso para el desplazamiento y abono de los gastos compensatorios según corresponda. En este supuesto, se iniciaría el viaje con el tiempo inmediato necesario para llegar al lugar del examen previamente a la hora indicada en la convocatoria. Asimismo, deberá iniciar el viaje, sin demora alguna, a no ser por causa plenamente justificada una vez finalizado el examen o curso.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo en el marco de la Comisión Interempresas de Formación se analizarán y valoraran las propuestas para homogeneizar las condiciones de la asistencia a cursos de formación en las empresas representadas en este Convenio Colectivo.

En el Anexo IV de este Convenio figuran los acuerdos específicos de compensación de gastos por cursos de formación vigentes en cada empresa.

CAPÍTULO IX

Conceptos retributivos

Artículo 45. Ámbito de aplicación

A los empleados de Telefónica de España S.A.U. les es de aplicación el sistema retributivo que se describe en este capítulo.

Los empleados de Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U. se incorporarán al sistema retributivo que se recoge en este Capítulo a partir del 1/1/2016. Hasta dicha fecha, continuarán aplicándose los sistemas retributivos previstos en el Capítulo X del VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España S.A.U. y en el Capítulo XI del VIII Convenio Colectivo de TSOL, salvo los artículos que expresamente indiquen otra fecha de entrada en vigor.

SECCIÓN 1º Sueldo base y gratificaciones extraordinarias

Artículo 46. Sueldo base

El personal tendrá asignados los sueldos base que se fijan en Convenio Colectivo, en las respectivas tablas salariales que corresponden a la jornada completa en cómputo anual, guardándose una diferencia mínima entre nivel y nivel dentro de cada Puesto Profesional del 3,5%.

Artículo 47. Abono de salarios

El sueldo base, en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, en los últimos días de cada mes, mediante transferencia bancaria. La Empresa pondrá a disposición de todos los trabajadores el justificante de recibo de salario en los medios informáticos habituales.

Artículo 48. Gratificaciones extraordinarias

Se abonará a todos los empleados una gratificación extraordinaria en el mes de Julio y otra en el de Diciembre, por un importe equivalente a una mensualidad, entendiendo como tal la retribución que se tenga asignada en el propio mes en que se abona en concepto de sueldo, complemento por antigüedad y gratificación por cargo o función, en su caso.

Queda exceptuado en todo caso la ayuda infantil y ayuda escolar.

Dichas gratificaciones se percibirán en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados durante el primer o segundo semestre natural respectivamente y a la duración de la jornada realizada en los casos de jornada reducida, teniendo en cuenta que no se considerará interrupción del servicio aquella que, cualquiera que sea su causa, tenga una duración inferior a treinta días naturales.

Asimismo, se abonará a todos los empleados una gratificación extraordinaria, durante el mes de febrero de cada año, por los resultados obtenidos por la Empresa en el año inmediatamente anterior. La cuantía de dicha gratificación se calculará en idéntica forma que las dos gratificaciones antes expresadas y se abonará en proporción al tiempo de servicios efectivos durante los 12 meses naturales anteriores y en caso de jornada reducida, en proporción a la duración de la misma, efectuada por el empleado en el año inmediatamente anterior.

Los empleados de Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación España S.A.U., iniciarán, a partir de la adscripción al sistema retributivo contemplado en este Capítulo, es decir, el 1 de enero de 2016, el devengo de la paga extraordinaria de febrero con los mismos criterios respecto de su devengo y abono, es decir, la paga extraordinaria de febrero se devengará durante el año 2016 y el abono de dicha paga para los empleados de estas dos empresas será en febrero de 2017, en el primer cuatrimestre de 2016 se abonará la retribución variable que corresponda, devengada en 2015.

SECCIÓN 2º **Complementos Salariales**

Artículo 49.

Complemento por Antigüedad

Por cada dos años de servicios prestados efectivamente en cada nivel de adscripción dentro del Puesto Profesional se devengará un bienio cuya cuantía será del 2,4% del sueldo base del puesto y nivel correspondiente, y se abonará con efectos a partir del día primero del mes en que se cumpla el indicado período de dos años.

Cuando tenga lugar un salto a un nivel superior dentro del mismo Puesto Profesional, o bien un cambio de adscripción de Puesto Profesional en el transcurso del vencimiento de un bienio, se liquidará la parte proporcional correspondiente hasta la fecha de dicho salto o promoción, acumulándose a la cantidad que ya tenga acreditada el empleado por bienios y a partir de la dicha fecha comenzará a computársele el tiempo de servicios en el nuevo nivel a efectos del futuro devengo de bienios.

Gratificaciones por cargo o función.

a) Gratificación por cargo.

Será facultad exclusiva de las Empresas, con arreglo a sus necesidades, crear o suprimir cargos gratificados para aquellos destinos que supongan, en cada momento, a juicio de la misma, ejercicio de funciones de dirección, organización, mando o responsabilidad, y habida cuenta de su naturaleza de puestos de confianza, podrá libremente designar a los empleados que hayan de ocupar tales cargos.

Esta facultad de libre designación de cargos por la Empresa, se entenderá limitada en los supuestos de Puestos Profesionales cuyo acceso, previa superación del correspondiente proceso de selección, conlleve la asignación de una determinada gratificación con cargo.

b) Gratificaciones por función.

Las Direcciones de las Empresas establecerán compensaciones complementarias para aquellos puestos de trabajo cuyo correcto desempeño exija la realización de tareas o funciones no atribuidas específicamente a ningún Puesto o Grupo Profesional.

En la Comisión de Clasificación Profesional Interempresas, se analizará la adecuación y procedencia para la acreditación de las actuales gratificaciones funcionales que perciben los empleados de Telefónica de España, a los empleados de Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones valorándose en su caso, las circunstancias que pudieran dar derecho a la percepción de las mismas.

El Anexo X incluye la relación de los actuales cargos y funciones.

Artículo 50.

Los empleados que perciban cualquiera de las compensaciones a que se refiere el artículo anterior, proseguirán en el Grupo y Puesto Profesional que posean, experimentando los pases de nivel por antigüedad que, en su caso, les correspondan, con independencia de la compensación o gratificación que tengan asignada.

La remoción del cargo/función o el cambio de destino llevarán consigo la pérdida de la compensación o gratificación de que disfrutaren por el ejercicio de aquellos, pudiendo los removidos ser destinados por la Empresa al ejercicio de las funciones propias de su Grupo y Puesto Profesional de que se hallen en posesión.

Artículo 51.

No es renunciable por el empleado que voluntariamente aceptó su adscripción a puesto de trabajo de especialidad o cargo, su permanencia en ese puesto, salvo con pérdida de la compensación económica que, en su caso, tuviera asignada por tal motivo, y traslado de residencia si en la suya no existiera vacante genérica de su Grupo y Puesto Profesional.

Artículo 52.

El módulo para el cálculo del salario/hora será el cociente que se obtenga de dividir las retribuciones fijas anuales que constituyen el salario, por el número de horas previstas como de trabajo efectivo en el año.

Artículo 53. Horas extraordinarias

La Dirección de las Empresas y la Representación de los Trabajadores se comprometen a buscar las medidas necesarias a adoptar con el fin de disminuir al máximo las horas extraordinarias que se pueden realizar en las Empresas.

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada laboral pactada en el presente Convenio.

No se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas que haya que realizar para evitar en lo posible, siniestros, circunstancias, o daños extraordinarios o reparar dichos daños o averías ya producidos que afecten a la red de comunicaciones fijas y móviles y en general, las que originen incomunicación parcial de zonas de grandes capitales o total de otras localidades o incomunicaciones totales o parciales que afecten gravemente a las comunicaciones de servicios públicos de la comunidad, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, se abonarán con un incremento del 75 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo si se realizan en días laborables y horario diurno; cuando se realicen en horario nocturno -de 22h. a 6h.-, domingo o festivos, el incremento será del 100 por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo; no obstante, podrá pactarse la compensación con tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos, por cada hora extraordinaria diurna o de dos horas por cada hora extraordinaria nocturna o en domingo o festivo en lugar de retribuirlas económicamente previo acuerdo de los trabajadores afectados con la Empresa. Las cantidades resultantes se abonarán a partir del día uno del mes siguiente a su realización.

No se realizarán horas extraordinarias en jornada nocturna, ni por trabajadores acoplados provisionalmente en razón a su estado de salud, excepto en supuestos de fuerza mayor.

La Dirección de las Empresas informarán mensualmente sobre las horas extraordinarias realizadas, a los respectivos Comités de Empresa y/o delegados de personal y a los Sindicatos más representativos a nivel estatal que tengan representación en los respectivos Comités de Empresa, en dicho período, incluidas las que se compensen con descanso, concretando las causas y en su caso la distribución por Unidades de trabajo. En caso de discrepancia no se considerarán como de fuerza mayor.

Asimismo la Dirección de la Empresa facilitará relación nominal de los empleados que las hayan realizado, especificando el número de horas por empleado.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, efectuarán un riguroso control de la realización de horas extraordinarias, con el fin de adoptar las medidas necesarias tendentes a disminuir el número de horas si ello fuera posible.

Artículo 54. Horas nocturnas

Se considerarán como tales las que así se determinen en la legislación vigente y se retribuirán de acuerdo con la legislación, Convenio Colectivo o acuerdo expreso con la Representación de los trabajadores.

Artículo 55. Horas trabajadas desde las 15:30 a las 22:00

Aquellos empleados en régimen de trabajo a turnos con jornada continuada ordinaria, parte de la cual se desarrolle en el intervalo horario comprendido entre las 15:30 y las 22:00 horas, percibirán un complemento, cuya cuantía será fijada en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, por cada una de las trabajadas en dicho intervalo.

Esta compensación no será de aplicación a los empleados que realicen jornada continuada de mañana cuando por motivo de la flexibilidad, su horario de trabajo se extienda al intervalo comprendido entre las 15:30 y 16:30 horas.

Artículo 56. Horas en sábados, domingos y festivos

Tendrán compensación económica las horas trabajadas entre las 0 horas y las 24 horas de cualquier sábado, domingo y festivo, cuya cuantía será fijada en Convenio Colectivo.

Artículo 57. Compensación en dos domingos/festivos consecutivos

El empleado que, por necesidades del servicio, trabaje una jornada completa dos domingos consecutivos, percibirá una compensación económica, cuya cuantía será fijada en Convenio Colectivo. Si no trabajase la jornada completa, tendrá derecho a la parte proporcional que corresponda de la cantidad total aludida, en función del tiempo realmente trabajado.

A los únicos efectos de este artículo, los festivos tendrán la misma consideración que los domingos.

Artículo 58. Compensación por festivos autonómicos y locales

Los empleados que trabajen durante los festivos autonómicos (que no sean festivos en todas la comunidades autónomas) y festivos locales, y estén adscritos a las Unidades en las que aunque habitualmente no se trabaje en domingos y festivos de ámbito nacional, se deba trabajar durante dichos días, sumarán a las compensaciones contempladas con carácter general para los empleados que trabajan en sábados domingos o festivos una compensación económica adicional por hora trabajada, cuya cuantía se incorpora como Anexo VIII a este Convenio Colectivo.

Las Unidades en las que aplica la percepción de esta compensación son las siguientes:

- Las unidades que tienen que incrementar el número de trabajadores que trabajan durante alguno de los festivos autonómicos y locales, en un porcentaje significativo, al menos en un 50 %, en relación con el número de trabajadores que habitualmente tienen que trabajar en dichas unidades durante los domingos y festivos nacionales.

- Aquellas unidades que de media anual incrementan las guardias en festivos locales y autonómicos en un porcentaje igual o superior al 30 % en relación con el número de trabajadores que habitualmente tienen que trabajar en dichas unidades durante los domingos y festivos nacionales.

- Igualmente se aplicará en aquellas unidades en las que, aunque habitualmente no se trabaje durante los domingos y festivos de ámbito nacional, durante algunos festivos locales o autonómicos tenga que trabajar un número importante de trabajadores adscritos a ellas, al menos el 30 % de la plantilla.

La empresa determinará las unidades que reúnen los requisitos establecidos en dicho acuerdo y lo informará a la Representación de los Trabajadores, a efectos de que los empleados afectados perciban esta compensación.

En la Comisión Interempresas de Ordenación de Tiempo de Trabajo se revisarán y actualizarán las unidades en las que en cada momento se les aplicará esta compensación. Entre tanto continuará siendo de aplicación en las Unidades que actualmente están vigentes y que figuran en el Anexo VIII.

Artículo 59. Pluses de Nochebuena-Nochevieja y Navidad-Año Nuevo

Todo el personal que en Nochebuena o Nochevieja trabaje en turnos que concluyan después de las 22 horas percibirá un plus cuya cuantía será fijada en Convenio Colectivo.

Asimismo, los empleados que trabajen los días de Navidad y Año Nuevo, percibirán, además del día de descanso correspondiente, una compensación económica, cuyo importe será fijado en Convenio Colectivo. Cuando el turno de trabajo se halle comprendido entre Nochebuena y Navidad o entre Nochevieja y Año Nuevo, se abonará el plus correspondiente al de mayor importe.

Al personal que realice su turno de trabajo durante los días 25 de diciembre o 1 de enero se le concede un día adicional de descanso, además del legalmente establecido.

Artículo 60. Compensación económica profesores

La regulación de esta compensación estará incluida en los acuerdos de profesor interno de cada una de las tres empresas, que se incorporan como Anexo III al presente Convenio Colectivo.

Artículo 61. Incentivos por ventas

Es el complemento retributivo que se acreditará a los empleados que realicen funciones de venta por el grado de cumplimiento de los objetivos comerciales que se asignen.

En el seno de la Comisión Interempresas de Áreas Comerciales se informará de los Planes de incentivos a la vez que se hará un seguimiento de los mismos procurando su estabilidad y resolviendo las incidencias que pudieran plantearse en su aplicación.

En el Anexo VI de este Convenio Colectivo se incluye el acuerdo de Carrera Comercial.

SECCIÓN 3º **Compensaciones no salariales**

Artículo 62. Compensación por comida en residencia

El personal a quien se asigne jornada partida distribuida en dos períodos, tendrá derecho a percibir un vale comida por cada día efectivo de jornada partida que realice por importe de 9 euros.

Excepcionalmente, en aquellas localidades donde no existiera un número significativo de establecimientos adscritos a la modalidad de cheque comida se podrá percibir la compensación de jornada partida a través de nómina.

Esta compensación es incompatible con la denominada compensación por jornada partida prevista en la Disposición Adicional Primera para los empleados de TdE sin perjuicio de lo establecido en la misma para aquellos empleados de TdE que ya vinieran percibiéndola.

Artículo 63. Ayuda escolar

A partir del 1 de enero de 2016 la ayuda escolar regulada en este artículo se extenderá a los empleados de TME y TSOL. Hasta dicha fecha mantendrán las condiciones previstas en el artículo 48 del VI CC y artículo 44 del VIII CC de TME y TSOL respectivamente.

Se abonará una ayuda escolar a los empleados por cada hijo en edades comprendidas entre los 4 y los 23 años.

La cuantía de esta prestación será la fijada en el Anexo I y variará según la edad de los hijos de acuerdo con la siguiente escala:

De 4 a 8 años

De 9 a 16 años

De 17 a 18 años

De 19 a 23 años

El abono del plus se hará efectivo en doceavas partes mensuales.

En el supuesto de que el padre y la madre sean empleados de cualquiera de las Empresas vinculadas recogidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, asistirá exclusivamente el derecho al empleado que tenga los hijos como beneficiarios en la cartilla de asistencia sanitaria y, en todo caso, a uno sólo de ellos.

En cualquier caso, sólo se considerarán los hijos que no estén empleados ni cobren sueldos o retribución alguna.

No será compatible la percepción de este beneficio con el disfrute de cualquier otro tipo de ayuda concedida para estudios por cualquiera de las Empresas.

Artículo 64. Ayuda infantil

A partir del 1 de enero de 2016 la ayuda infantil regulada en este artículo se extenderá a los empleados de TME y TSOL. Hasta dicha fecha mantendrán las condiciones previstas en el artículo 48 y 44 del VI CC y VIII de TME y TSOL respectivamente.

Se abonará un plus por cada hijo de empleado desde la fecha de su nacimiento hasta que alcance la edad de 4 años, cuya cuantía será la establecida en el Anexo I.

La forma de abono así como las condiciones para tener derecho al mismo serán las exigidas para el plus de Ayuda Escolar.

A los efectos de este artículo y al anterior se equipara a los menores en régimen de acogimiento a los hijos en los términos y con las condiciones establecidas anteriormente y siempre que acrediten esta condición.

Artículo 65. Plus de entrada y salida nocturnos

Los empleados de cualquier Grupo Profesional cuyo trabajo se inicie o finalice entre las 23 y las 6 h. del día inmediato siguiente, ambas inclusive, percibirán por cada jornada realizada en estas condiciones una compensación económica establecida para paliar las dificultades originadas por el uso de transportes nocturnos.

Dicha compensación, idéntica para todos los Grupos Profesionales, será acreditada en dos niveles, en función de la residencia del empleado afectado, una de mayor cuantía para las localidades de Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia y otra de menor importe para el resto.

Artículo 66. Gastos de locomoción

La Empresa satisfará los gastos de locomoción en los medios de transporte públicos colectivos y en casos justificados de urgencia, en taxis, a los empleados que bien por la índole de sus funciones o porque se les encomienden determinadas gestiones de carácter oficial, deban despla-

zarse dentro del núcleo urbano, siempre que la distancia de los desplazamientos lo justifique y no se les facilite medios de transporte propios de la Empresa.

Artículo 67. Gastos de desplazamiento

Si el desplazamiento es fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo se compensará los gastos de locomoción tanto de ida como de vuelta. Se incluye en estos gastos cualquier medio público de transporte de viajeros incluso el vehículo propiedad del empleado cuando esté autorizado para ello en los términos previstos en el artículo siguiente.

En los desplazamientos fuera de la localidad a través de transporte público, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en preferente en medios terrestres (excepto AVE y trenes de velocidad alta) y en clase turista en los aéreos.

El medio de transporte a emplear será el que determine la normativa interna de la Empresa.

Artículo 68. Viajes en automóviles de empleados

La utilización de vehículo propio por determinados empleados en los desplazamientos que deban realizar con ocasión de su trabajo y dentro de la jornada laboral, requerirán las siguientes condiciones:

- Ser voluntariamente aceptado por el empleado.
- Carnet de conducir del empleado.
- Permiso de circulación del vehículo.
- Póliza de Seguro de responsabilidad civil por daños a terceros.
- Escrito de autorización del propietario, si el vehículo no es propiedad del empleado.

El Director de la Unidad autorizará aquellos casos en que, tras el correspondiente análisis, se demuestre la eficacia y utilidad de este medio de transporte. La autorización tendrá carácter anual, entendiéndose prorrogada tácitamente, aunque podrá ser revocada en cualquier momento.

Con independencia de la autorización concedida, el empleado, antes de iniciar un viaje en vehículo particular, deberá comunicar esta circunstancia a su jefe inmediato, que determinará si procede la utilización de este sistema o el reglamentario de transportes públicos.

El importe de la compensación será el que se incluye en las Disposiciones Transitorias de este Convenio para cada una de las Empresas incluidas en el ámbito de este Convenio.

Artículo 69. Dietas de formación

Los aspirantes a ingreso en la empresa en tanto realicen el curso de capacitación indispensable para acceder a un puesto profesional percibirán únicamente una dieta de escolaridad en la cuantía que se establezca en cada momento a menos que presten servicio efectivo, en cuyo caso percibirán el sueldo base de su grupo y puesto profesional a los días que hubieren trabajado así como los gastos de desplazamiento, plus de comida o dieta si a ello hubiere lugar.

Artículo 70. Compensación alumnos fuera de jornada

Tendrán derecho a esta compensación los empleados que adicionalmente a la realización de su jornada habitual de trabajo asistan a cursos de perfeccionamiento y reciclaje en horario fuera de la jornada laboral.

El importe de la compensación se incluirá en el Anexo I de compensaciones económicas de este Convenio.

Artículo 71. Dietas

En las Disposiciones Transitorias de este Convenio se establece la regulación de dietas para cada una de las Empresas, que continuará siendo la misma que venía aplicándose para los desplazamientos dentro del territorio nacional. Se analizará durante la vigencia del presente convenio la homogenización del régimen de dietas para las tres empresas.

Adicionalmente, se establece la dieta internacional única en los valores que aparecen definidos en el Anexo I de compensaciones económicas del Convenio.

CAPÍTULO X

Tiempo de trabajo

Artículo 72. Ámbito de aplicación

Los empleados de TdE ajustarán su tiempo de trabajo a lo establecido en el presente Capítulo.

A partir del 1 de enero de 2016 los trabajadores de las tres empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se regulan por las condiciones previstas en este Capítulo.

Hasta dicha fecha los empleados de TME y TSOL durante 2015 mantendrán la jornada y horarios previstos en el Capítulo VII en su redacción dada en el VI Convenio Colectivo de TME y en el Capítulo VI del VI Convenio Colectivo de TSOL.

La distribución de la jornada en las distintas áreas y actividades de las empresas se realizará de acuerdo con las normas del presente Capítulo. A partir de 1 de enero de 2016 los empleados de las tres empresas continuarán realizando el horario que ya disfrutaban, con excepción de los empleados de TME y TSOL que ajustarán los mismos a la distribución prevista por efecto de la reducción de jornada.

Ambas partes consideran adecuado proceder a un análisis para la homogenización de horarios en las unidades donde presten sus servicios de forma convergente empleados de distintas empresas. A tal efecto, y con participación de la Representación de los trabajadores, a través de la negociación en la Comisión Interempresas de Ordenación de Tiempo de Trabajo se explicarán las razones que aconsejan esta homogenización y los colectivos afectados y se procurará buscar las fórmulas más adecuadas para la distribución de la jornada más eficiente, que dé respuesta a las necesidades de la empresa, y una vez definidos los horarios más adecuados se aplicarán primando la voluntariedad de los empleados en la elección de los mismos siempre que las necesidades de las unidades así lo permitan.

SECCIÓN 1º **Jornada**

Artículo 73. Jornada

La jornada laboral será con carácter general de 37 horas y 30 minutos semanales para todos los Grupos Profesionales.

En los regímenes de trabajo a turnos el cómputo de la jornada será semanal de 37 horas y 30 minutos. No obstante, la jornada diaria de trabajo de 7:30 horas, o superior, que se realice en turno de noche, se reducirá en 30 minutos diarios.

En caso de jornada partida, la distribución de la jornada será de 38 horas semanales en invierno y 35 horas en verano, para los empleados no que estén sujetos a turnos o a horarios específicos relacionados con su actividad en los términos previstos en este Capítulo.

La duración de la jornada establecida se respetará en cómputo semanal o en períodos superiores, siempre que éstos no excedan del año natural y así se hubiera convenido.

1) Oficinas:

1.1. Se establecen dos tipos de distribución de la jornada:

1.1.1. Jornada continuada

Con una duración de 7 horas y 30 minutos diarios, de lunes a viernes durante todo el año.

En el cumplimiento de dicha jornada existirá una flexibilidad diaria, primando la voluntariedad del trabajador en su distribución, de 1'30 horas a la entrada y a la salida. Por tanto, el horario de entrada será entre las 7:30 a 9:00 h y el de salida entre las 15:00 a 16:30 h.

1.1.2 Jornada partida

Se establece una jornada partida con una duración, desde el 1 septiembre al 30 junio, de 8 horas de lunes a jueves y los viernes de 6 horas en jornada continuada; y en los meses de julio y agosto de 7 horas de lunes a viernes en jornada continuada, de acuerdo con los siguientes horarios de referencia:

- Invierno de 1 de septiembre a 30 de junio: 38 horas semanales (Lunes a Jueves: 8 horas diarias y Viernes 6 horas diarias).

o Lunes a Jueves: 8 horas diarias (7:30/9:30 horas hasta las 17:00/18:30 horas), con una interrupción mínima para la comida de 1 hora y una flexibilidad a la entrada de dos horas.

En los casos en que el inicio de la jornada se produzca entre las 7:30 horas y las 8:00 horas, el tiempo mínimo de comida se incrementará en los mismos minutos en que se hubiera anticipado la entrada de la mañana.

Podrá establecerse igualmente una flexibilidad horaria de entre una hora y una hora y media para la comida que se aplicará con el consiguiente ajuste en la hora de entrada y/o salida. En cualquier caso la salida no podrá realizarse antes de las 17:00 h.

o Viernes: 6 horas en jornada continuada (8:00/9:00 hasta las 14:00/15:00 horas).

- **Verano** (1 de Julio a 31 de Agosto): 35 horas semanales, de lunes a viernes 7 horas diarias de jornada continuada con flexibilidad a la entrada y salida de 1 hora (desde las 8:00 / 9:00 horas hasta las 15:00/16:00 horas).

Los empleados que realicen esta jornada tendrán derecho a percibir un vale comida por importe de 9 € cada día que trabajen en jornada partida. Los empleados de Telefónica de España que vinieran percibiendo la denominada Compensación Jornada Partida podrán continuar con esta modalidad hasta que opten voluntariamente por el referido vale comida.

1.2. En función de la naturaleza de las actividades que se presten en las diferentes unidades de negocio y/o de soporte a las mismas, así como en atención a las funciones y responsabilidades que en virtud del Grupo y/o Puesto Profesional constituyen el objeto de la relación laboral, se determinarán los requerimientos en relación a la distribución de la jornada (continuada o partida) dentro de la unidad correspondiente, priorizando, la jornada continuada y la voluntariedad. De todo ello, se dará cumplida información a la RRTT negociándose en los Comités correspondientes.

La distribución horaria se justificará por razones de adecuación a las necesidades del servicio o actividad que se presta.

Se comunicará a los empleados con una antelación mínima de un mes.

En cualquier caso, los profesionales que en función de las actividades que realizan perciben un complemento de función gratificada, tales como de secretariado, consultores, jefes de producto y comercialización, jefes de proyectos de desarrollo de servicios y asesores base, realizaran jornada partida.

2) Áreas comerciales y de atención al cliente

a) Para los empleados que se dedican a la actividad de venta presencial, se establece un horario flexible que fluctúa entre las 8:00 horas y las 22:00 horas, de lunes a viernes, dentro del marco de las 37,5 horas semanales y respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas. Los sábados se trabajará cuando así lo requieran los compromisos contraídos por el vendedor con los clientes, dentro de los límites de jornada y horarios indicados anteriormente.

Se procurará que los vendedores presenciales durante los meses de julio y agosto puedan disponer de un horario más flexible adaptado al periodo vacacional de los clientes, de modo que, aprovechando la dotación de herramientas para el trabajo en movilidad, garantice en cualquier caso la necesaria disponibilidad para dar respuesta eficiente a las necesidades comerciales de los clientes. En el seno de la Comisión de Comercial, se analizarán las prioridades para concretar esta flexibilidad horaria.

b) Para los empleados adscritos a las actividades de venta no presencial, Telemarketing o atención al cliente (CGC), al objeto de garantizar la prestación del servicio durante las 24 horas diarias durante los 365 días del año podrán establecerse turnos rotativos de mañana, tarde, noche y partido, necesarios para la cobertura del horario de atención que se establezca.

c) Para los empleados dedicados a actividades de tramitación, reclamaciones y apoyo técnico a ventas, cualquiera que sea su Puesto Profesional se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en horario de mañana, tarde y partido, en función de la demanda del servicio.

Aquellos empleados cuya actividad consista en dar apoyo técnico a los vendedores de atención presencial al cliente (Titulados/Técnicos Superiores y Medios, etc.), regulados en el apartado a) de este artículo, ajustarán su horario al establecido en el mencionado apartado para dichos vendedores.

Aunque la prestación de estos servicios pudiera realizarse durante las 24 horas del día, se establecerán con preferencia los turnos necesarios para la cobertura de los horarios de atención que se detallen en cada uno de los servicios.

En aquellas Unidades Comerciales que precisen la realización de turnos se estará a lo pactado en la Comisión Interempresas de Áreas Comerciales, con los porcentajes y horarios que se determinen para la cobertura de las necesidades de atención.

3) Resto de áreas

Para el personal sujeto a turnos en servicios que precisan una atención permanente las 24 h. del día, se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en cinco días a la semana de lunes a viernes con carácter general, bien de 7 horas y 30 minutos diarios, procurando los oportunos solapamientos que aseguren la atención permanente del servicio, o bien en turnos de 8 horas diarias, que llevarán aparejada la compensación correspondiente en tiempo libre.

La utilización de uno u otro turno, estará en función de las disponibilidades de personal y se pactará a nivel provincial, con los respectivos Comités de Empresa, la opción correspondiente.

3.1. Operaciones y red

Se establecerán turnos rotativos cada cuatro semanas en cinco jornadas cada una, y en la misma forma y duración expresada para los servicios que precisan atención permanente las 24 horas del día. Los descansos serán de dos días consecutivos, como mínimo, quedando garantizado el servicio, los sábados, domingos y festivos.

Cuando se precise trabajar en horario partido, se establecerá una interrupción mínima de dos horas entre cada uno de los períodos.

Los empleados que prestan sus servicios en instalaciones alejadas de núcleos población y que albergan servicios especiales tales como Estaciones de Comunicaciones por Satélites, de terminales de cables submarinos, de radioenlaces, etc., se podrán establecer turnos de 12 horas sin alteración del cómputo.

Con el fin de cumplir los compromisos derivados del Contrato con el Estado para la prestación del Servicio Universal en relación con la duración de las averías, así como para la reparación de cualesquiera otras averías de carácter urgente, se dispondrá de las facilidades precisas para la realización de turnos.

A tal efecto podrán establecerse: Turnos de mañana, tarde, noche y partido.

Se utilizará preferentemente el turno de mañana, siendo el de tarde cubierto con el personal necesario para la atención del servicio, realización de medidas y posibles eventualidades.

Los turnos de noche: que se dotarán con el personal necesario para la realización de trabajos que precisan ser programados o de carácter excepcional, así como en Cámaras de Registro en la forma descrita en el párrafo siguiente, quedando, por su propia naturaleza, excluidos de los requisitos establecidos, en cuanto a rotatividad y duración, dando preferencia al personal voluntario.

Para los empleados que realicen trabajos en Cámaras de Registro, se evitará en lo posible la realización de turnos de noche.

La duración máxima del trabajo en la cámara será de 6 horas de trabajo efectivo, empleándose el tiempo restante hasta la jornada ordinaria de 7 horas y 30 minutos en desplazamientos y trabajos accesorios. En determinados casos la duración de los turnos podrá modificarse, previo acuerdo de las partes interesadas, compensándose el exceso sobre la jornada ordinaria con horas de libranza, a razón de 1 hora y 45 minutos.

Asimismo podrán establecerse disponibilidades obligatorias en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.

3.2. Desarrollo de servicios y sistemas

Para garantizar la prestación de servicios en aquellas unidades que requieren atención los 365 días, se establecerán turnos rotativos en cinco jornadas cada una, y en la misma forma y duración expresada para los servicios que precisan atención permanente las 24 horas del día. Los descansos serán de dos días consecutivos, como mínimo, los sábados, domingos y festivos.

Cuando se precise trabajar en horario partido, se establecerá una interrupción mínima de una hora entre cada uno de los períodos.

Asimismo podrán establecerse disponibilidades necesarias en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 74. Negociación de turnos y horarios

Se podrán negociar turnos y horarios concretos, en función del ámbito afectado, a nivel provincial, territorial o nacional si los trabajadores afectados pertenecen a una sola de las empresas vinculadas.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas por la legislación a la RRTT, si la negociación afecta a más de una de las empresas vinculadas se analizará en la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

Artículo 75. Descanso intermedio durante la jornada

El descanso intermedio de jornada será de 15 minutos.

Durante los descansos reglamentarios en jornadas continuadas, el empleado podrá ausentarse de su puesto de trabajo. Los referidos descansos se considerarán incluidos dentro de la jornada laboral.

Los empleados que trabajen jornada partida disfrutarán el descanso reglamentario en el primer período.

Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 76. Normas de carácter general en cuanto a horarios

Con carácter general, todo el personal, sea cual fuere el Grupo y/o Puesto Profesional al que pertenezca, se regirá por el horario establecido para el servicio en el que esté trabajando.

Se podrán establecer disponibilidades necesarias para garantizar el servicio que se presta a los clientes en aquellas unidades que se precisen. La Empresa informará a la RRTT de la implantación de las disponibilidades necesarias.

Artículo 77. Normas para el inicio y fin del trabajo

1.- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, salvo que el trabajador deba prestar sus servicios fuera de su residencia laboral, en el que el tiempo de desplazamiento se computa como jornada.

El responsable de la unidad, además de controlar con los medios adecuados la puntualidad y permanencia en los puestos de trabajo, determinarán en cada caso el momento en que simultánea o sucesivamente tendrá lugar el descanso intermedio de la jornada. Salvo en dicho descanso, nadie podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin permiso del responsable respectivo.

2.- Los empleados no podrán ser obligados a superar la duración de la jornada salvo cuando resulte necesario para prevenir o reparar siniestros o averías graves.

En estos supuestos se procurará, no obstante, relevar lo antes posible a los empleados que habiendo extendido su jornada, así lo soliciten.

Para completar las actuaciones en curso que coincidan con el final de la jornada, estando el empleado en el domicilio o sede del cliente, y que tengan como finalidad la reparación de averías o finalizar trabajos de instalación o alta de servicio, el empleado afectado prolongará su jornada laboral hasta un máximo de una hora. La compensación de este exceso se efectuará mediante compensación con tiempo de libranza, a razón de 1,5 horas por hora trabajada, disfrutándose la misma de acuerdo con el jefe inmediato. El mismo tratamiento se dará en los supuestos en que el empleado se encuentre desplazado fuera de su localidad de residencia para la reparación de una avería, si con la ampliación de la jornada laboral en los términos previstos en este párrafo, se estima que la avería pueda quedar solucionada.

3.- Los empleados que ostentan cargo o función gratificada, los pertenecientes a los grupos profesionales I y II no estarán sujetos a un horario preestablecido, incompatible con el carácter especial de aquellas funciones y la responsabilidad personal de quienes la realizan. La presente excepción no ampara los casos en que sea posible establecer un horario.

Artículo 78. Normas para la confección de turnos

1.- Para la confección de turnos se informará al o los Comités de Empresa/Interempresas correspondientes, facilitando los criterios aplicados así como los porcentajes de distribución de turnos de cada Unidad. Una vez elaborados, se expondrán en los tablones de anuncios o cualquier otro medio de difusión operativo en la unidad con cuatro semanas de antelación mínima a la fecha en que hayan de entrar en vigor.

Como norma general, la modificación de los turnos será comunicada a los afectados con una semana, como mínimo, de antelación.

No obstante lo anterior, la modificación de los turnos que sea necesario realizar por causas imprevistas, será comunicada a los afectados con 24 horas de antelación como mínimo. A estos efectos se consideran causas imprevistas el aumento de avisos de averías por encima de un 25% derivados de fenómenos meteorológicos, catástrofes de origen natural o provocados y similares así como, en aquellos turnos cubiertos con un mínimo de personal y que por problemas ajenos al servicio este quedase sin atender.

2.- Como norma general, los turnos deberán ser rotativos, con una duración de cuatro semanas. Como excepción a la obligatoriedad de turnos rotativos, en aquellos servicios en los que estén establecidos, la Empresa tendrá en cuenta al establecer los turnos de trabajo, la asistencia de los empleados a cursos de perfeccionamiento o reciclaje organizados por la empresa y con carácter subsidiario a los impartidos por centros oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales.

La concesión de este beneficio no tendrá lugar cuando perturbe la normal prestación del servicio o lesione gravemente los derechos de otros empleados. La gravedad de la lesión será apreciada, a la vista de las circunstancias en cada caso concurrentes, por el Comité de Empresa correspondiente.

3.- Todo el personal sujeto a turnos podrá intercambiar su turno, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, solicitando la oportuna autorización del jefe inmediato con la antelación necesaria.

4.- Los trabajos a turnos se organizarán de tal modo que se salvaguarde la salud e integridad física del empleado, por un lado y la eficiencia del trabajo por otro. A tales efectos deberán tenerse en cuenta las situaciones críticas de riesgo previsible y las recomendaciones contenidas en las disposiciones sobre seguridad y salud laboral.

SECCIÓN 2º **Descanso semanal y trabajos en domingos y festivos**

Artículo 79. Descanso semanal

El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá un período de descanso semanal de 2 días consecutivos que, en general, coincidirán con el sábado y el domingo.

No obstante, están exceptuadas de lo establecido anteriormente aquellas actividades indispensables para mantener la prestación regular e ininterrumpida de los servicios de telecomunicaciones y las TIC en los que el servicio deba prestarse los 365 días del año.

En todos estos supuestos, quedará garantizado el servicio con el personal necesario los sábados, domingos y festivos.

En el supuesto de que por cualquier circunstancia excepcional, un empleado no pueda disfrutar el descanso semanal compensatorio por el domingo trabajado, podrá acumular su disfrute por periodos de hasta 14 días, sin perjuicio de las compensaciones económicas que pudieran corresponderle.

Artículo 80. Trabajo en domingo

Al objeto de garantizar la asistencia del personal imprescindible que trabaje en domingo, se establecerán turnos rotativos de forma que, salvo que lo impidan las necesidades del servicio, un mismo empleado no trabaje en dos domingos consecutivos. Las fiestas laborales se regirán por este mismo criterio.

Artículo 81.

Las obligaciones derivadas tanto por nuestro carácter de prestadores del servicio universal de telecomunicaciones como las contraídas con las Administraciones Publicas, Organismos Públicos

y con nuestros principales clientes, determinan la necesidad de cobertura del servicio durante todos los días del año, por lo que durante los sábados, domingos y festivos el personal que ser requiera , deberá realizar todas las funciones de su Puesto Profesional, necesarias para la adecuada prestación de las comunicaciones. Además deberán atenderse las obligaciones derivadas de acuerdos contractuales expresos así como instalaciones de alta al servicio de carácter excepcional o de marcado interés público.

Durante los sábados, domingos y festivos, el personal afectado deberá realizar todas las actividades de su puesto profesional que sean necesarias para la reparación de averías que permitan cumplir los compromisos adquiridos en cada caso, así como la reparación de averías urgentes y los trabajos que, por su naturaleza, deban ser programados para esas fechas.

Artículo 82.

Los días de descanso a que tenga derecho el personal por cualquier motivo excepto por compensación semanal de turnos ordinarios trabajados en domingo, podrán acumularse, a petición del empleado afectado, siempre y cuando no se perjudique el disfrute de las vacaciones de otros empleados y las necesidades del servicio lo permitan.

Como norma general, los días en cuestión se disfrutarán en el año en curso, salvo los descansos originados por trabajos realizados en el mes de Diciembre, que podrán acumularse a los del año siguiente.

Artículo 83. Guardias centralizadas

Para que la carga de trabajo en sábados, domingos y festivos se distribuya equitativamente, se podrán establecer turnos rotativos para dichos días.

Para la confección de los turnos en la forma mencionada se recabará el informe del Comité de Empresa correspondiente.

Cuando ello exija el desplazamiento del empleado a población distinta de la de su residencia, se le concederá autorización para viajar en vehículo propio, en las condiciones reglamentariamente establecidas, o en caso de que utilice medios de locomoción públicos, se le abonarán los gastos correspondientes, siempre que la Empresa no facilite medios de locomoción propios. Igualmente se le compensará con horas de libranza el tiempo invertido en los desplazamientos entre las mismas.

Con el fin de reducir en lo posible el número de empleados que hayan de trabajar en los turnos de sábados, domingos o festivos, se procurará por la Empresa concentrar en el grado máximo que permitan las posibilidades técnicas, las alarmas de averías en los centros de control.

Artículo 84. Disponibilidades necesarias

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los empleados de Telefónica de España S.A.U. mantendrán la regulación prevista en este artículo, sin perjuicio de los importes de las compensaciones como plus de localización y actuación entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2016.

A los empleados de TdE de la dirección de Desarrollo y Servicios, en la gerencia de Mainframe, no les será de aplicación lo dispuesto en este artículo, manteniendo las condiciones acordadas en el grupo de ordenación del tiempo de trabajo de TdE en fecha 9 de mayo de 2005.

A partir de la entrada en vigor de modelo de clasificación profesional y sistema retributivo previsto en este Convenio Colectivo los empleados de Telefónica Móviles España S.A.U. quedarán incorporados a lo previsto para las disponibilidades y actuación, en este apartado. Hasta la citada fecha de incorporación el personal de Telefónica Móviles España mantendrá la regulación prevista en el VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España.

Los empleados de TSOL, atendiendo a las particulares características de la actividad mantendrán la regulación que aparece recogida en las Disposiciones Adicionales aplicables a dicha Empresa en este Convenio en cuanto a guardias, localizaciones, especial dedicación y trabajos de carácter excepcional.

Situación de disponibilidad:

Se entiende por disponibilidad la situación del trabajador que, a petición de la Empresa, se encuentra, fuera del horario de trabajo habitual, en situación de localización inmediata para incorporarse al trabajo en caso de necesidad.

Se plantean diferentes modalidades de disponibilidad, en función del tiempo de duración de la misma: Disponibilidad durante 8 horas, 12 horas, 16 horas, 24 horas, fin de semana y semana completa.

Las disponibilidades en todo caso tienen como objetivo:

- Mejorar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los trabajadores que en la actualidad deben trabajar de forma presencial en los turnos de tarde, noche y en sábados, domingos o festivos, que con carácter general son turno de baja o nula actividad, no bien valorados por los trabajadores, en especial el turno de noche que además supone una mayor penosidad para los integrantes del mismo.

- Conseguir los objetivos de eficiencia y productividad de los recursos.

Las compensaciones económicas previstas para los empleados que se encuentren en situación de disponibilidad se subdividen en dos conceptos diferentes:

- **Plus de localización**:

Compensa la situación del empleado que a petición de la empresa, se encuentra, fuera del horario de trabajo habitual, en situación de localización para incorporarse inmediatamente al trabajo en caso de necesidad. La cuantía de este plus es idéntica para todos los Grupos Profesionales/Puestos Profesionales y varía en función del tiempo de duración de la situación de disponibilidad, estableciéndose las siguientes compensaciones:

A partir del 1/1/2016:

Situación de disponibilidad	
Duración de la situación de disponibilidad	**Compensación por estar localizable y disponible**
Ocho horas.	22€
Doce horas.	33€
Dieciséis horas.	44€
Veinticuatro horas.	66€
Fin de semana (sábado y domingo).	115€
Semana completa (disponible durante toda la semana durante 8 horas diarias en los días laborables y el fin de semana durante las 24 horas).	213€

- **Plus de actuación:**

Cuando el empleado que se encuentre en situación de disponibilidad sea requerido para intervenir, le será abonado, además del Plus de localización contemplado en el punto anterior, un Plus por actuación que compensa el tiempo de trabajo efectivamente realizado durante el día en que el empleado está disponible. En Operaciones cuando la actuación requiera desplazamiento al centro de trabajo o a otro lugar para la actuación no se aplicará el tramo de dos horas que a continuación se refiere.

Las cuantías del plus por actuación varían en función del Grupo Profesional/Puesto Profesional al que pertenece el empleado, del área de actividad y del tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente tabla que se aplicará durante toda la vigencia del Convenio:

Grupo Profesional/Puesto	Tiempo de trabajo efectivo hasta dos horas – Euros	Tiempo de trabajo efectivo hasta tres horas – Euros	Tiempo de trabajo efectivo a partir de tres horas – Euros
Nivel 1: Titulados Superiores/ Técnicos Superiores y Master.	56	65	121
Nivel 2: Titulados Medios/ Técnicos Medios y Grado.	52	60	109
Nivel 3: Encargados de Operación. Encargados de Gestión.	44	52	97
Nivel 4: Operador de Comunicaciones. Asesor Comercial. Delineantes Operadores Audiovisuales.	38	45	85
Nivel 5: Soporte Operativo. Administrativo.	32	38	73

La cuantía de este plus por actuación está en relación con el tiempo de trabajo efectivo realizado durante cada día en que el empleado está disponible.

Para calcular la duración de la actuación se tendrá en cuenta el tiempo efectivamente trabajado, ya sea en su centro de trabajo o en lugar donde deba realizar la actividad que ha motivado dicha actuación. Cuando la actuación no se realice en remoto se computará también a estos efectos el tiempo invertido en los desplazamientos desde el centro de trabajo habitual.

En caso de ser requerido para actuación, estas cantidades compensarán el tiempo de desplazamiento y de trabajo efectivo que se realice con este motivo.

En los supuestos en que la actuación sea superior a 4 horas además de abonar al trabajador los pluses de localización y actuación se compensarán con un día de libranza.

Para la percepción de las cuantías del módulo siguiente, será precisa que la actuación se extienda como mínimo 15 minutos en dicho tramo.

Con carácter general las disponibilidades tendrán carácter rotativo, siendo el tiempo máximo que el trabajador pueda ser designado en situación de disponibilidad necesaria una semana de cada cuatro y, que el tiempo máximo de horas por actuación, no supere las diez horas en total en la

semana, no computando las actuaciones superiores a 4 horas, que se compensan con tiempo de descanso equivalente (con un día de libranza).

En caso de realizar actuaciones el trabajador tendrá un descanso suficiente hasta su incorporación al turno de trabajo que tenga asignado. A estos efectos, se procurará que las disponibilidades de noche se asignen a los empleados que tengan turno de tarde, si no fuera posible, se facilitarán los cambios de turno si el empleado lo solicita, si el turno asignado fuera de mañana, se podrá retrasar el inicio del turno o se buscarán otras fórmulas en el ámbito de cada unidad.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la actuación realizada sea superior a 4 horas de trabajo efectivo, se aplicará lo previsto en el artículo 34-3 del Estatuto de la Trabajo sobre descanso entre jornadas.

El máximo de horas anuales por actuación será de 80 horas, a estos efectos las actuaciones de más de cuatro horas no computan al ser compensadas con tiempo de descanso equivalente (con un día de libranza).

La percepción de las compensaciones económicas contempladas por la realización de estas actividades es incompatible con el resto de compensaciones económicas previstas en este Convenio Colectivo.

No obstante, cuando se requiera la actuación los días de nochebuena, nochevieja o navidad y año nuevo tendrán derecho a percibir el plus previsto para estos días.

Artículo 85. Jornadas reducidas

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la regulación de las jornadas reducidas será la establecida en el artículo siguiente para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Los empleados de TME y TSOL continuarán manteniendo sus actuales condiciones de reducción de jornada en tanto se establezcan, en el seno de la Comisión de Ordenación del Tiempo de Trabajo, nuevas fórmulas para la homogenización y adecuación de las condiciones a la presente regulación. A tal efecto, la referida regulación se incluye en las Disposiciones Transitorias de este Convenio.

Artículo 86.

a) Se establece una jornada reducida de 4 horas para aquellos empleados que lo soliciten, si bien las Unidades determinarán el número de empleados que pueden realizar la jornada reducida de 4 horas y el horario a realizar. En el supuesto de que exista mayor número de solicitudes que las vacantes existentes, se tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los empleados al objeto de conceder la jornada reducida al empleado que más lo necesite.

La concesión de esta jornada reducida se renovará por años naturales, debiendo el empleado permanecer en ella durante el año natural para el que le fue concedido. Una vez superado el año se entenderá tácitamente prorrogada, salvo que cualquiera de las partes (trabajador o empresa) decidan dar por finalizada dicha jornada, comunicándolo con una antelación mínima de 15 días a la finalización del año natural.

Se informa a los RRTT tanto del número de estas jornadas, como de los empleados a los que se les conceda la misma.

b) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igual derecho tiene quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida.

Se establece la posibilidad de interrumpirla por parte del trabajador con comunicación previa de 15 días.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 menor cumpla los 18 años.

c) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

d) Normas comunes para las jornadas reducidas:

El disfrute de cualquiera de las jornadas descritas en los párrafos anteriores, comportará la correspondiente reducción proporcional de la retribución que el empleado viniera percibiendo por todos los conceptos en función del cómputo anual de horas establecido para su Grupo/Puesto Profesional en régimen de jornada completa.

El personal con jornada reducida percibirá sus haberes de vacaciones con arreglo al cómputo global anual de horas de trabajo.

Durante la vigencia de este convenio se buscarán fórmulas en el seno de la Comisión de Igualdad que permitan compatibilizar estas medidas para continuar avanzando en la conciliación de la vida laboral y profesional.

Artículo 87. Fiestas locales

Se concederá reducción de jornada de dos horas en la jornada laboral diaria durante 5 días al año con motivo de las fiestas locales.

Si por razones de servicio no se pudiera disfrutar de la citada reducción, se fijarán otras fórmulas concretas de aplicación con acuerdo con el Comité provincial correspondiente.

Artículo 88. Nochebuena y Nochevieja

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables en las tres empresas.

El no disfrute de estos días por vacaciones u otra ausencia, no generará derecho a días adicionales.

Artículo 89. Teletrabajo

Las Direcciones de las tres Empresas y la Representación de los Trabajadores valoran positivamente las ventajas que esta modalidad de prestación de la actividad laboral aporta a la empresa y a sus trabajadores, que ha permitido una notable mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo a la flexibilización de las condiciones de trabajo.

Durante este tiempo, desde su implantación fruto de los acuerdos de negociación colectiva para su regulación en cada una de las tres Empresas, considerando la actividad y el perfil del empleados, hemos avanzado en la extensión de esta modalidad ampliando las actividades teletrabajables y el número de empleados que se han incorporado a esta modalidad.

Además se ha progresado en la dotación de las herramientas de comunicación y de medios para el teletrabajo, habiéndose obtenido una mejora del compromiso y la motivación con una mayor participación e implicación.

Actualmente, la incorporación de las nuevas tecnologías es una realidad indudable que se ha ampliado con el desarrollo de las nuevas redes sociales que han permitido evolucionar el mundo de la información y comunicación. Con ello hemos construido una gestión basada en la confianza mediante una relación más ágil y directa, que ha reportado mayores ventajas tanto para la organización como para los teletrabajadores, con nuevas formas de hacer que están consolidando una cultura más innovadora. En este contexto, consideramos necesario seguir avanzando en línea con un compromiso mutuo de mejora en la calidad y la productividad que reporte ventajas para todos, así como en el incremento porcentual de número de trabajadores que disfruten de esta nueva modalidad de trabajo.

Ambas partes, declaran que es su común interés continuar progresando en su implantación, y a tal efecto se acuerda incorporar como Anexo V una regulación común del teletrabajo para aplicar a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

Los empleados que a la firma del presente convenio tengan suscritos acuerdos de teletrabajo con cada una de las empresas los mantendrán vigentes hasta su mes de vencimiento en el año 2016.

CAPÍTULO XI

Vacaciones

Artículo 90. Ámbito de aplicación

La regulación de Vacaciones contenido en el presente Capítulo será de aplicación a los empleados de Telefónica de España a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, salvo los artículos que establezcan una vigencia distinta.

A partir del 1 de enero del 2016 será de aplicación el presente Capítulo para todos los empleados de Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España S.A.U. Hasta la entrada en vigor del mismo será de aplicación la regulación expresada en el Art. 26 del VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España S.A.U. y el artículo 22 del VIII Convenio Colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España S.A.U.

Artículo 91. Vacaciones

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a un período de vacaciones anuales de 30 días laborables, que podrán fraccionarse en dos períodos de 20 y 10 días naturales, de 15 y 15 días naturales o en tres periodos de 10 días naturales cada uno. Los restantes días se disfrutarán cuando lo permitan las necesidades de organización.

Sólo podrán disfrutarse de manera continuada más de 30 días naturales de vacaciones cuando lo permitan las necesidades de organización. En caso de disfrutarse de una sola vez en el período comprendido entre Junio y Septiembre, la Dirección podrá fijar los calendarios, iniciando los períodos para todos los trabajadores los días 1 y 16 de cada mes.

Se entenderán, en todo caso, a efectos de vacaciones, los sábados como días laborables.

Se podrá concertar el derecho al disfrute del día que componga un "puente" a cambio de días de libranza o vacaciones, debiéndose asegurar, en todo caso, la asistencia al trabajo de la plantilla que permita mantener el nivel de actividad necesario.

Cuando el periodo fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

No se permitirán permutas de vacaciones en perjuicios de terceros.

Artículo 92. Vacaciones de empleados residentes en Canarias

Los empleados que tengan fijada su residencia laboral en Canarias que utilicen sus vacaciones para ver a sus padres, cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, hijos o hermanos residentes en la Península tendrán derecho a 6 días más de vacaciones para viajes y percibirán la mitad del importe de los gastos de desplazamiento por mar desde las Islas Canarias hasta Cádiz o Sevilla. Igualmente percibirá, en su caso, la mitad de los gastos de desplazamiento por mar de los familiares dependientes del empleado.

Cuando el disfrute de vacaciones se realice en dos períodos, los seis días adicionales sólo serán aplicables a uno de ellos.

Artículo 93.

Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al tiempo efectivamente trabajado, excepto en los supuestos de maternidad, adopción (en los términos del art. 48-4 E.T.), incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, suspensión de empleo y sueldo por sanción y permisos sin sueldo inferior a un mes, que no motivarán reducción de vacaciones.

Artículo 94.

Las vacaciones habrán de disfrutarse dentro de cada año natural, no pudiéndose renunciar a ellas ni compensarse en metálico.

Artículo 95. Elaboración calendario de vacaciones

Los empleados formularán la solicitud correspondiente durante el mes de Noviembre de cada año, haciendo constar la fecha o fechas en que deseen disfrutar sus vacaciones del año inmediato siguiente.

En dicha solicitud podrán hacer constar, en orden de preferencia, varias peticiones alternativas señalando las fechas que deseen. Dichas solicitudes serán entregadas, una vez cumplimentadas, por los interesados a sus responsables inmediatos y éstos últimos las remitirán a RRHH del Territorio que corresponda quienes confeccionarán, con audiencia de la Representación de los Trabajadores, los calendarios de vacaciones de los empleados que de ellos dependan directamente, por Grupos y Puestos Profesionales y por cada centro de trabajo en cada caso, durante la primera quincena del mes de diciembre.

Artículo 96.

Se procurará que el disfrute de las vacaciones anuales se realice por todos los trabajadores en los meses de Junio a Septiembre, siempre que así lo solicite el interesado.

Podrá establecerse el disfrute de las vacaciones anuales para todo el personal de una determinada unidad, concentrándose en una misma fecha el período mayor de éstas cuando, a juicio de la Empresa, proceda el cierre de la misma en el período de verano, teniendo en cuenta las peticiones realizadas por la mayoría de la plantilla afectada.

Artículo 97.

Señaladas las fechas, solamente podrán variarse a petición del empleado, mediante escrito razonado dirigido al jefe inmediato, en casos justificados y siempre que no se produzca trastorno grave a los compañeros o para el servicio. Las variaciones serán comunicadas al Comité de Empresa correspondiente.

Por imperiosas necesidades del servicio, la Empresa podrá variar dentro del año la fecha señalada para el disfrute de las vacaciones, informando al Comité de Empresa.

Artículo 98. Vacaciones rotativas

Para la confección del calendario de vacaciones, en caso de que coincidan las peticiones de distintos empleados de una misma dependencia, se establecerá una preferencia rotativa y equitativa, para la concesión de las peticiones de vacaciones, entre los trabajadores de cada unidad de trabajo.

La rotación de los trabajadores en la prioridad para la adjudicación del periodo de vacaciones solicitadas se realizará, preferentemente, donde el tamaño del grupo de trabajadores así lo aconseje, con el siguiente método:

1. Tomando como referencia el orden de preferencia del año anterior, se realizarán 4 grupos.
2. Se repartirá a los trabajadores, del grupo o unidad de trabajo, a partes iguales, o lo más aproximadamente posible, y por orden en los grupos establecidos.
3. Se rotará el orden de los grupos de forma que el último sea el primero, el primero sea el segundo y así sucesivamente. Estableciendo de esta manera un nuevo orden para la adjudicación de las solicitudes de vacaciones.
4. Cada vez que los grupos establecidos realicen una rotación completa, volviendo a la posición inicial, se realizará una rotación interna de los componentes de cada grupo, que dependiendo de la cantidad de trabajadores que compongan el grupo, se realizará de forma individual o por grupos para favorecer así la rotación de todos los trabajadores en un tiempo razonable.
5. Los trabajadores que por cualquier motivo (promoción, traslado, cambio de acoplamiento, …) se incorporen a la unidad de trabajo, a efectos de preferencia de concesión de la petición de vacaciones, serán incluidos, respecto al orden de preferencia establecido para la concesión de vacaciones el año en que se incorporan a la unidad, inmediatamente detrás del trabajador que aparecería delante de él, en una lista ordenada por antigüedad en la Empresa, antigüedad en el puesto profesional y mayor edad, realizando, posteriormente, lo indicado en los puntos 1, 2, 3 y 4 para la confección del nuevo orden de preferencia.

Siempre que cumpla el criterio establecido, de rotatividad y equidad, y sean aprobados por el respectivo comité de Empresa, o en su defecto con el acuerdo de todos los trabajadores afectados, podrán utilizarse programas informáticos diseñados al efecto o el método alternativo que se determine para establecer el orden de prioridad en la adjudicación del periodo de vacaciones, con objeto de facilitar la gestión.

Sin perjuicio de lo anterior, se tendrán en cuenta aquellas circunstancias que derivadas de la situación personal del empleado este deba disfrutar las vacaciones con sus hijos menores en una fecha determinada por estar así fijado en una resolución judicial que deberá acreditar fehacientemente.

El periodo principal o mayor tendrá prioridad sobre los periodos menores.

Como punto de partida para iniciar la rotación se tomará el orden establecido en la concesión de vacaciones del año 2016.

Cuando un grupo de empleados pertenecientes a determinados Puestos Profesionales tenga encomendada una función específica, se podrá establecer el orden de vacaciones con independencia del resto de empleados adscritos a los Grupos y Puestos profesionales en que aquellos estén encuadrados. Los empleados que ostenten cargo de mando o jefatura, no entrarán en el mismo calendario de vacaciones que el personal bajo su dependencia.

La confección del oportuno calendario de vacaciones del personal de la Empresa en los Grupos o Puestos profesionales de cada centro de trabajo se entenderá conjunto para todo aquel personal, aunque las distintas localidades de residencia de los empleados pertenezcan a provincia distinta de la que esté radicada la jefatura correspondiente o la dependencia o grupo de trabajo.

Artículo 99.

Los empleados que tengan asignado un trabajo en comisión de servicio fuera de su residencia, podrán solicitar por escrito de su jefe inmediato el disfrute de sus vacaciones en el mismo lugar o ser relevados y reintegrados a su centro de trabajo. En este último caso, la Empresa vendrá obligada a acceder a su petición si el empleado comisionado lo fue con carácter forzoso, siendo por el contrario facultativo de la misma el acceder o no si el empleado comisionado lo fue con carácter voluntario.

En el segundo supuesto, el empleado podrá elegir libremente la fecha de sus vacaciones una vez terminado el trabajo en comisión de servicio y no perjudique a un tercero con derecho preferente.

Artículo 100.

Todo empleado, al empezar el disfrute de sus vacaciones, tiene derecho a percibir, si lo solicita, los haberes correspondientes al período de las mismas.

Artículo 101. Bolsa de vacaciones

Cuando por necesidades del servicio, no puedan ser atendidas las peticiones de vacaciones en los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, los empleados tendrán derecho a percibir una "Bolsa de Vacaciones", cuya cuantía fijada en Convenio Colectivo, variará en función del mes en que deba disfrutarlas.

Los empleados que habiendo solicitado disfrutar todos o el mayor número de días de sus vacaciones, es decir, los 30 o los 20, durante el período antes expresado, no puedan hacerlas efectivas en dicho período por necesidades del servicio, percibirán la bolsa de vacaciones correspondiente al mes en el que realmente las disfruten.

Si el disfrute real, en el supuesto antes indicado, no se efectuara en un sólo mes natural, el empleado percibirá la bolsa de vacaciones por el importe correspondiente al mes en que disfrute el mayor número de días de vacaciones. En el caso de igualdad de días entre varios meses, se tomará el mes de inicio.

Si el empleado hubiera formulado su solicitud haciendo constar varias peticiones de fechas de disfrute en el orden de su preferencia, para tener derecho a la bolsa será necesario que cumpla uno de los dos requisitos siguientes:

a) Efectuar petición o peticiones de 30 ó 20 días sólo para el período de Junio a Septiembre, ambos inclusive, o

b) Efectuar, con preferencia, peticiones de 30 ó 20 días que cubran todo el período de Junio a Septiembre, aunque a continuación soliciten fechas que tengan establecida bolsa.

Dicha indemnización se hará efectiva el día inmediato anterior a la fecha del inicio de las vacaciones.

Si las vacaciones fueran fraccionadas, el mencionado abono se realizará el día anterior al comienzo del período de mayor duración de las mismas.

No se tendrá derecho a bolsa de vacaciones cuando una vez fijada la fecha del disfrute en el programa anual aprobado, se modifique la misma por causas ajenas al servicio.

CAPÍTULO XII

Permisos y suspensiones de contrato

SECCIÓN 1º **Permisos retribuidos**

Artículo 102. Permisos retribuidos

Con independencia de las prescripciones legales en materia de permisos retribuidos, los empleados incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a solicitar permisos con sueldo en cualquiera de los siguientes casos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio o constitución de pareja de hecho: 15 días naturales ininterrumpidos. El hecho causante deberá tener lugar dentro del permiso y en cualquiera de sus días.

b) Accidente o enfermedad grave, con o sin hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario del cónyuge o de ascendientes o descendientes por consanguinidad en cualquier grado; resto de parientes por consanguinidad y afinidad en los términos legalmente establecidos, así como de los cónyuges de hermanos/as: La duración del permiso será de 2 a 5 días naturales, dependiendo de la gravedad del caso, cuya valoración corresponde al Servicio Médico de Prevención de Riesgos Laborales.

Los días de permiso podrán disfrutarse independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que el disfrute coincida con la duración de la misma, es decir, no haya transcurrido, en ningún caso más de dos semanas y se disfruten como permiso retribuido el mismo número de días laborales que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, todas las intervenciones quirúrgicas se considerarán potencialmente graves.

c) Fallecimiento de los parientes mencionados en el apartado anterior, así como de los cónyuges de hermanos/as.

- 10 días naturales en los casos de fallecimiento de hijos o del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida.

- 4 días naturales por fallecimiento del resto de familiares que generan derecho al permiso.

d) Nacimiento de hijo o adopción o acogimiento preadoptivo permanente de un menor hasta seis años o mayor de seis pero menor de dieciocho años con discapacidad 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: 5 días naturales.

e) Exámenes finales y pruebas parciales liberatorias para la obtención de un título académico o profesional. Cuando se cursen con regularidad estudios en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título académico o profesional, se tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario, con efecto de ocho horas antes, como mínimo de la señalada en la convocatoria para concurrir a exámenes finales y pruebas parciales liberatorias. En este caso, el empleado deberá formular la solicitud con antelación suficiente y habrá de justificar debidamente la matriculación y su asistencia a las pruebas.

f) Pruebas de selección convocadas por la Empresa. Para asistir a pruebas de selección convocados por cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito del Convenio, el empleado, con efecto de ocho horas antes, como mínimo, de la señalada en la convocatoria tendrá derecho al tiempo necesario. Si la prueba o el curso se celebrara en lugar distinto a la residencia laboral del

empleado se tendrá derecho al permiso para el desplazamiento y abono de los gastos compensatorios señalados en el Anexo IV que correspondan. En este supuesto, se iniciará el viaje con el tiempo inmediato necesario para llegar al lugar del examen ocho horas antes del mismo o de la hora de la convocatoria en el caso de curso de formación. Asimismo, deberá iniciar el viaje de regreso, sin demora alguna, a no ser por causa plenamente justificada, una vez finalizada la prueba o curso.

g) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiéndose en este apartado las licencias legales o reglamentarias establecidas en favor de los trabajadores con cargo sindical representativo y el sufragio activo: Por el tiempo necesario.

h) Para asuntos propios: 4 días. Uno de estos días podrá disfrutarse de manera fraccionada mediante reducción de la jornada diaria sin que por este concepto puedan superarse las 7 horas y 30 minutos de duración anuales.

i) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural ó 2 días naturales siempre y cuando se trasladen enseres.

j) Acciones de voluntariado corporativo: el voluntario en activo prestará sus servicios solidarios preferiblemente fuera de la jornada laboral, no obstante, si por razón de los compromisos que se adquieran, la acción solidaria coincide con la jornada laboral, la empresa concederá hasta un total de 15 horas (a disfrutar de forma acumulada o fraccionada) al año o el equivalente, en su caso, a dos jornadas de trabajo para las acciones de voluntariado corporativo**.** A estos efectos no se computará dentro de las 15 horas las actividades desarrolladas por los voluntarios el Día Internacional del Voluntario Telefónica.

Asimismo aquellos empleados que sean designados como voluntarios líderes o coordinadores disfrutarán de 5 horas adicionales para el cumplimiento de este rol. El área responsable del voluntariado corporativo determinará el empleado que pueda desempeñar esta tarea.

k) Preparación al parto, realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Será por el tiempo indispensable.

l) Atención de hijos prematuros: En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

m) Matrimonio de familiar de primer o segundo grado de consanguineidad o afinidad: 1 día que deberá coincidir con la fecha de celebración.

n) Consulta de especialidades médicas. Operaciones e intervenciones ambulatorias sin ingreso. Por el tiempo estrictamente necesario para ello.

En los supuestos enunciados en los apartados a) al g), siempre que la circunstancia que origine el permiso exija el desplazamiento a localidad distinta de aquella en que tenga el peticionario su residencia laboral, se sumará al tiempo concedido el tiempo que se invierta en los viajes de ida y vuelta. A estos efectos, si el desplazamiento está entre 100 Km y 300 Km se concederá 1 día natural y, si fuera más de 300 Km se concederán 2 días naturales en ambos casos el tiempo adicional incluye la ida y vuelta.

A todos los efectos de disfrute de permisos se equiparan el matrimonio y las parejas de hecho legalmente constituidas y los hijos naturales, adoptivos o los menores en régimen de acogida permanente.

Si durante el disfrute del permiso por una de las causas enumeradas se produjera otra diferente, concluirá aquel disfrute en el momento de dicha producción, en que se iniciará, si el empleado así lo pidiera, el del permiso correspondiente a la nueva causa.

La solicitud de permiso deberá formularse con la antelación prudencial máxima que en cada caso permitan las circunstancias; en los supuestos de matrimonio o constitución de pareja de hecho del empleado, no será esa antelación inferior a siete días hábiles.

Artículo 103. Solicitud de permisos

Los permisos a que se refiere el artículo anterior serán solicitados por los procedimientos establecidos. El interesado, cuando se reintegre a su puesto, salvo en el permiso para asuntos propios, si se considera necesario, deberá justificar documentalmente las causas que motivaron el permiso disfrutado.

La fecha de disfrute del permiso para asuntos propios, se acordará con el jefe inmediato en función de las necesidades del trabajo.

Artículo 104. Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1 del TRET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los empleados tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora diaria, divisible en dos períodos de media hora cada uno, si así lo desean, al objeto de prestar la atención necesaria al lactante. Este derecho podrá ser ejercitado igualmente por la madre o padre adoptante.

Podrán sustituir este derecho por una hora de reducción de la jornada a su comienzo o finalización, sin que pueda fraccionarse en estos casos.

Se podrá acumular las horas por lactancia al periodo de baja maternal, disfrutándose a continuación de la misma y sin solución de continuidad un permiso retribuido de 15 días laborables, teniendo en este caso la consideración de laborable de lunes a viernes. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Este derecho sólo podrá disfrutarse cuando la trabajadora se incorpore sin solución de continuidad a su puesto de trabajo y permanezca prestando sus servicios durante los nueve meses siguientes a dicho permiso. En cualquier caso, los días que correspondan por acumulación se ajustarán al tiempo de prestación efectiva de servicios durante los meses siguientes a la finalización del descanso por maternidad.

Se acuerda la extensión de este permiso para aquellos trabajadores en supuestos en los que se dé la condición que el otro progenitor sea trabajadora autónoma o por cuenta propia, o en situación legal de desempleo.

El derecho enunciado en los párrafos precedentes, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre del menor.

En todo caso, quien ejercite el derecho vendrá obligado a comunicar a su jefe inmediato el período elegido para disfrutar el mencionado permiso.

SECCIÓN 2º **Permisos sin sueldo**

Artículo 105.

El empleado tendrá derecho a obtener cada año permiso sin sueldo de hasta 30 días, que podrá disfrutar en períodos de duración variable, solicitándolo por el procedimiento establecido para ello,

con la mayor antelación posible, y le será concedido, en el plazo de dos días desde la fecha de solicitud, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

Este tiempo de permiso sin sueldo de hasta 30 días será computable a todos los efectos como de servicio efectivo.

Artículo 106.

El empleado, salvo que se halle contratado con carácter eventual, para obra o servicio determinado o para sustituir a otro empleado con contrato suspendido y derecho a reserva de puesto de trabajo, podrá solicitar permiso no retribuido de uno a seis meses al año. La petición habrá de realizarla por escrito, por conducto reglamentario, por los procedimientos establecidos, con la mayor antelación posible, y le será concedido, previo informe de la Dirección de la Empresa y Comité correspondiente, así como de las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos, en el plazo de siete días desde la fecha de la solicitud, si la organización racional del trabajo lo permite. Si no fuera posible la concesión de la totalidad del permiso solicitado, podrá contemplarse la concesión de períodos inferiores.

El trabajador a quien se conceda este permiso tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, pero la duración del mismo no será computada a ningún efecto, sin que suponga la ampliación del tiempo de duración convenido en los supuestos de contratos temporales.

El empleado podrá dar por terminado el permiso sin sueldo antes de que expire el plazo para el cual fue concedido.

En el caso de que se produzcan varias solicitudes de permiso sin sueldo y no puedan ser atendidas simultáneamente todas ellas, se concederá preferencia, en todo caso, al solicitante en quien concurra motivo más grave y urgente.

Artículo 107.

La concesión de todo permiso se efectuará obligatoriamente por los medios habituales dirigido al interesado, en el que se hará constar nombre y apellidos, Grupo Profesional y/o Puesto, lugar de trabajo y fechas de comienzo y terminación de la licencia otorgada.

Al finalizar cualquier clase de permiso, el empleado se reintegrará automáticamente a su puesto, no siendo necesaria ninguna solicitud por su parte ni requerimiento de la Empresa.

La no presentación del empleado en la fecha que corresponda, será considerada, salvo que medie y se acredite falta justificada, como abandono de destino.

Artículo 108.

Si durante el disfrute de estos permisos sin sueldo el empleado se ausentara de su domicilio, deberá comunicar a su jefe inmediato la dirección en donde pueda ser localizado en caso de necesidad.

SECCIÓN 3º **Excedencias**

Artículo 109.

Se reconocen dos clase de excedencias: voluntaria y forzosa; ninguna de ellas dará derecho a la percepción de haberes, mientras no se reincorpore al servicio activo el excedente.

Artículo 110.

Sin perjuicio de lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes a las que el presente Convenio Colectivo se remite, se establecen las siguientes modalidades en materia de excedencias voluntarias:

1) Todo trabajador que cuente al menos con un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria de cuatro meses a cinco años, y de hasta 8 años si posee, al menos, una antigüedad de cinco años.

No podrá ser solicitada de nuevo por el mismo trabajador excedencia voluntaria, hasta transcurridos tres años desde el final de la anterior.

Artículo 111. Excedencia por cuidado de hijos y/o familiares

1) Los trabajadores tendrán derecho a obtener una excedencia voluntaria por un período no superior a cuatro años, para atender al cuidado de cada hijo menor, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o en su caso de la resolución administrativa o judicial. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia voluntaria que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. A estos efectos, el empleado deberá poner en conocimiento de la Empresa su propósito de pedir dicha excedencia, para el cómputo del plazo que se inicie. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2) Igualmente, los trabajadores tendrán derecho a una excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Este derecho podrá disfrutarse de manera fraccionada.

El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación será convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo Grupo/Puesto profesional o equivalente.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 112.

Las solicitudes de excedencia se cursarán por el procedimiento establecido. En la misma instancia se consignarán expresamente los motivos de la petición y el tiempo por el que se desea la excedencia.

La concesión de la excedencia por parte de la Empresa habrá de realizarse en el plazo máximo de dos meses, según sea o no posible la sustitución inmediata del solicitante.

En general, y en todo caso en los supuestos de excedencia voluntaria, el comienzo de su disfrute quedará en suspenso, mientras no se liquide por el empleado el saldo de anticipo o deuda que tenga pendiente con la Empresa.

Artículo 113.

El tiempo de excedencia voluntaria a excepción de la prevista para el cuidado de hijos y/o familiares no se computará a ningún efecto, estimándose que el empleado continúa en dicha situación mientras no vuelva a posesionarse de su nuevo puesto.

Deberá solicitarse el reingreso un mes antes de expirar el tiempo de excedencia.

El excedente voluntario que solicite el reingreso deberá ser acoplado en su antigua población de residencia, si existiera vacante de su Puesto Profesional, en el plazo máximo de un mes. Si esto no fuera posible, la Empresa, dentro del mismo plazo, le notificará la imposibilidad de acceder a su petición.

Artículo 114.

El empleado puede dar por terminada su situación de excedencia antes de que expire el plazo para el cual se le concedió, sin más que hacerlo constar en su solicitud de reingreso, pero la Empresa no podrá interrumpir tal situación.

Todo empleado en situación de excedencia voluntaria está obligado a comunicar a la Empresa el nuevo domicilio que fije.

Artículo 115.

El excedente que no solicite el reingreso en los plazos señalados o que solicitado y obtenido en vacante de su Puesto Profesional no se reintegre al trabajo dentro del plazo establecido para los traslados, será baja definitiva en la Empresa, sin formación de expediente, por abandono de destino, a menos que el interesado reclame contra dicha determinación y justifique satisfactoriamente la causa del retraso en reintegrarse al servicio.

Artículo 116.

El empleado excedente, antes de reintegrarse de nuevo a su puesto de trabajo deberá ser objeto de un reconocimiento médico por el servicio de Prevención de Riesgos Laborales que acredite su aptitud física y estado de salud precisos para desempeñar el cometido que se le asigne.

Artículo 117.

En cuanto a las circunstancias y condiciones que dan lugar a la situación de excedencia forzosa se estará a lo preceptuado en la legislación vigente.

CAPÍTULO XIII

Movilidad funcional y geográfica

SECCIÓN 1º Movilidad Funcional

Artículo 118. Antecedentes

El modelo de movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna y de eficiencia que genera una adecuada dotación de los recursos necesarios, con la capacitación idónea para la realización de las diferentes actividades, con criterios de eficiencia y rentabilidad, ha de garantizar la empleabilidad en la Empresa, de modo que todos los trabajadores tengan actividad, y que esa actividad aporte el mayor valor.

A través de la movilidad funcional se cumplen los siguientes objetivos:

- Dar respuesta a los cambios funcionales, tecnológicos y organizativos que se han producido.
- Posibilitar el desarrollo profesional y económico de los trabajadores.
- Mejorar la adaptabilidad a la actividad dentro de la propia localidad.
- Facilitar la incorporación de colectivos procedentes de la convergencia con otras empresas.

La Empresa facilitará los procesos de formación tanto troncal como específica, que se abordará en la Comisión Interempresas de Formación, buscando la igualdad de oportunidades laborales y de promoción, facilitando una posible adaptación laboral a los trabajadores de un mismo puesto profesional, potenciando su rotación.

A partir del 1 de enero de 2016 a TME y TSOL les serán de aplicación las disposiciones de esta Sección sobre movilidad funcional.

Artículo 119. Movilidad entre Puestos Profesionales dentro del mismo Grupo Profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones de distinto puesto dentro del Grupo Profesional podrá realizarse por razones de eficiencia y adecuación de los recursos a la actividad, con participación de la Representación de los Trabajadores en el Comité de Empresa correspondiente.

El trabajador, mientras realice las funciones de otro Puesto Profesional percibirá, si la hubiere, las diferencias salariales respecto al nivel salarial de igual o inmediatamente superior cuantía a las del puesto profesional cuyas funciones realice.

En estos procesos se mantendrán las preferencias/prioridades siguientes:

a) En primer lugar las aptitudes profesionales del personal afectado, atendiendo el contenido sustancial de la misión y funciones previstas en el Convenio para el puesto profesional que venían desempeñando en comparación con las del puesto profesional de destino.

En segundo orden de prioridad, la similitud entre el nivel salarial del puesto profesional de origen y el de destino.

b) No existiendo otras alternativas, se podrá destinar a los empleados a la realización de funciones de otros grupos o puestos sin atenerse a los principios enunciados en los dos primeros párrafos del apartado anterior. A fin de atender las necesidades en la forma más eficiente posible, se analizarán todas las opciones viables antes de acudir a la movilidad funcional descendente.

c) En el caso de existir mayor número de peticionarios para ocupar plazas por el procedimiento de movilidad recogido en este artículo que plazas vacantes y, existiendo igualdad de condiciones en los mecanismos descritos en los apartados a) o b) anteriores, se priorizarán las peticiones de los empleados con el perfil más idóneo, bien previo análisis de sus antecedentes profesionales o formativos, bien mediante la realización de las pruebas de evaluación correspondientes (concurso, examen...).

Cuando la movilidad afecte únicamente a una parte de la plantilla del centro de trabajo o de la localidad y no existieran suficientes empleados voluntarios, se aplicarán, en función de las plazas existentes, los criterios previstos en los apartados a) y b) anteriores y, en igualdad de condiciones, se designará a los empleados con el perfil más idóneo constatado del análisis de sus antecedentes profesionales y formativos.

Con carácter anual se analizarán y resolverán en el seno de la Comisión Interempresas de Clasificación Profesional, la situación de los empleados que lleven realizando funciones de otro puesto profesional durante los 12 meses inmediatamente anteriores y que respondan a situaciones no coyunturales. En estos casos, se permitirá la consolidación del derecho al reconocimiento del nuevo puesto profesional cuyas funciones se han venido realizando, salvo renuncia expresa del trabajador.

Artículo 120. Movilidad entre Grupos Profesionales.

La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores de Puestos Profesionales no correspondientes al Grupo Profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible.

A estos efectos, se entenderá por Puesto Profesional de otro Grupo Profesional superior cuando las retribuciones salariales asignadas a cada uno de los niveles de adscripción sean de mayor cuantía que las de procedencia del empleado. Y se considerará puesto profesional de otro Grupo Profesional inferior, cuando las retribuciones salariales asignadas a cada uno de los niveles de adscripción sean de menor cuantía que las de procedencia del empleado.

En los casos de movilidad funcional descendente se informará con carácter previo a la Representación de los Trabajadores en el ámbito provincial.

El trabajador percibirá, si la hubiere, las diferencias salariales respecto al nivel salarial de igual o inmediatamente superior cuantía a las del puesto profesional cuyas funciones realice, salvo en los casos de funciones inferiores en los que se mantendrá la retribución de origen.

Excepcionalmente, en supuestos de cese de actividad o cierre de centros si no fuese posible la reubicación en puestos del mismo Grupo Profesional, se podrá reubicar a los trabajadores afectados por estos procesos, en puestos de otros Grupos con la participación de la RRTT en los Comités de Empresa, y se aplicarán los criterios y trámites de información a la Comisión Interempresas de Clasificación Profesional.

En el caso de que un trabajador esté haciendo funciones superiores pertenecientes a un puesto de otro Grupo Profesional, ningún empleado podrá por este hecho consolidar el derecho a que le sea reconocida su pertenencia a dicho grupo sin haber superado el oportuno proceso para la cobertura de la vacante, con excepción de los supuestos de reasignaciones en que se aplicará lo previsto en el artículo 119.

Tendrá la consideración de plaza vacante la que estuviera desempeñada por el trabajador que perciba las diferencias a que se refieren los apartados anteriores durante un plazo superior a 6 meses.

Artículo 121. Función superior

Cuando el empleado realice tareas o funciones gratificadas, tendrá derecho a percibir el importe de la gratificación correspondiente por todo el tiempo que venga realizando dichas tareas o funciones.

Artículo 122.

Para ejercer las funciones de Grupo y/o Puesto Profesional superior se requerirá indispensablemente la orden escrita del jefe inmediato del interesado.

Artículo 123.

Para ser acreedor del derecho a la percepción de las diferencias a que se refieren los artículos 119 y 120, habrán de efectuarse íntegramente las funciones del Puesto Profesional considerado superior por su mayor retribución, y no de manera parcial ni compartida con los jefes inmediatos o cualesquiera otros empleados.

Artículo 124.

Los puestos desempeñados con percepción de diferencias, serán adjudicados por los procedimientos reglamentarios tan pronto como puedan considerarse vacantes.

Tendrán automáticamente la consideración de plazas vacantes las que estuvieran desempeñadas por trabajadores que perciban las diferencias durante un plazo superior a seis meses, salvo en el caso de cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos 119 y 120 que posibiliten la consolidación del derecho al reconocimiento del nuevo puesto profesional cuyas funciones se han venido realizando, salvo renuncia expresa del trabajador.

No obstante, en los casos en que los titulares estén disfrutando del derecho a ausencia reglamentaria con reserva de plaza o en situación de incapacidad temporal, no se producirá vacante hasta la expiración del tiempo reglamentario.

Artículo 125.

Ningún empleado podrá, por el hecho de realizar funciones correspondientes a puestos profesional superior, consolidar el derecho a que le sea reconocido dicho puesto profesional, sin haber superado el oportuno proceso de selección/promoción, excepto en los supuestos que reúnan los requisitos del último párrafo del artículo 119 Movilidad entre Puestos Profesionales dentro del mismo Grupo Profesional.

SECCIÓN 2º **Movilidad Geográfica**

Antecedentes

En Telefónica de España en los últimos años y ligado a los diferentes procesos de reestructuración de empleo, voluntarios, universales y no discriminatorios en el marco de la negociación colectiva hemos venido manteniendo los compromisos de no movilidad geográfica interprovincial forzosa, y derivado de ello se han venido provocando inevitablemente ciertos desajustes en la distribución geográfica de los recursos en los diferentes territorios.

Por todo ello, consideramos que durante la vigencia de este Convenio, necesitamos ordenar en el contexto de las tres empresas el esquema actual de recursos, actuando sobre las ineficiencias creadas por la dispersión territorial de recursos y actividades, con objeto de buscar la mejora de la empleabilidad para dar estabilidad a la residencia laboral, y al mismo tiempo contribuir a los objetivos de eficiencia, con una mejor distribución de recursos y actividades que aporten más valor en la Empresa.

De este modo y atendiendo a las particularidades expuestas, ambas partes comparten el objetivo de avanzar en la ordenación de las actividades en el seno de Telefónica de España con carácter previo a la creación de un modelo de movilidad común para el conjunto de las empresas vinculadas. Esta medida debería traducirse en una mejor reubicación de los recursos, procurando la realización del máximo número de traslados, concediendo en todo caso un alto valor a la voluntariedad, de modo que los siguientes pasos de aplicación de un modelo similar en las tres empresas vinculadas redunden en beneficio de todos.

Por otra parte, TME y TSOL cuentan con un número menor de empleados y a su vez con un alto nivel de concentración geográfica en Madrid y Barcelona fundamentalmente, de modo que la aplicación de un modelo similar en las tres empresas dificultaría y abriría un foco de disfunción en la adaptación necesaria con la reordenación previa de los recursos en TdE primando la voluntariedad.

En consecuencia las partes acuerdan abordar estas cuestiones de manera convergente para la elaboración de propuestas en relación a los mecanismos de movilidad geográfica en la Comisión de Ordenación de los Recursos creada en el presente Convenio. Hasta alcanzar un acuerdo en dicha Comisión se aplicarán las normas previstas para cada una de las empresas tal y como se exponen a continuación:

TELEFÓNICA DE ESPAÑA

1) Movilidad geográfica voluntaria en TdE

Artículo 126.

En Telefónica de España se han venido realizando los máximos esfuerzos en relación a las peticiones de traslados de sus trabajadores y se ha llevado a cabo la concesión de un número muy significativo, hasta alcanzar el máximo posible hasta la fecha, y es intención de la Empresa

continuar en línea con la trayectoria mantenida en los últimos años, e incluso mejorarla mediante la deslocalización de actividades, dentro de las posibilidades que la actividad generada por las demandas de nuestros clientes lo permitan.

Por otra parte, es una realidad que la creación de empleo e incremento de plantilla no se produce en los mismos términos de hace décadas, lo que dificulta la rotación geográfica con el volumen y la frecuencia que era posible entonces, sino que además, las nuevas tecnologías, la forma de relación con nuestros clientes, la automatización de la red, etc., afectan a las posibilidades de incrementar plantillas en el conjunto del territorio, y muestran una tendencia creciente a la concentración, y a la pérdida de empleos tradicionales más operativos que requerían la inmediatez y presencia física en instalaciones, principalmente relacionados con la supervisión y operación de la red.

1. A tal efecto y durante la vigencia de este Convenio en Telefónica de España, y con objeto de conocer anualmente por parte de la Empresa y de la RR.TT. las preferencias de los empleados respecto a la localidad donde desean realizar su actividad, para analizar y planificar las decisiones de reubicación de recursos e incluso para la adopción de determinadas medidas de gestión relacionadas con el volumen de empleo necesario para la realización de las actividades en las distintas localidades, los empleados podrán solicitar plaza dentro de su Puesto Profesional en las localidades a las que desean trasladarse durante el mes de diciembre de cada año, teniendo validez su solicitud durante todo el año siguiente.

a. Se procurará conceder traslados ordinarios de los puestos profesionales en que sea posible, teniendo en cuenta las preferencias previstas en el presente texto. Igualmente se concederán los traslados solicitados, previamente a la resolución de las convocatorias (con la excepción de aquellos concursos de méritos, diferentes Escuelas, y demás procesos cuya finalidad sea la de consolidar los Puestos Profesionales cuyas funciones se vienen desarrollando, cubrir puestos de trabajo que requieran un perfil determinado o conseguir la reubicación de determinados colectivos, procesos todos ellos que se realizan con la participación de los Representantes de los Trabajadores). Además, una vez al año, se estudiará la posibilidad de conceder traslados y/o permutas para todos los puestos profesionales en los que sea posible.

b. No obstante lo anterior, en base a cumplir con el objetivo de resolver el mayor número de peticiones de traslado posibles y conseguir la optimización de la ubicación geográfica de los empleados, cuando el perfil del puesto a cubrir lo requiera, se tendrá en cuenta la mejor adecuación del perfil del empleado al puesto de trabajo a cubrir.

En estos traslados realizados sobre la base del perfil profesional del empleado, que serán informados y analizados en la Comisión a la que se atribuya esta competencia, no se realizarán los cambios de acoplamiento previos, salvo en los supuestos en que haya empleados que reúnan el perfil requerido y tengan solicitado el cambio de acoplamiento durante el mes de diciembre del año anterior a la unidad de destino, en cuyo caso, con la RRTT se analizarán las circunstancias que concurren y se propondrá la solución más idónea.

2. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa podrá publicar también a lo largo del año, puestos de trabajo a cubrir en las diferentes localidades cuando las necesidades de la organización así lo requieran, estableciendo el número de puestos, requisitos especiales para acceder a los mismos y los plazos de presentación de solicitudes, con la finalidad de que los empleados interesados que cumplan los requisitos exigidos puedan solicitar las mismas. En estos procesos podrán participar también, sí así se estima oportuno y previa solicitud, los empleados que reúnan los requisitos exigidos de la propia residencia donde se ubiquen estos puestos, además de los empleados que hayan solicitado el traslado durante el mes de diciembre del año anterior.

Se podrán realizar las pruebas que se estimen convenientes para la acreditación de los requisitos exigidos. En estos supuestos no se realizarán cambios de acoplamiento con carácter previo a la adjudicación.

La resolución de estos procesos se realizará con la Representación de los Trabajadores, quienes participarán a través de dos miembros designados por el Comité Intercentros de TdE.

Los empleados que se trasladen voluntariamente a otra localidad, deberán permanecer, con carácter general, un mínimo de dos años en la nueva residencia para poder obtener otro traslado voluntario, salvo que entre ambos haya mediado un traslado a iniciativa de la Empresa. El mismo tratamiento se dará a los empleados que renuncien al traslado voluntario, una vez concedido el mismo.

Una vez adjudicadas las plazas, se cumplimentarán los traslados en un plazo inferior a 30 días naturales desde el momento de la resolución, teniendo el empleado los plazos de incorporación y las compensaciones económicas previstas en el artículo 128 del presente convenio, a excepción de los empleados destinados a actividades comerciales dada la periodicidad establecida en la gestión de cartera de clientes, en este caso el traslado se formalizará al finalizar el ejercicio.

3. En todos los casos tendrán prioridad los traslados provinciales sobre los interprovinciales.

4. Teniendo en cuenta, como ya se ha mencionado en los principios generales, que la finalidad de estas medidas es la de asegurar la empleabilidad de los trabajadores en activo, éstos tendrán prioridad a la hora de ocupar los puestos a cubrir sobre los empleados que se encuentren en situación de excedencia.

Artículo 127.

La provisión de vacantes por el procedimiento de concursos de traslados para el personal fijo de Telefónica de España se ajustará a las normas siguientes:

a) Solicitudes:

1. Podrán solicitar traslado todos los empleados con carácter de fijos en la Empresa que cuenten con al menos dos años de prestación de servicios efectivos en el Puesto Profesional y que deseen cubrir vacante de su mismo Puesto Profesional en otra residencia.

2. Las solicitudes se formularán entre el 1 y el 31 de Diciembre y tendrán vigencia durante todo el año siguiente. En ellas podrán incluirse hasta siete localidades, indicando el orden de preferencia que deba ser tenido en cuenta en el fallo del concurso. En el resto del año, únicamente podrán anularse alguna o todas las vacantes solicitadas, pero no se aceptarán cambios de las mismas, ni nuevas solicitudes, una vez cerrado el plazo de admisión de las mismas salvo en los casos siguientes:

2.1 Solicitudes de reingreso de excedencia, cuando sea necesario por no existir o no solicitar vacante en su antigua residencia.

- Personal procedente de excedencia que reingrese en residencia distinta a la que tenía en activo por no haber vacante en la anterior.

- Empleados que cumplan los dos primeros años de prestación efectiva de servicios con la condición de fijo con posterioridad al cierre de admisión de solicitudes.

- Empleados acogidos a las preferencias legales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para el cambio de residencia de uno de los cónyuges o pareja de hecho, la preferencia para los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo así como, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, en los términos establecidos en los mismos.

Todas estas solicitudes se incorporarán a las realizadas dentro del plazo inicial, en las mismas condiciones a efectos de preferencia. El plazo de admisión para estos casos terminará 30 días antes de la resolución del correspondiente concurso.

2.2 Personal que como consecuencia de haber superado una convocatoria cambie de Puesto Profesional con posterioridad al cierre de admisión de solicitudes.

En la solicitud que formulen podrán incluir exclusivamente su anterior residencia u otra de la misma provincia si se trata de nueva solicitud. En otro caso, las que tuvieran solicitadas en la petición de traslado formulada con su anterior puesto profesional.

Estas solicitudes tendrán siempre menor preferencia para la adjudicación de vacantes que las formuladas en el plazo reglamentario y deberán extenderse en el plazo de 30 días desde la fecha de efectividad de los nombramientos.

b) Listas y preferencias:

1. Dentro del primer mes de cada año se publicarán las listas por Puestos Profesionales y especialidad en su caso, y localidades solicitadas y dentro de ellas se ordenarán de mayor a menor preferencia de los solicitantes.

1.1 Se establece un plazo de quince días a partir de la entrega de las listas al Comité Intercentros y a los Sindicatos más representativos y, a nivel provincial, a los respectivos Comités de Empresa, para que a la vista de los datos que figuran en dichos listados, los interesados puedan efectuar las reclamaciones que consideren oportunas. Una vez transcurrido dicho plazo no se admitirán nuevas reclamaciones al respecto. Analizadas y resueltas las reclamaciones se procederá a publicar las listas definitivas.

2. En la confección de las listas de solicitudes de traslado se tendrán en cuenta, con independencia de las que existan legalmente, las siguientes preferencias:

a. Mayor antigüedad efectiva dentro del Puesto Profesional al que pertenezca. El cómputo de la antigüedad se iniciará desde la fecha en que realmente pasó al Puesto Profesional, con independencia de la antigüedad que a otros efectos (de plantilla o económicos) se le haya reconocido.

b. Mayor antigüedad efectiva en la Empresa, iniciándose el cómputo desde la fecha de ingreso.

c. Mayor edad.

Los empleados acogidos a las preferencias legales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para el cambio de residencia de uno de los cónyuges o pareja de hecho, la preferencia para los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo así como, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, en los términos establecidos en los mismos que sean reconocidas en fecha posterior a la solicitud, pero con anterioridad al fallo, serán consideradas en dicho fallo.

c) Fallos de concursos:

1. Los fallos de concurso de traslados se producirán cuando sea preciso cubrir las vacantes existentes y en todo caso antes de la finalización de las convocatorias en curso.

Para la concesión de dos traslados voluntarios consecutivos a un mismo empleado, será necesario que medien al menos dos años entre las fechas de concesión, salvo que entre ambos haya mediado un traslado a iniciativa de la Empresa. A estos efectos se considerará también traslado voluntario, el cambio de residencia producido al participar en convocatorias, cuando pudiendo elegir plaza en la propia residencia se opte por otra distinta. En este caso se tendrá en cuenta como referencia la fecha de efectividad del nombramiento.

A lo largo del año se podrán efectuar los fallos de traslados necesarios para cubrir posibles vacantes de Puestos Profesionales o para lograr una mejor distribución del personal y estabilidad de la plantilla.

Una vez publicados los traslados en los medios habituales, se cumplimentarán en todos los casos en el plazo máximo de 45 días.

Se exceptúan los empleados destinados a actividades comerciales, dada la periodicidad establecida en la gestión de cartera de clientes. En este caso el traslado se formalizará al finalizar el ejercicio.

2. No se admitirán renuncias, una vez publicado el fallo de un concurso de traslado, salvo que no se produzcan perjuicios a terceros, tanto a los afectados por el propio concurso como a los participantes de la convocatoria ulterior.

Concedido el traslado o admitida la renuncia al mismo, quedarán anuladas automáticamente el resto de localidades que se hayan solicitado.

Artículo 128. Compensaciones por traslado

Cuando el empleado se traslade por propia iniciativa a otra población, recibirá el importe de los gastos de locomoción de él y de los familiares dependientes y una compensación económica de tres a siete días de dieta en su nivel provincial y en relación a la distancia del traslado y a sus familiares dependientes. Los plazos de incorporación en estos traslados serán determinados por la Empresa en cada caso, con un límite de seis días hábiles, si el traslado fuese dentro de la Península y de doce días también hábiles en los demás casos. El peticionario deberá ser avisado por su Jefe inmediato, con antelación no inferior a setenta y dos horas, excepto en los traslados por terminación de cursos.

Artículo 129. Permutas

Los empleados del mismo puesto profesional podrán permutar sus respectivos destinos si no existen perjuicios a terceros y siempre que hubiesen solicitado con anterioridad plaza en concurso de traslados.

Los adjudicatarios percibirán el importe de los gastos de locomoción y dietas en la misma cuantía que en el caso de traslados por concurso, debiendo permanecer en la nueva residencia dos años para optar a un nuevo traslado o permuta.

La concesión de las permutas se publicará en los medios habituales.

2) Comisiones de servicio en TdE

Artículo 130. Comisiones de servicio

El empleado que haya de desplazarse a población distinta de la de su residencia habitual en comisión de servicio, es decir, para la realización de algún trabajo, tendrá derecho, mientras dure, al abono de las dietas que correspondan. Si únicamente realiza una o dos comidas fuera de su residencia, tendrá derecho a la compensación de comida correspondiente si hubiera lugar a ello. A estos efectos, se entenderá el derecho a la compensación de una comida, cuando el empleado vuelva a la localidad de residencia antes de las 21 horas; a dos compensaciones de comida si lo hace entre las 21 y las 24 horas y a la dieta completa cuando tenga que pernoctar fuera de su residencia.

Igualmente tendrá derecho a que le sean abonados los gastos de locomoción en la clase que corresponda, cuando utilice medios públicos.

Si la Empresa facilita medios de locomoción propios, el empleado no tendrá derecho al abono de gastos por tal concepto.

Los viajes en comisión de servicio se realizarán dentro de la jornada normal. En caso de no ser ello posible, se compensará de la jornada laboral el tiempo invertido en los mismos. Esta compensación se efectuará atendiendo, a ser posible, los deseos de los trabajadores afectados.

Los viajes en comisión de servicio no se realizarán en domingo o festivo, salvo en los casos de necesidad grave y urgente y con derecho a descanso compensatorio de un día por cada domingo o festivo empleado en el viaje.

Si la comisión de servicio es por tiempo superior a tres meses, el empleado tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Fuera de dicha excepción, la comisión de servicio no se considerará interrumpida hasta la total finalización de los trabajos que la motivaron, salvo casos de fuerza mayor, enfermedad o cualquier otro tipo de necesidad grave y justificada del empleado o cuando surjan circunstancias excepcionales que así lo aconsejen, sin que su duración pueda rebasar los topes máximos legales. Durante la comisión de servicio, el empleado podrá regresar a su domicilio cada semana para disfrutar allí el descanso semanal que le corresponda, siendo a su cargo los gastos de locomoción, pero sin pérdida del derecho a percibo de las dietas correspondientes a dichos días de descanso semanal.

Artículo 131.

Siempre que sea necesaria la asignación de un trabajo en comisión de servicio y no fueran precisos conocimientos o aptitudes especiales, se observarán las siguientes normas durante cada año:

1. Para el desplazamiento en comisión de servicio, se elegirá de entre los voluntarios que durante los últimos doce meses hayan permanecido más tiempo en comisión de servicio con carácter forzoso, a los que tengan más familiares dependientes, y a igualdad de condiciones de entre ellos, a los que tengan mayor antigüedad en el Puesto Profesional, o mayor antigüedad en la Empresa o mayor edad, por este orden.

2. En el caso de no existir voluntarios, se destinará en primer lugar a los empleados que durante los doce últimos meses hayan permanecido más tiempo en comisión de servicio con carácter voluntario, a los que tengan menos familiares dependientes, a los que no estén cursando estudios en su residencia en centros oficialmente reconocidos, a los que no tengan familiares dependientes con discapacidad, a los que no desempeñen cargos públicos ni sean representantes legales de los trabajadores y, en igualdad de condiciones el de menor antigüedad en el Puesto Profesional, en la Empresa y el de menor edad, por este orden. Salvado lo establecido en el párrafo primero de este artículo, una vez reintegrado a su residencia el empleado comisionado con carácter forzoso, no podrá enviársele de nuevo en comisión de servicio dentro de los 12 meses siguientes en tanto existan en la plantilla de su residencia empleados del mismo Puesto Profesional y especialidad, en su caso, que no hubiesen sido desplazados por tal motivo.

3. Los trabajadores temporales solo serán destinados en comisión de servicio en casos excepcionales.

Artículo 132.

Por dietas se entiende la cantidad que como compensación de gastos devenga el empleado a quien se confía un trabajo en comisión de servicio, por cada día que permanezca en dicha situación.

La cuantía de la dieta será única, con independencia del Puesto Profesional que ostente el trabajador.

No obstante lo anterior, se establecen dos tipos de dieta en función de que el desplazamiento se produzca dentro o fuera de la provincia en que resida el empleado, salvo en supuestos en los que los desplazamientos dentro de ésta se realicen a localidades que disten más de 90 kilómetros de la de su residencia, en que excepcionalmente se abonará la dieta interprovincial.

En las comisiones de servicio en que se efectúen desplazamientos entre distintas islas de las Direcciones Provinciales de Baleares, Tenerife y Las Palmas y las realizadas entre Cádiz y Málaga a Ceuta y Melilla respectivamente y viceversa, se abonará cuando proceda, el importe de la dieta interprovincial.

El importe de la dieta interprovincial se incrementará en un 20 por 100 cuando la comisión de servicio tenga una duración igual o inferior a tres días consecutivos en la misma localidad.

Artículo 133.

Además de los supuestos previstos en el párrafo primero del artículo 130, se abonará la compensación por comida al personal dentro de su residencia cuando, a juicio del jefe de la respectiva dependencia, no sea aconsejable su desplazamiento hasta el domicilio para la comida o cena, por precisarse la continuidad del trabajo con la menor interrupción posible de tiempo.

El importe de la compensación de comida, idéntico para todos los trabajadores sea cual fuere su puesto profesional, será fijado en Convenio.

Artículo 134.

Se entiende por gastos de locomoción los que se originen al empleado que se traslade a lugar distinto de su residencia, tanto de ida como de regreso a la misma, cuando sea destinado en comisión de servicio. Se incluye en estos gastos cualquier medio de transporte público de viajeros, e incluso el vehículo propiedad del empleado, cuando esté autorizado para utilizar este medio, en los términos establecidos en el artículo 68.

Como norma general, todos los empleados, con independencia del Grupo o Puesto Profesional al que pertenezcan, tendrán derecho a efectuar sus viajes en preferente si fuera en tren, a excepción del AVE y trenes de velocidad alta, y en clase turista en los aéreos.

Artículo 135.

Todo empleado a quien se le encomiende una comisión de servicio con derecho a dietas, podrá solicitar de la Empresa el importe aproximado de las que haya de devengar, así como de los gastos de locomoción, siempre que la comisión de servicio no dure más de quince días; en otro caso, podrá solicitar los anticipos escalonadamente.

3) Movilidad geográfica a iniciativa de la empresa en TdE

Artículo 136.

Durante la vigencia de este Convenio, se desarrollará un mapa de actividades por provincias y vinculado al mismo, un plan de eficiencia provincial para distribuir los recursos hacia las zonas donde radiquen las actividades de creación de valor de la Empresa.

A ello debemos unir otro objetivo compartido por las partes en este ámbito de negociación, como es la deslocalización de actividades especialmente fuera de los grandes centros de Madrid y Barcelona, propiciando de este modo una mejor reubicación de los recursos y un mayor número de traslados voluntarios.

Para la elaboración del plan de eficiencia provincial se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- Dependencia jerárquica del empleado en la provincia.
- Definición de actividades de provincias con número de empleados.
- Grado de dispersiones provinciales.

- Fijación de localidades con excedente/sobredimensionamiento de plantilla.

Teniendo en cuenta la premisa fundamental compartida por ambas partes, en el sentido de que todos los trabajadores tengan actividad, en el marco fijado en el plan de eficiencia, se establecerán medidas adicionales de mejora negociadas con la RRTT.

De este modo, cuando resulte inviable la posibilidad de ofrecer a un trabajador actividad en su propia residencia laboral, se habilitarán los procedimientos precisos negociados con la RRTT que posibiliten que el empleado pueda realizar actividad acorde con sus conocimientos y habilidades. En estos casos se priorizarán los mecanismos de voluntariedad.

Se informará al Comité de Empresa o Delegado de Personal de Telefónica de España de las causas que motivan las medidas propuestas, la cuantificación y localización de los trabajadores afectados y de las posibles alternativas.

Artículo 137.

Los traslados por iniciativa de la Empresa tendrán lugar cuando concurra alguna de las siguientes causas:

a) Que se trate de personal designado o que se designe para ocupar algún cargo en la estructura organización.

b) En caso de reajustes de plantillas o reestructuración organizativa.

c) En casos verdaderamente excepcionales en los cuales para atender debidamente el servicio sean precisas determinadas condiciones personales del empleado.

Artículo 138.

A. Los empleados afectados por los supuestos de reajustes de plantillas o reestructuración organizativa tendrán los siguientes derechos:

1. Elección preferente de aquellos puestos de trabajo propios de su puesto profesional vacantes en la provincia de su residencia laboral, mediante el desarrollo de un proceso de reasignación de puestos de carácter provincial. En el caso de las Islas Canarias y Baleares, se tendrá en cuenta la preferencia dentro de la propia isla antes que la provincia.

2. En el caso de no ser posible la reasignación provincial de excedentes, elección preferente de puestos de trabajo propios de su puesto profesional en aquellas localidades en que existan vacantes, mediante el desarrollo de un proceso de reasignación de puestos de carácter nacional.

3. Percepción de una compensación económica equivalente a 240 dietas en su nivel provincial siempre que, como consecuencia del traslado, se produzca cambio de domicilio del empleado afectado. Cuando éste acredite fehacientemente el traslado de familiares dependientes, percibirá además: el 5% de la cantidad anteriormente citada si tiene un familiar, el 10% si tiene dos y el 15% si tiene 3 o más.

Cuando no exista cambio de domicilio se abonará una compensación equivalente a 60 dietas en su nivel provincial.

4. Igualmente podrán solicitar de la Empresa la concesión de aval para la adquisición de vivienda, con obligación de la misma de otorgarlos, dentro de las normas por las que se rige su concesión, aun cuando los peticionarios hubiesen disfrutado de este beneficio, si bien con la condición, en tal supuesto, de haber cancelado en su totalidad el anterior.

B. Procedimiento

a) Cuando la reasignación de puestos de trabajo afecte únicamente a una parte de la plantilla del centro de trabajo en cuestión, la Empresa, salvando las prescripciones legales establecidas al

efecto, tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los empleados, de forma que hayan de sufrir el traslado quienes resulten menos perjudicados; en iguales circunstancias, se trasladará al más moderno en el puesto profesional y en igualdad de esta circunstancia se estará a la menor antigüedad en la empresa y, en su caso, a la menor edad.

b) Las preferencias a aplicar en la elección de las vacantes en los procesos especificados en el apartado anterior, serán las que se establecen a continuación:

- Mayor antigüedad efectiva dentro del Puesto Profesional al que pertenezca. El cómputo de la antigüedad se iniciará desde la fecha en que realmente pasó al Puesto Profesional, con independencia de la antigüedad que a otros efectos (de plantilla o económicos) se le haya reconocido.

- Mayor antigüedad efectiva en la Empresa, iniciándose el cómputo desde la fecha de ingreso.

- Mayor edad.

Todas estas medidas se adoptarán previa negociación con la Representación de los Trabajadores.

Artículo 139.

En el caso de que el traslado se deba a iniciativa de la Empresa los empleados tendrán derecho a:

a) Percibir el importe de 15 días de dieta en el nivel provincial si tienen tres o menos familiares dependientes; de 20 días si tuviesen más de tres familiares y menos de 7; y de un mes si cuentan con 7 o más familiares.

b) Percibir los gastos de locomoción de él y los familiares dependientes.

c) Un plazo de incorporación de:

- 12 días naturales cuando tenga lugar entre localidades de la Península.

- 15 días naturales cuando sea desde la Península a las Islas Baleares, Ceuta y Melilla o viceversa.

- 30 días naturales cuando se trate de las Islas Canarias.

Como excepción a lo anterior, en los supuestos previstos en el apartado b) del artículo 137 (en caso de reajustes de plantilla y reestructuraciones organizativas), este plazo de incorporación tendrá la duración que establezcan las disposiciones vigentes.

Las compensaciones establecidas en los artículos precedentes serán de aplicación a los empleados de Telefónica de España.

Artículo 140.

En los casos de traslado a iniciativa de la Empresa y siempre que tuviese casa instalada, se abonarán a los empleados los gastos de embalaje y transporte de su ajuar hasta dos toneladas y media.

La concesión de estos beneficios está supeditada a la plena justificación de los gastos ocasionados mediante la exhibición de la documentación procedente a juicio de la Empresa.

El derecho a percibir este beneficio finalizará a los nueve meses de haber tomado posesión el empleado en su nueva residencia. Se entenderá interrumpido dicho plazo, cuando medie solicitud del interesado reclamando la cantidad estipulada o solicitando se efectúe la liquidación correspondiente.

Artículo 141.

Los empleados a quienes se traslade por iniciativa de la Empresa percibirán por adelantado el importe aproximado de las cantidades que, según los artículos anteriores, haya de satisfacérseles, sin perjuicio de ulterior liquidación a la vista de los documentos justificativos.

Independientemente de ello, percibirán además, si así lo solicitan, el importe de una mensualidad de sus haberes, la cual podrá ser descontada en partes iguales en los doce meses siguientes a la fecha de su traslado.

Artículo 142.

En los casos de traslado por sanción, el empleado no devengará dietas por dicho concepto y sólo percibirá, como compensación por gastos de traslado, el importe del viaje de él y de sus familiares dependientes más el 50 por 100 de los gastos de embalaje y transporte de sus muebles, en las mismas condiciones y requisitos que los señalados en el artículo 140.

En este caso, los empleados podrán solicitar que les sea anticipado el importe de una mensualidad, a descontar en los doce meses siguientes a la fecha de su traslado.

Artículo 143. Familiares dependientes

A los efectos previstos en este Convenio y, salvo que expresamente se disponga otra cosa, se entenderán como familiares dependientes del empleado: el cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, los hijos menores de edad y mayores con discapacidad, los menores de edad durante el período de acogimiento familiar y los hijos del cónyuge o pareja de hecho, que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna. Asimismo tendrán tal consideración los padres del empleado, siempre que dependan económicamente de éste. En todo caso será requisito indispensable la convivencia de los familiares mencionados con el empleado.

TELEFÓNICA MÓVILES Y TELEFÓNICA SOLUCIONES

Movilidad geográfica voluntaria y a iniciativa de la Empresa en TME y TSOL

Artículo 144.

Se denomina traslado del personal la movilidad de éste que traspase los límites del Centro de Trabajo en un radio superior a 50 kilómetros, y que tenga carácter definitivo e implique cambio de domicilio para el trabajador. En cuanto a los traslados voluntarios, todos los trabajadores que lo deseen podrán solicitar cambio de residencia, llevándose un registro de dichas solicitudes. Cuando exista una vacante de su puesto profesional dentro de su empresa en la residencia solicitada, se atenderá dicha petición, siempre y cuando el empleado cumpla los requisitos que las características del puesto de trabajo determinen; en caso de que existan dos o más empleados en las mismas condiciones, el puesto solicitado se concederá al más antiguo en la Empresa. El traslado voluntario concedido por la Empresa tendrá efectividad en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de su aprobación.

La Dirección de la Empresa facilitará periódicamente a la Representación de los Trabajadores relación de las solicitudes de traslados pendientes, informando de las causas que han impedido su resolución.

Se concederán cuatro días de permiso con sueldo para efectuar dicho traslado; si el traslado es entre la Península o Baleares a las Islas Canarias, el permiso será de seis días. Este permiso incluye el traslado de domicilio y por tanto no es compatible ni acumulativo con el permiso retribuido por traslado de domicilio.

Antes de proceder a un traslado forzoso se atenderán las solicitudes de traslado voluntario que puedan existir para cubrir dicha plaza.

Si el traslado no se realizara a petición del interesado, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a tres mensualidades. Este tipo de traslados, salvo pacto en contra, podrá realizarlo la Empresa, sin necesidad de acuerdo ni autorización, con los trabajadores que lleven a su servicio menos de siete años y por una vez con cada uno de ellos. Cuando existan varios empleados en las mismas condiciones, los traslados se efectuarán en orden a la menor antigüedad en la Empresa.

Se concederán diez días de permiso retribuido para efectuar dicho traslado; si el traslado es entre la Península o Baleares a las Islas Canarias, el permiso será de quince días. Este permiso incluye el traslado de domicilio.

En los casos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar, el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

Se analizará con la representación de los trabajadores en el ámbito que corresponda los sistemas de movilidad geográfica de la empresa con el fin de conseguir en cada caso la distribución de los recursos de la forma más eficiente posible.

NORMAS COMUNES A TdE, TME Y TSOL

Artículo 145.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo puesto profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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 ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán 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.

SECCIÓN 3º **Circulación de trabajadores**

Artículo 146.

Se entiende por circulación de trabajadores la situación en la que se encuentran aquellos trabajadores que, en las condiciones previstas en el presente Convenio, pasan a prestar servicios en una sociedad del Grupo Telefónica distinta a la que es titular del contrato de trabajo y que no sea ninguna de las tres Empresas vinculadas.

A estos efectos se entiende por empresa del Grupo aquella en la que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Participación directa o indirecta de Telefónica, S.A. en al menos un 50% de su capital social.

- Presencia mayoritaria, directa o indirecta de Telefónica de España, S.A, en el Consejo de Administración de la Sociedad.

- Asunción directa o indirecta por Telefónica SA de la responsabilidad de su gestión.

La circulación de trabajadores entre las sociedades del Grupo podrá tener lugar entre empresas ubicadas en un mismo o distinto centro de trabajo y podrá efectuarse con o sin movilidad geográfica.

Dentro de ella se diferencian dos situaciones:

a) Situaciones en la que, en el ámbito de la organización y por decisión empresarial, ya sea por razones de eficiencia, productividad, basadas en causas técnicas o fundamentadas en razones de posicionamiento en el mercado, se produjeran segregaciones de actividades o parte sustancial de las mismas a otras empresas del Grupo Telefónica distintas de las Empresas Vinculadas del presente Convenio Colectivo. En estos casos, con el fin de garantizar la continuidad de la calidad del servicio y/o actividades de que se trate en el referido proceso, y a la vez posibilitar la continuidad en su actividad a los profesionales que, de forma voluntaria opten en este sentido, se adoptarán las siguientes medidas:

- La Dirección de la Empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de las causas que motivan la segregación de activos.

- La Empresa del ámbito del CEV que sea la titular del contrato de trabajo mantendrá esta condición a todos los efectos.

- Se establecerá un mecanismo de puesta a disposición del trabajador por parte de la sociedad titular del contrato de trabajo a favor de la Empresa titular de la actividad.

- La circulación de trabajadores requerirá la conformidad del trabajador afectado.

- Al trabajador afectado se le aplicarán, en todo caso, las condiciones establecidas en el presente Convenio de Empresas Vinculadas y se le respetarán las condiciones establecidas que les sea de aplicación según lo previsto para los empleados de la Empresa a la que pertenece, titular de su contrato que se mantiene vigente, al objeto de garantizar el mantenimiento de sus condiciones de trabajo, que se adaptarán a la prestación en el nuevo entornos en materia de distribución de su jornada, o las que procedan.

- La Empresa titular del contrato de trabajo mantendrá su responsabilidad frente al trabajador comisionado en orden a las obligaciones laborales, de Seguridad Social y estabilidad en el empleo, sin perjuicio de que la Empresa cesionaria y la Empresa de las vinculadas por el presente convenio de que se trate mantengan su responsabilidad solidaria.

- Las disposiciones sobre movilidad geográfica y funcional establecidas en el presente Convenio serán de aplicación en la modalidad que corresponda, a los trabajadores afectados por procesos de circulación entre empresas.

b) En aquellas situaciones en las que el trabajador, tras su participación voluntaria en un proceso de selección decide su incorporación a una de las Empresas del Grupo distinta de las Empresas Vinculadas en el presente Convenio, podrá solicitar la baja voluntaria en la Empresa de origen para su incorporación a la Empresa que le ha formulado la oferta, o bien solicitar excedencia especial de carácter temporal, en cuyo caso se aplicarán las siguientes condiciones:

- La excedencia tendrá una duración máxima de tres años.

- El tiempo de permanencia se computará a todos los efectos como antigüedad si retornara a la Empresa que le concedió la excedencia.

- Tendrán derecho a reingresar, previa solicitud que deberá formalizarse con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia en su Grupo y puesto profesional, en la

residencia de origen o la más próxima si en aquella no existiera en esa fecha plantilla de su puesto profesional.

- La excedencia se extinguirá por los siguientes causas:

o Finalización del periodo de vigencia de la excedencia sin haber solicitado el reingreso en los plazos previstos.

o Baja en la empresa de destino, de forma voluntaria o para incorporarse a otra que no fuera del Grupo Telefónica, sin autorización de la empresa de origen.

o Por despido disciplinario en la empresa de destino.

o Causas previstas legalmente, cuando proceda.

- La empresa se reserva el derecho de dar por extinguida esta excedencia cuando por razones organizativas, técnicas o producción la empresa precise los servicios del empleado dentro de su ámbito organizativo.

CAPÍTULO XIV

Comercial

Se anexa el modelo de carrera comercial de TdE, y durante la vigencia del Convenio se abordará la extensión y adaptación a TME.

CAPÍTULO XV

Deberes, premios y sanciones

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo estos son los deberes genéricos, premios y régimen disciplinario que se aplicará a los empleados de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio.

SECCIÓN 1º **Deberes**

Artículo 147.

Genéricamente, los empleados de las tres Empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo vienen obligados a:

a) Permanecer en los lugares y puestos de trabajo las horas de la jornada exceptuando lo previsto en el artículo dedicado a las normas sobre inicio y fin de jornada. No podrán ausentarse de ellos sino en casos de verdadera necesidad y previa la autorización expresa de sus Jefes respectivos, concedida para cada ausencia, a menos que por la índole de su cometido estén dispensados de dicha obligación.

b) Guardar con toda escrupulosidad el secreto profesional.

c) Usar de la mayor cortesía con los clientes y atender peticiones dentro de las posibilidades y con arreglo a las funciones que tengan atribuidas.

d) Ordenar y conservar diligentemente los documentos, libros o instalaciones a su cargo, manteniendo en el mejor estado de conservación cuantas herramientas, útiles de trabajo y uniformes o vestuario les sean entregados por la Empresa para el desempeño de su cometido. Si se

comprobara que por abandono, mala fe o uso indebido sufrieran extravío o deterioro los elementos antes citados, quedará obligado a resarcir el perjuicio causado.

e) Informar de sus cambios de domicilio, aunque se produzcan en las situaciones de excedencia.

f) Dar aviso a sus jefes inmediatos cuando alguna circunstancia les impida asistir al trabajo, explicando las causas motivadoras de su ausencia.

g) Observar las elementales normas de convivencia, evitando cualquier comportamiento que implique menosprecio o falta de respeto hacia el resto de los empleados.

h) Cumplir con exactitud y diligencia las normas establecidas para los diferentes servicios y las instrucciones concretas que se cursen en cada caso.

i) A la observancia de los deberes que, con carácter general, establecen las disposiciones legales y convencionales y cuantas circulares, instrucciones, métodos, procesos y demás preceptos estén publicados y en vigor o se publique en lo sucesivo.

Artículo 148.

Los responsables o mandos, además de estar obligados al cumplimiento de los deberes que se especifican en el artículo anterior, deberán:

a) Instruir y ayudar a los empleados adscritos a su unidad, a fin de que cumplan con regularidad y de acuerdo con las normas y necesidades del servicio, aclarando cuantas dudas se le sometan y, de no serle a él posible, consultándolas con sus superiores.

b) Mantener el orden entre los empleados adscritos a su unidad, cuidando de que se cumplan todas y cada una de sus obligaciones y que no se dificulte o impida el normal ejercicio de sus derechos.

c) No silenciar ante sus superiores los defectos que en la organización del trabajo observe o el descontento que se produzca en el personal adscrito a sus unidades.

d) Procurar buenas relaciones con los empleados y de éstos entre sí, evitando preferencias o medidas discriminatorias no justificadas por estrictas exigencias del servicio.

e) Dar cuenta a sus superiores inmediatos de las dificultades que encuentre para poner en práctica las instrucciones recibidas, las iniciativas propias o de los empleados, que representen, a su juicio, una mejora del servicio con el fin de mantener informada a la Dirección de las cuestiones que sean de su responsabilidad.

f) Distribuir con equidad el trabajo entre los empleados adscritos a su unidad.

g) A prescindir, en cuanto pueda suponer ascenso, promoción a cargo, asignación de determinado trabajo o cualquier privilegio, de toda amistad, parentesco o recomendación sea cual fuere su origen.

Artículo 149.

Como obligación común a todos los empleados, sin excepción alguna, se observará estrictamente, dentro del deber genérico del secreto profesional, el específico relativo al secreto de las comunicaciones.

Artículo 150.

Los datos de carácter personal referidos a los empleados, incluidos en ficheros automatizados serán los adecuados e imprescindibles para el mantenimiento de la relación laboral. Dichos ficheros habrán de reunir las condiciones de integridad y seguridad que garanticen la debida confidencialidad.

Los datos de carácter personal objeto de tratamiento automatizado no podrán utilizarse para fines distintos de aquellos para los que han sido recabados ni podrán cederse a terceros sin el consentimiento del afectado.

Aquellos empleados que por razón del puesto de trabajo que ocupan deban acceder y utilizar ficheros que contengan datos de carácter personal, están obligados a guardar el secreto profesional respecto de los mismos, incluso después de cambiar de función.

Artículo 151.

Queda prohibido a todos los empleados de las tres empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo:

a) Recibir de tercero, bajo ningún pretexto, gratificación alguna en relación con el desempeño de su cometido.

b) Obtener cualquier género de lucro, obsequio o comisión de los negocios y actividades de cualquier orden a que se dediquen las Empresas o cualquiera de los organismos a ella subordinados.

c) Dirigir peticiones sin seguir el conducto reglamentario, que se iniciará en el jefe inmediato superior del peticionario. Se exceptúan de esta prohibición las denuncias por abuso de autoridad y aquellos casos en que el jefe inmediato superior no dé trámite a la petición, en que podrá cursarse ésta al superior de aquél, sin perjuicio de la responsabilidad del primero.

Artículo 152.

La condición de empleado es incompatible, sin previa autorización expresa de la Dirección de la Empresa, con el ejercicio de toda actividad propia o al servicio de terceros que se desarrolle dentro del horario de trabajo fijado o produzca disminución en el rendimiento del empleado.

En ningún caso se autorizará la compatibilidad con trabajos o desempeño de cargos en entidades que fabriquen materiales de telecomunicación, exploten servicios de dicha especialidad o tengan contratadas con las Empresas la prestación de algún servicio de cualquier clase.

La falta de solicitud previa y de autorización, en su caso, será considerada como falta muy grave. La misma calificación merecerá conceder o apoyar la concesión de contratas con las Empresas, de la clase que fueran, al cónyuge, pareja de hecho o pariente por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado por sí o mediante tercero interpuesto, del empleado con facultades para conceder, decidir o influir en lo más mínimo con su opinión en las expresadas concesiones.

SECCIÓN 2º **Premios**

Artículo 153.

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, se establecen, los siguientes premios, así como las circunstancias que dan lugar a su concesión:

Actos heroicos: Se considerarán actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice un empleado con el fin de evitar un accidente o siniestro, o reducir sus proporciones.

Actos meritorios: Se califican de meritorios aquellos actos cuya realización no exige grave riesgo de la vida o integridad corporal del trabajador, pero suponen un destacado afán de superación o un celo extraordinario en el cumplimiento de los cometidos asignados, por encima en todo caso de los deberes reglamentarios.

Conducta ejemplar: Se estimará la existencia de conducta ejemplar en aquel empleado que haya sido premiado dos veces por actos heroicos o tres por actos meritorios, sin haber sido sancionado por falta grave o muy grave.

En la calificación de los actos heroicos y meritorios, se tendrá en cuenta, a la hora de fijar los premios correspondientes, como circunstancias que aumentan los merecimientos del empleado, el no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados o cualquier otra circunstancia análoga.

Artículo 154.

1. Los premios por actos heroicos podrán consistir en:

a) Aumento del nivel salarial en su mismo Puesto de Profesional del empleado dentro de su propio Grupo Profesional.

b) Recompensa dineraria de cuantía entre las 601€ y los 12.020€.

c) Aumento del período anual de vacaciones desde la mitad hasta el cien por cien más de su duración.

d) Becas y viajes de perfeccionamiento o estudios.

2. Los premios que podrán concederse por actos meritorios son:

a) Aumento de las vacaciones anuales hasta la mitad más de su duración.

b) Becas o viajes de perfeccionamiento o estudios.

c) Recompensas dinerarias de cuantía comprendida entre 60€ y 601€.

d) Carta laudatoria.

3. El premio correspondiente a la conducta ejemplar consistirá en una recompensa dineraria de 300€ y concesión del título de empleado ejemplar de la Empresa.

Artículo 155. Procedimiento

La concesión de los premios previstos se efectuará con arreglo a las normas que se establecen a continuación:

- Cuando el jefe de alguna dependencia tenga conocimiento por propia observación, por informe recibido o por solicitud de los empleados o sus representantes, de un acto heroico, meritorio o de conducta ejemplar, realizado por cualquier empleado a sus órdenes, lo participará a su inmediato superior especificando para cada caso cual es, a su juicio, el mérito contraído.

- El Director correspondiente, mandará practicar con urgencia las diligencias que estime pertinentes, recabándose de la Dirección de Relaciones Laborales y Coordinación Territorial certificación de los antecedentes del interesado que junto con las diligencias y actuaciones practicadas se elevarán con un informe al Director, los cuales podrán conceder directamente los premios que se consideren adecuados siempre que la cuantía de los mismos no exceda de la cantidad de 300€.

- Cuando el premio que se estime adecuado supere la cantidad de 300€, las diligencias practicadas, junto con el informe correspondiente, se elevarán al Comité de Dirección, que otorgará la recompensa que considere adecuada.

En todos los casos se informará al órgano de Representación de los Trabajadores del premio propuesto.

SECCIÓN 3º **Régimen Disciplinario**

Artículo 156.

Las acciones u omisiones que supongan infracción de normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general o en este articulado, se calificarán como faltas muy graves, graves o leves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Artículo 157.

La facultad sancionadora corresponde al Consejo de Administración de Telefónica, quien podrá delegar en la persona o personas que expresamente designe.

Artículo 158.

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 159.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no se exigirá requisito formal alguno, pudiendo en todo caso ejercitar el sancionado el derecho de recurso de súplica ante el Comité de Dirección.

No obstante, antes de imponer la sanción, se le comunicarán al empleado los hechos sancionables que se imputen con el fin de que pueda formular las alegaciones que estime oportunas en el plazo de tres días, contados desde la fecha de la referida comunicación.

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se tramitará expediente consistente en:

a) Pliego de cargos dirigido al interesado, en el que se concretarán los actos constitutivos de falta o faltas que se le imputen.

b) Pliego de descargos, que podrá formular el empleado dentro de los cinco días hábiles contados desde la fecha en que le haya sido notificado el pliego de cargos.

c) Notificación escrita al interesado de la sanción que le haya sido impuesta, con expresión de los hechos que la motivan y de la fecha de efectividad de la misma.

El expediente disciplinario deberá iniciarse mediante la entrega del pliego de cargos al inculpado dentro de los quince días desde que la Empresa tuvo conocimiento de los hechos sancionables.

La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá la prescripción de la falta o faltas objeto del mismo siempre que no rebase el plazo de quince días hábiles contados desde la fecha en que el inculpado haya presentado sus descargos o desde la finalización, en su caso, de los cinco días concedidos al efecto, si no los hubiere formulado.

d) Se facilitará copia del pliego de cargos al Comité de Empresa, así como al Sindicato al cual esté afiliado el trabajador, caso que lo estuviere, concediéndosele el plazo de cinco días hábiles para que pueda emitir su informe, salvo en los casos en que se formule propuesta de despido, en que se concederá el mismo plazo de cinco días para alegaciones, al Comité Intercentros, a cuyo fin se le facilitará, si así lo solicita a la Dirección de Relaciones Laborales y Coordinación Territorial, el examen del expediente.

En los casos de pliego de cargos incoado por las causas de acoso del art. 54.2 g) del ET, y debido a las cuestiones que pudieran tratarse en dicho pliego, quedará a opción del empleado la información al Comité de Empresa correspondiente.

e) El Comité de Empresa correspondiente o el Comité Intercentros en cada caso, será informado de las resoluciones adoptadas en los expedientes disciplinarios.

f) Durante la tramitación del expediente por faltas muy graves, podrá acordarse la suspensión provisional de empleo y sueldo. Si la sanción impuesta no fuera la de despido, se abonarán al interesado los salarios no percibidos correspondientes al período de suspensión de empleo y sueldo, en caso de sanción, se computará el tiempo ya cumplido por aplicación de dicha medida cautelar.

Artículo 160.

Se considerarán faltas leves:

a) Las de puntualidad, cuando no excedan de una hora ni de tres veces al mes.

b) El incumplimiento de las normas establecidas para el control de la entrada y salida de las dependencias de trabajo y edificios de las Empresas, así como de la permanencia en los mismos.

d) La falta de respeto o consideración a otros empleados, cuando no implique grave ofensa a los mismos.

e) La utilización de los medios de comunicación o de cualquier otro elemento propiedad de la Empresa para fines ajenos al trabajo, cuando no produzca graves perjuicios a la misma o a los usuarios del servicio.

f) No avisar al Jefe inmediato, con la suficiente antelación de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo fundadas en motivos justificados.

g) En general, se considerarán leves aquellas faltas que no revistan especial trascendencia.

Se considerarán faltas graves:

a) La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, ni ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.

c) La falta de puntualidad por tiempo superior a una hora y la cometida más de tres veces en un sólo mes.

d) Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o por ocasión o motivos del mismo, siempre que no produzcan lesiones de importancia y no supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.

e) La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.

f) Consignar datos falsos en las notas de gastos y documentos análogos.

g) La alegación de motivos falsos para la obtención de préstamos, anticipos, permisos y traslados.

h) La falta de corrección, consideración o respeto en el trato a usuarios y clientes del servicio que no causen grave perjuicio.

i) La pérdida o deterioro de los útiles y herramientas de trabajo y, en general, los daños producidos por negligencia en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la Empresa, cuando el valor de tales daños no exceda de 150€.

j) La negativa a prestar los servicios que sean necesarios para prevenir o reparar averías importantes u otros daños extraordinarios y urgentes.

k) No usar o utilizar incorrectamente los útiles y prendas facilitadas para prevención de accidentes.

l) Atender durante el horario de trabajo a ocupaciones ajenas al mismo, sin autorización expresa de los superiores.

m) La alteración o permuta de turnos de trabajo sin autorización del jefe inmediato.

n) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin autorización.

o) El retraso no justificado en dar curso a cualquier petición o queja de algún empleado, aun cuando ésta última se dirija contra el jefe que haya de cursarla.

p) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este último artículo y que merezcan dicha valoración atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de la infracción.

Se califican como faltas muy graves:

a) La violación del secreto de las comunicaciones y del secreto profesional.

b) Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la Empresa o puedan ocasionarle perjuicios a la misma.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante dos o más días.

d) El abandono del puesto de trabajo que cause o pueda producir grave alteración en el servicio.

e) Las calumnias, injurias graves y lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares durante el trabajo o con ocasión y con motivo del mismo.

f) La negligencia grave en la realización de las tareas encomendadas que cause daños en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la Empresa por un importe superior a 150€ y sea cual fuere el valor de dichos daños cuando éstos hayan sido producidos deliberada e intencionadamente.

g) Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y retenciones ilícitas o defraudación de fondos, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.

h) El abuso de autoridad por parte de cualquier jefe, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal y humana de los empleados a sus órdenes.

i) La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

j) El incumplimiento grave y culpable del empleado de las medidas establecidas en el modelo de organización y gestión para la prevención penal de Telefónica, tal como se establece en el Código Penal, norma con rango de Ley Orgánica, que regula la responsabilidad penal de la persona jurídica respecto de los delitos cometidos por las personas físicas que están sometidas a su autoridad.

k) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas del despido.

Artículo 161.

Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra, será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera, de grave a muy grave.

Artículo 162.

Las sanciones aplicables serán las siguientes:

- Para faltas leves: amonestación verbal y carta de censura.

- Para faltas graves: suspensión de empleo y sueldo hasta 10 días; inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de Puesto o Grupo Profesional y puestos cuyo desempeño lleve aparejado gratificación por función, de uno a cuatro años.

- Para faltas muy graves: traslado de residencia desde seis meses y un día hasta cuatro años; cumplida la sanción, el interesado podrá optar entre regresar de inmediato a su anterior residencia o permanecer en su nuevo destino. Suspensión de empleo y sueldo desde once días hasta cuarenta y cinco días. Inhabilitación para participar en convocatorias de ascenso, promoción o cambio de Puesto o Grupo Profesional y puestos que lleven aparejado gratificación por función, desde cuatro años y un día hasta ocho años. La sanción de despido se aplicará únicamente en los casos de reincidencia o reiteración de faltas muy graves y en la primera comisión de las faltas consistentes en robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas, y retenciones ilícitas o defraudación de fondos de la Empresa así como de las demás faltas previstas en la ley como causas justificativas del despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Los jefes se hallan obligados a comunicar a su respectivo superior jerárquico, sin demora alguna, aquellos hechos de los que tengan conocimiento y que constituyan falta laboral.

Artículo 163. Recurso de súplica

Contra la imposición de todo tipo de sanciones, podrá el interesado interponer recurso de súplica ante el Comité de Dirección, mediante escrito razonado que habrá de presentar, por conducto reglamentario, ante la Dirección de Relaciones Laborales y Coordinación Territorial, en el plazo de cinco días contados desde la fecha en que le hubiera sido notificada la sanción.

Transcurridos tres meses desde la presentación de dicho recurso sin que se notifique al interesado la resolución correspondiente, se entenderá tácitamente desestimado.

Artículo 164.

Los plazos legalmente establecidos para formular impugnación de las sanciones impuestas ante los Juzgados de lo Social, quedarán interrumpidos hasta que se comunique al interesado la resolución del recurso de súplica o hayan transcurrido los tres meses sin resolución expresa y deba por ello entenderse tácitamente desestimado, salvo en los casos de despido en los que no se producirá tal interrupción.

Artículo 165.

Se anotarán en el expediente personal del empleado, los premios que se le concedan y, en su caso, las sanciones que le hayan sido impuestas. Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los cinco años desde la fecha de su cumplimiento; las de las faltas graves a los tres años y las de las leves a los tres meses, dejando de producir, desde dicha cancelación, ulteriores efectos.

Artículo 166.

El empleado que haya sufrido abuso de autoridad cometido por algún jefe, deberá denunciar por escrito el hecho al Comité de Dirección directamente o por conducto del Jefe más inmediato del que hubiere cometido la falta, a su elección, para la instrucción del oportuno procedimiento e imposición de la sanción que corresponda. En el caso de que no se comprueben los hechos denunciados y se pruebe la mala fe del denunciante, se instruirá expediente de responsabilidad a éste último.

Artículo 167.

Se notificará la sanción a la Sección Sindical a la que, en su caso, el trabajador afectado esté adscrito, siempre que el empleado haga constar durante la sustanciación del expediente su pertenencia a un Sindicato.

CAPÍTULO XVI

Utilización del correo electrónico e internet

Artículo 168.

La Dirección de la Empresa y la Representación Social, conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento tiene en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas, acuerdan regular esta materia bajo los siguientes principios:

Con carácter general, los empleados no podrán utilizar el correo electrónico, la Red Corporativa, ni Internet para fines particulares.

La Empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección y en defensa de sus legítimos intereses, podrá controlar el uso de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad laboral, en los términos que se contempla en el presente Convenio Colectivo, sin embargo, el control empresarial de las herramientas informáticas y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores. A tal efecto, se pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Por ello, las medidas adoptadas para el control por el empresario de los sistemas informáticos han de ser proporcionadas al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito específico, explícito y legítimo.

A tal efecto, se acuerdan las siguientes normas de funcionamiento que pretenden regular, por un lado, las actuaciones de la Empresa y, por otro, establecer las normas de utilización los medios técnicos puestos a su disposición para la realización de su prestación laboral.

UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO E INTERNET POR LOS EMPLEADOS

Los empleados podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, la Red Corporativa e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo, y en su relación con las Organizaciones Sindicales y el Comité Intercentros.

Siempre que precisen realizar un uso de estos medios que exceda el habitual, envíos masivos o de especial complejidad, utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con su jefe inmediato, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la Red Corporativa.

Con carácter general, los empleados, no podrán utilizar el correo electrónico, la Red Corporativa, ni Internet para fines particulares.

Usos terminantemente prohibidos

Bajo ningún concepto podrán los empleados falsificar mensajes de correo electrónico, enviar mensajes por correo o imágenes de material ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual o moral o inciten a la violencia.

Utilizaciones en perjuicio de la Empresa

También se prohíbe utilizar estos medios para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío sin relación alguna con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la Red Corporativa.

Otros usos no permitidos

En particular, las siguientes conductas: el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la utilización de listas de distribución para fines ajenos a la actividad del puesto de trabajo, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

El incumplimiento de estas normas determinará la utilización de las restricciones que considere oportuno en la utilización de estos medios y la aplicación del régimen disciplinario, en su caso.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

CAPÍTULO XVII

Prevención de riesgos laborales, salud laboral y medioambiente

Artículo 169. Criterios generales

La Prevención de Riesgos Laborales tiene una larga tradición en nuestras Empresas. Se ha caracterizado por un lado, por la sensibilidad de la Dirección de la Empresa en esta materia, y por el alto grado de implicación y participación de la Representación Social.

La política en materia de Prevención de Riesgos Laborales en todas las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, tiene por objeto la promoción y la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, a través del desarrollo de una gestión integrada de la prevención en la actividad de la Empresa. Esta política preventiva forma parte de las funciones de todos y cada uno de los empleados que integran las Empresas.

Corresponde a la Dirección de la Empresa de cada una de las Empresas la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales a través de toda la línea jerárquica descendente de mando, con responsabilidad indelegable en la planificación y el cumplimiento de las acciones preventivas, y el asesoramiento y la colaboración del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales.

La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los empleados de las Empresas, mediante la formación adecuada en prevención de riesgos y el cumplimiento de las normas, tanto internas como las establecidas en la legislación vigente requeridas para realizar las tareas, y la participación e información a través de las Organizaciones Sindicales.

Es objetivo de cada una de las tres Empresas continuar profundizando en la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos de la Empresa, en línea con la Política de Prevención de Riesgos Laborales implantada en la Empresa, así como de los nuevos requerimientos legales derivados de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de sus posteriores modificaciones.

La eficaz integración de la actividad preventiva se garantiza mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuyos instrumentos esenciales para su gestión y aplicación son la Evaluación General de Riesgos y la Planificación Preventiva Anual, previamente debatida en el seno de los Comités Centrales/Intercentros de Seguridad y Salud de cada una de las empresas, sin perjuicio de las acciones de mejora que se acuerden en los distintos comités provinciales de seguridad y salud de cada una de las Empresas.

En la citada Planificación de la Actividad Preventiva se recogerán en cada ejercicio los compromisos asumidos por cada una de las áreas de especial relevancia en la Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad y Prevención del Fraude, Operaciones, Formación, Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales…) consiguiéndose de esta forma potenciar, en el ámbito de sus respectivas competencias, la implantación efectiva del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, así como la integración de la prevención de riesgos laborales en todos sus procesos, permitiendo adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

La Planificación de la Actividad Preventiva incluirá aspectos relativos a:

- Planes de Autoprotección y Planes de Emergencia y Evacuación.
- Simulacros de Emergencia.
- Trabajos en Planta Externa y Equipos.
- Trabajos en Oficinas y P.V.D.
- Adecuación de edificios a Normativa.
- Vigilancia de la Salud.
- Accidentalidad.
- Formación.
- Empresas Colaboradoras Externas y Contratas.
- Aquellos otros aspectos que se identifiquen en las evaluaciones de riesgos y necesiten ser corregidos o controlados periódicamente

Se continuará la labor de desarrollo y puesta en práctica del plan de información y formación a los trabajadores en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo de acuerdo con la Evaluación General de Riesgos que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Se realizaran las evaluaciones de riesgos, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales cuando sea preciso y las reevaluaciones necesarias.

Artículo 170. Prevención de riesgos laborales en empresas colaboradoras

Se continuará la vigilancia y garantía del cumplimiento de la Reglamentación de Prevención de Riesgos Laborales por parte de las empresas colaboradoras. Para ello, se potenciarán los instrumentos técnicos (aplicaciones informáticas, etc.) y humanos (reuniones de coordinación de

las empresas colaboradoras con la participación de las unidades gestoras, realización de inspecciones de seguridad, etc.) que garanticen la implantación efectiva de los procedimientos de actuación creados a tal efecto.

En esta línea, se verificará que las empresas colaboradoras actúan conforme a las medidas preventivas establecidas en la Evaluación General de Riesgos, tienen la formación, información, equipos de protección individual, etc., requeridos para los trabajos a desarrollar y disponen de la documentación establecida.

- Información de riesgos, medidas preventivas, medidas de emergencia, normas de seguridades internas y medioambientales, y normas de actuación en caso de accidente.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Equipos de protección individual, equipos de trabajo y productos.
- Aptitud Médica para los trabajos contratados.
- Capacitación para trabajos con riesgo eléctrico.
- Organización de prevención de riesgos laborales.
- Información de inicio de Actividad.
- Evaluación de riesgos y planificación de actividad preventiva.
- Estadística sobre índices de accidentalidad.
- Información de riesgos adicionales a terceros.
- Informe de auditoría de prevención de riesgos laborales.
- Control para la notificación de accidentes, incidentes y enfermedad profesional.

Tal y como se refleja en la Planificación Preventiva Anual, se informará de las actuaciones que se lleven a cabo en este ámbito, con carácter periódico en los Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 171. Salud laboral

Según lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el propio Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas garantizarán a los trabajadores el servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen.

En esta línea y según el principio general de adecuación del trabajo a la persona establecida en el artículo de 15.1.d de la LPRL, los resultados obtenidos de la vigilancia de la salud, serán tenidos en cuenta tanto en la evaluación de los riesgos como en la elección de equipos y métodos de trabajo.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa de Coordinación de Actividades Empresariales, se realizará la vigilancia de la salud a todos los grupos profesionales que realicen su actividad en instalaciones de clientes externos.

En todo caso, siempre se garantizara el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, siempre aplicando el criterio que garantice la seguridad y la salud de los trabajadores.

En los supuestos de embarazo en los que a juicio del médico responsable exista riesgo para la trabajadora embarazada, para el feto, o repercusión durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, la trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45.1 del TRET, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá merma de sus derechos económicos ni profesionales. Finalizada la causa que motivó el cambio y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26 de la LRPL, se procederá a su reincorporación en el puesto de origen.

Se potenciarán aquellas campañas sanitarias recomendadas por los sistemas públicos de salud.

Artículo 172.

Las empresas podrán autorizar el cambio provisional de residencia en caso de enfermedad o accidente, con percepción de los haberes y disfrute de los demás derechos que correspondan, cuando el Servicio de Prevención de Riesgo Laborales informe ser de absoluta necesidad para la curación del interesado.

Todo empleado que sea autorizado para cambiar provisionalmente de residencia por enfermedad, está obligado a enviar mensualmente un informe del curso de la misma, expedido por el Servicio de Prevención de Riesgo Laborales, si contara con algún miembro en la localidad, o por distinto facultativo en otro supuesto. En este último caso, los gastos que devenguen el reconocimiento y expedición del testimonio serán de cuenta del empleado.

El incumplimiento de la obligación a que se contrae el párrafo anterior, determinará la suspensión de los beneficios expresados.

Artículo 173. Reconocimiento médico periódico

El reconocimiento médico periódico se ajustará al modelo de historia clínica laboral que marca la legislación y constará de anamnesis general por aparatos, exploración general por aparatos y pruebas complementarias, todo ello encaminado a determinar el estado general de salud de los empleados y en función de los riesgos específicos definidos en la evaluación de riesgos.

Como pruebas complementarias se realizará una analítica general que incluirá sistemático de sangre y bioquímica general con glucosa y perfiles lipídico, hepático y renal y analítica de orina.

Se realizará estudio de PSA a varones mayores de 40 años y de hierro y ferritina a mujeres en edad fértil.

Se realizará también electrocardiograma a mayores de 40 años y a todos aquellos que, a juicio médico, se considere, según los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Se realizará audiometría a mayores de 50 años y a todos aquellos que a juicio médico se considere, según los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Se realizará espirometría a criterio médico.

Se llevará a cabo una inspección de la piel o examen epidérmico general en el conjunto de las exploraciones que se practiquen.

Se hará una exploración ginecológica anualmente de carácter voluntario a todas las trabajadoras mayores de 35 años o aquellas que, sin alcanzar esta edad, voluntariamente lo soliciten.

Adicionalmente, los empleados que trabajen de manera ininterrumpida en pantallas de visualización de datos, se les realizará un reconocimiento oftalmológico con la periodicidad y pruebas específicas establecidas en los protocolos de vigilancia específica para trabajadores de PVD elaborados en función de la evaluación de riesgos.

Artículo 174. Medioambiente

El objetivo del Proyecto de Gestión Ambiental de las tres empresas es incorporar criterios medioambientales en la gestión de la empresa. Una de las actividades prioritarias en las que se trabajará en los próximos años será continuar con la implantación del Sistema de Gestión Ambiental en las diferentes áreas, fomentando el ahorro en el consumo de recursos naturales y mejorando la eficiencia energética en línea con las preocupaciones de la Sociedad. Para ello, será precisa la implicación de todas las personas que trabajan en de las tres empresas. En esta tarea es importante contar con el apoyo del Equipo de Gestión Medioambiental por lo que se mantendrá con la misma composición.

La función principal de este Equipo será facilitar la sensibilización, comunicación y difusión interna en materia de medio ambiente, a todas las personas de las tres empresas.

Se establecen en seis el número de miembros por parte de la Representación de los Trabajadores en el Equipo de Gestión Medioambiental y se reunirá con carácter cuatrimestral.

CAPÍTULO XVIII

Beneficios y previsión social

SECCIÓN 1º Beneficios Sociales

Artículo 175. Fondos sociales

Con efectos de 1 de enero de 2016 los empleados de TdE, TME y TSOL podrán beneficiarse de los fondos para atenciones sociales que tienen por objeto la concesión de ayudas de estudios para hijos de empleados y especialmente para la subvención del denominado “plan de vacaciones” y otros.

Como consecuencia de la extensión de los Fondos Sociales a los empleados de TSOL a partir de 2016, ambas partes acuerdan equilibrar la cantidad destinada a tal concepto teniendo en cuenta la cuantía del año 2014.

Artículo 176. Comisión de Fondos Sociales

El control y la gestión de las prestaciones se llevarán a cabo por la Comisión de Fondos Sociales Interempresas, que estará compuesta por seis miembros designados por la representación social en la Comisión de Negociación Permanente Interempresas. Para cumplir este cometido, se facilitarán los medios humanos y materiales necesarios.

La distribución del monto total de los fondos se hará por la Comisión de Fondos Sociales.

Los criterios de adjudicación de estas prestaciones serán definidos por la Comisión de Fondos Sociales, respetando los compromisos contraídos por la Empresa.

Será potestad de esta Comisión, fijar cuantas reuniones, permanencias o presencia de sus miembros sean necesarias en cada momento.

Artículo 177. Avales para préstamos para adquisición y alquiler de viviendas

Todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán solicitar de cada una de sus empresas, un aval de préstamo para adquisición de vivienda su vivienda habitual (primera vivienda) hasta una cuantía máxima de 75.000€.

Igualmente todos los empleados de cada una de las empresas vinculadas, con una antigüedad mínima de tres años, podrán solicitar un aval para el alquiler de la vivienda habitual del trabajador. Su cuantía máxima durante la vigencia de este Convenio Colectivo será de 3.000€.

Artículo 178. Anticipos de 1 a 3 mensualidades

El personal con más de dos años de antigüedad en la Empresa podrá, sin necesidad de alegar motivo alguno, solicitar de ésta un anticipo cuya cuantía no podrá exceder de tres mensualidades del salario que tenga asignado, siempre que la naturaleza y duración de su contrato posibilite la devolución de dicho anticipo en la forma prevista en este este artículo. Como norma general, se concederán por riguroso orden de la presentación de la petición, hasta completar el cupo que se fije en Convenio Colectivo.

Los anticipos no devengarán interés alguno, si bien tendrán la consideración de rendimiento de trabajo en especie a efectos de IRPF y, su reintegro se hará deduciendo de cada mensualidad ordinaria que el empleado percibe, una veinticuatroava parte del anticipo. Sin embargo, en casos de enfermedad y siempre que las prestaciones sean inferiores a dicha mensualidad, la deducción será proporcionada al importe de las prestaciones que el enfermo perciba.

En todo caso, podrá el personal liquidar los anticipos recibidos en menos tiempo del indicado.

Nadie podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no haya cancelado el anterior y hayan transcurrido dos años desde que éste se le hubiese concedido.

Artículo 179. Seguro colectivo de riesgo

Las tres empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, tienen suscritos Seguros Colectivos de riesgo que cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad absoluta para los trabajadores fijos de cada una de las empresas adheridos a los mismos.

Telefónica de España, S.A.U. continuará compensando la totalidad de los importes de las primas que correspondan al mismo manteniendo iguales condiciones y coberturas vigentes a la fecha de la firma del presente Convenio de Empresas Vinculadas.

A partir del 01/01/2016, las pólizas correspondientes al seguro de vida y accidentes para las contingencias de fallecimiento e incapacidad (en adelante Seguro Colectivo de Riesgo) suscritas por Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Telecomunicaciones de España, respectivamente, para el conjunto de sus empleados adheridos a los mismos, ampliarán sus coberturas pasando a garantizar un capital asegurado de 4 anualidades del salario regulador del empleado y el doble en caso de accidente.

Igualmente TME y TSOL continuarán compensando la totalidad de los importes de las primas correspondientes a este seguro.

A partir de dicha fecha, el capital asegurado se verá minorado en el importe correspondiente a los derechos consolidados – sin incluir las aportaciones voluntarias y sus rendimientos – que el empleado tuviese en el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento de la contingencia.

Artículo 180. Asistencia sanitaria complementaria

Las Direcciones de las Empresas para el colectivo de empleados en Activo, han asumido el compromiso de suscribir las pólizas necesarias que garanticen la asistencia sanitaria complementaria, con una entidad privada de la máxima solvencia y garantía.

Para continuar avanzando en la mejora y la equiparación de las prestaciones entre Telefónica de España, Telefónica Móviles y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España, se dispone que con efectos de 01/01/2016, todos los empleados en activo del colectivo de Dentro de Convenio pertenecientes a las citadas sociedades, quedarán cubiertos por una póliza colectiva suscrita por su correspondiente Empresa, y que le proporcionará Asistencia Sanitaria bajo las modalidad de reembolso y cuadro médico concertado, así como coberturas adicionales de reembolso en servicios de farmacia, asistencia en viaje en el extranjero, prestaciones en psicología clínica, podología y preparación al parto, y cobertura dental bajo modalidad franquiciada.

El coste total de la prima del seguro médico será por cuenta de las empresas y cubrirá la asistencia sanitaria a todos los empleados en activo, sus cónyuges/parejas de hecho legalmente constituidas e hijos, siempre y cuando figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria del empleado/a titular en la cartilla de la Seguridad Social o documento acreditativo que la sustituya en el futuro, y mientras mantengan la condición de dependientes del titular asegurado a efectos de la Seguridad Social. La efectividad del pago por la Empresa para la cobertura de los hijos beneficiarios se extenderá mientras mantengan la condición de dependientes del empleado.

Artículo 181. Ofertas comerciales para empleados

Tanto la Dirección de la Empresa como la Representación de los Trabajadores son conscientes de la continua evolución que enmarca el mercado de la telefonía y las telecomunicaciones, y la tendencia actual que existe en la sociedad a la convergencia y la unificación de los servicios, y es por ello que se ha venido trabajando en los últimos años hasta conseguir el desarrollo de las herramientas que actualmente permiten la aplicación de oferta convergentes sobre los productos, exclusiva para los empleados, y comunes a todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Comunicación.

Al objeto de seguir avanzando en esta misma línea y considerando de gran interés para los empleados poder disfrutar en todo momento de ofertas diferenciales sobre nuestros productos más relevantes en el mercado se acuerda la extensión para todos los empleados en activo de Telefónica Soluciones de Comunicación de las actuales ofertas sobre los productos básicos vigente hasta la fecha para los empleados de Telefónica de España y Telefónica Móviles España, quedando fijada la planta de ofertas básicas de la siguiente forma:

Los empleados amparados bajo el presente Convenio de Empresas Vinculadas pueden disfrutar de una bonificación del 50% de la cuota de abono de su línea fija individual. Solo será posible la petición y disfrute de una única línea bonificada en el domicilio del empleado.

Igualmente, el citado colectivo de empleados disponen de un descuento del 50% en la factura de contrato móvil Movistar con un máximo de 9€/mes, aplicable sobre la línea móvil principal del empleado.

El disfrute de estos descuentos irá asociado al compromiso del empleado de tener contratados todos sus servicios de telecomunicaciones con Telefónica y recibir su factura por Internet, estas bonificaciones se perderán en caso de que el empleado preasigne o porte el servicio con otras operadoras y, en este sentido, dichos descuentos estarán sujetos a las incompatibilidades que en cada momento se determinen con otros descuentos especiales que pudiesen ofertarse a los empleados en cada momento. Con motivo de la supervisión sobre la correcta aplicación de dichas ofertas, se adoptarán medidas disciplinarias en los casos en los que se efectúe un uso abusivo de estos derechos en detrimento de los intereses de Telefónica.

Por otro lado, y con el fin de establecer herramientas encaminadas a la fidelización de nuestros clientes, las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se comprometen a trabajar en la inclusión del colectivo de jubilados, prejubilados y desvinculados de dichas Empresas en el foco de aplicación de ofertas diferenciales para el disfrute de nuestros productos y servicios.

Artículo 182. A.T.A.M. para el apoyo familiar

Se mantiene el compromiso de la dirección de las Empresas y la Representación Social de continuar colaborando con A.T.A.M., Asociación de Telefónica cuyo fin es ser una plataforma de soluciones preventivas y habilitadoras ante cualquier situación de discapacidad y/o dependencia, desde la perspectiva familiar, en cualquier edad o etapa de la vida y en cualquier punto de la geografía española.

En cuanto a las condiciones y aportaciones individuales para formar parte y contribuir a los fines de la misma se estará a lo dispuesto en los Estatutos de la referida Asociación.

En las nuevas incorporaciones, la adhesión de los trabajadores a A.T.A.M. se producirá de manera automática, si bien tendrá carácter voluntario, pudiendo quien lo desee pedir la baja en la misma.

La Empresa reafirma su compromiso de seguir aportando a A.T.A.M. una cantidad igual al 4 por mil de las retribuciones satisfechas al total de sus trabajadores, Directivos y Consejeros.

Los empleados en activo que permanezcan como socios de la misma aportarán una cantidad igual al 2 por mil de su retribución fija.

Los Representantes de los Trabajadores en el Consejo Rector de A.T.A.M. dispondrán del tiempo necesario para desarrollar su función, tanto en lo que a su representación en dicho Consejo se refiere, como a su participación en los proyectos que pudieran establecerse.

SECCIÓN 2º **Previsión Social**

Artículo 183. Incapacidad Temporal

1. La Empresa complementará los subsidios legalmente establecidos para las situaciones de I.T. y situaciones asimiladas a la misma, hasta el 100 por 100 del salario líquido que corresponda en cada caso, desde el primer día de la baja.

2. Para conseguir objetivos razonables de Absentismo, se recurrirá a:

- La utilización de las medidas preventivas y restauradoras de la salud, de eliminación de accidentes de trabajo.

- Para la oportuna verificación de que las ausencias por I.T. están debidamente justificadas, se exigirá el justificante médico de baja, de confirmación o de asistencia médica en todos los supuestos, dentro de una lógica aplicación del precepto.

- De igual forma y al objeto de garantizar que el absentismo debido a causas médicas se ajusta en todo momento a la legalidad vigente, la Empresa aplicará en toda su extensión las facultades de control que le otorgan las disposiciones legales y convencionales vigentes en la materia y sus respectivas normas de desarrollo, tanto en relación con la suspensión del complemento por I.T. como de las demás prestaciones establecidas.

De no alcanzarse con estas medidas los objetivos de reducción del absentismo, ambas partes se comprometen a la búsqueda e implantación de instrumentos que lo posibiliten.

3. La reducción del índice de absentismo en las Empresas es un objetivo compartido por las representaciones social y empresarial, dado que los efectos negativos del absentismo se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores. Ello implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden, a una efectiva protección de la salud de los trabajadores.

Ambas parten conscientes de la problemática que se origina, tanto para las Empresas como los trabajadores, cuando los índices de absentismo superan determinados niveles, manifiestan su compromiso para abordar esta materia con el objetivo de prevenirlo, y coadyuvar en su corrección y reducción de las tasas actualmente existentes en cada una de la Empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

A tal efecto en la Comisión de Absentismo se abordarán estas cuestiones, siendo el foro donde se aborde la elaboración consensuada de planes de acción con el objetivo de concienciar a las plantillas sobre esta problemática, así como en la elaboración de campañas educativas dirigidas a lograr una cooperación conjunta de toda la organización en minimizar esta problemática. Entre sus competencias debe incluirse, la implementación de medidas preventivas orientadas a que los

empleados disfruten de unos hábitos de vida saludables y el compromiso del control y reducción progresiva del Absentismo.

De este modo, cualquier situación individual de alto nivel de absentismo que se detecte será analizada dentro de la referida Comisión para que, con carácter previo a la adopción de cualquier acción por parte de la Empresa sea conocida y analizada por la misma.

Artículo 184. Prórroga de IT

La Empresa abonará a los trabajadores en situación de prórroga de I.T., desde la fecha en que se produzca su pase a tal situación y en tanto continúen en la misma, la diferencia existente entre la prestación que perciba del Organismo Competente de la Seguridad Social y la cantidad líquida que tuviere acreditada (subsidio más complemento a cargo de la Empresa) el último mes de Incapacidad Temporal.

El complemento que se establece, una vez cuantificado, tendrá el carácter de fijo y no revisable ni absorbible por los posibles incrementos de la prestación pública que perciban.

Los partes de confirmación que emitan los facultativos a los afectados, serán remitidos mensualmente, de acuerdo con el procedimiento establecido para su gestión. La falta de notificación de los citados partes dará lugar al cese inmediato en la percepción del complemento.

La Empresa podrá comprobar en cualquier momento el estado de salud de los trabajadores en situación de prórroga de IT. La negativa de éstos a dicho reconocimiento o la verificación de que no existe causa médica que justifique esa situación determinará la suspensión del pago del complemento.

Artículo 185. Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual

Durante los últimos años se han venido aplicando tanto para Telefónica de España S.A.U. como para Telefónica Móviles España S.A.U., diferentes medidas con el objeto de reducir el menoscabo económico que sufre un empleado cuando le es reconocida una Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual provocando su baja en la Empresa.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se amplía este beneficio para los empleados de TSOL y se establece una propuesta uniforme para el colectivo de empleados de las tres empresas de forma que todos tengan la misma protección.

En consecuencia, durante la vigencia del presente Convenio de Empresas Vinculadas, aquellos empleados de Telefónica de España, S.A.U., Telefónica Móviles España S.A.U., y Telefónica Soluciones de Informática y Telecomunicaciones de España S.A.U., que el día 1 de enero de 2016 se encontraran en activo (incluyendo los que se encontraran en situación de I.T.) y que obtengan una resolución firme del I.N.S.S. declarando su situación de Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, podrán acogerse, en función de la edad, a las siguientes medidas:

a) Empleados menores de 40 años y empleados mayores de 55 años.

Si el empleado tiene 55 o más años de edad, percibirá una compensación equivalente al importe de una anualidad de su salario regulador. Se entiende por salario regulador, la prestación de Seguridad Social más el complemento a cargo de la Empresa, acreditada al trabajador en el mes anterior a la fecha de efectividad de la incapacidad (o en el último mes de incapacidad temporal, sí el empleado ya hubiera pasado a la situación de prórroga de incapacidad temporal).

En el supuesto de que el empleado tenga menos de 40 años de edad, percibirá una compensación cuya cuantía estará comprendida entre una anualidad y 1,5 anualidades de su salario regulador, en función del número de años de trabajo efectivo en la Empresa, alcanzándose la cuantía máxima a partir de 15 años de antigüedad.

b) Empleados con edades comprendidas entre 40 y 55 años.

Percibirán, en tanto permanezcan en dicha situación, el 20 % de la base reguladora tenida en cuenta por la Seguridad Social para el cálculo de la pensión hasta la fecha de cumplimiento de 55 años, con las revalorizaciones anuales que correspondan en el mismo porcentaje que la pensión pública, previa acreditación del mencionado incremento.

En ambos casos, dicha compensación se abonará con efectos desde la fecha de efectividad de la incapacidad.

Al cumplir 55 años, percibirán una compensación equivalente a una anualidad del salario que hubiera tenido asignado de continuar en activo en el momento de cumplir dicha edad, en concepto de sueldo base, antigüedad y gratificación por cargo o función de carácter fijo.

Las compensaciones previstas en las letras a) y b) de este artículo no serán efectivas en tanto no sea firme la resolución de incapacidad, bien por confirmación de la Entidad Gestora o por resolución judicial, y el empleado cause baja definitiva, renunciando expresamente a la solicitud de reingreso en la Empresa de origen.

Igualmente, aquellos empleados en cuya declaración se explicite el derecho a la suspensión del contrato de trabajo, en virtud de lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, a quienes el Instituto Nacional de la Seguridad Social habrá de revisar necesariamente su situación por previsible mejoría en el plazo de 2 años, únicamente podrían ejercitar esta opción, una vez se produzca la mencionada revisión confirmando la Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, o cuando transcurrido dicho plazo de 2 años no hubieran recibido notificación del citado Organismo sobre iniciación del procedimiento de revisión.

Artículo 186. Plan de pensiones

Los planes de pensiones de cada una de las Empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio han surgido como consecuencia de la negociación colectiva.

Estos Planes se configuran con las siguientes características:

Institución de previsión de carácter privado, voluntario, complementario e independiente de la Seguridad Social pública.

Se encuadran en la modalidad de Sistema de Empleo, de aportación definida, con aportaciones obligatorias del promotor y de los partícipes, establecidas en el Reglamento del Plan aprobado por la Comisión de Control.

Sistema de capitalización individual y financiero.

Los Promotores de los Planes son del "Plan de Pensiones Empleados de Telefónica de España S.A.U." Telefónica de España, S.A.U.; del "Plan de Pensiones Empleados de Telefónica Móviles España S.A.U." Telefónica Móviles España, S.A.U. y del "Plan de Pensiones Empleados de Telefónica Soluciones Informática y Comunicaciones España S.A.U." Telefónica Soluciones de Informática y de Comunicaciones España, S.A.U.

Participes de los planes serán los empleados de Telefónica de España, S.A.U., los empleados de Telefónica Móviles España S.A.U. y los empleados de Telefónica Soluciones de Informática y de Comunicaciones España S.A.U. que tengan la condición de trabajadores fijos o temporales y se adhieran en las condiciones establecidas en sus respectivos Reglamentos del Plan.

Las contingencias cubiertas por los Planes son entre otras: la jubilación o situación asimilada del participe, la muerte del participe y la incapacidad permanente absoluta para todo trabajo del mismo, con las prestaciones correspondientes en los términos que se establecen en los Reglamentos del Plan.

Los citados Planes de Pensiones tienen carácter indefinido. Para todas las cuestiones relativas a la terminación del Plan, modificación de lo relacionado con las aportaciones y prestaciones, modalidad del Plan, modalidad del Fondo, sistema de capitalización, composición y

funcionamiento de la Comisión de Control, será necesario el acuerdo colectivo estatutario. Este mismo requisito se aplicará respecto a la Oficina de Atención al Partícipe en el caso del Plan de Pensiones de los Empleados de Telefónica de España.

En lo que se refiere a las aportaciones obligatorias ordinarias de partícipe y promotor al Plan de Pensiones, quedan regulados de la siguiente forma:

Los empleados de Telefónica de España mantienen las aportaciones previstas en el correspondiente Reglamento del Plan.

En el caso de Telefónica Móviles España, la aportación obligatoria del promotor quedará establecida a partir del 01/01/2017 en un porcentaje del 4,51% de las retribuciones fijas, y la aportación del trabajador en un 2%. Excepcionalmente durante el año 2016 la aportación del promotor continuará siendo del 5%.

En el caso de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España, se mantienen los actuales porcentajes de aportación: con 4,51% del promotor y el 2,2% del partícipe, si bien con efectos del 01/01/2016 se iguala su aplicación para todo el colectivo de empleados fijos o temporales adheridos al Plan, derogando de esta forma el actual sistema de incremento gradual del porcentaje hasta alcanzar los valores ordinarios para los empleados de nuevo ingreso, aplicándoles desde su alta el nuevo sistema.

Igualmente, y con efectos de 1 de enero de 2016, dicho colectivo pasaría a realizar sus aportaciones sobre la totalidad de las retribuciones en función del criterio de abono de salarios que dejarían de prorratearse en el caso de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO XIX

Igualdad de oportunidades

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva. Sin embargo, somos conscientes que la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres, resulta claramente insuficiente en orden a garantizar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

Ambas partes, consideran un valor la incorporación del talento femenino en la realidad de las Empresas, por eso la motivación, el esfuerzo de los empleados y su crecimiento profesional debe ser valorado por sus competencias, habilidades y conocimientos, sin importar el sexo.

Por ello este Convenio avanza a través de todo el articulado en un marco laboral que garantiza y tangibiliza, el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades, destacando varias medidas por su corte social que confirman la inequívoca voluntad de las partes, de avanzar y crecer en una cultura asentada sobre el principio de Igualdad de Oportunidades, que garantiza la igualdad efectiva y el respeto a todos los empleados, en todos los aspectos que afecten a las relaciones laborales.

El I Convenio de Empresas Vinculadas adicionalmente, contiene compromisos regulados en el Plan de Igualdad, con directrices dirigidas a desarrollar prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres y la conciliación de la vida personal y/o familiar de los empleados y a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, así como procedimientos específicos para su prevención.

En el Anexo VII de este Convenio Colectivo se incluye el Plan de Igualdad de Oportunidades y protocolo de actuación en los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo.

CAPÍTULO XX

Derechos de Representación Colectiva y Derechos Sindicales

Artículo 187. Principios generales

Ambas partes quieren dejar constancia expresa de su voluntad en mantener un sistema de diálogo social sustentado sobre los siguientes principios:

- Participación de los trabajadores y trabajadoras en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación, tanto unitaria como sindical.

- El diálogo y la negociación permanente entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores como medio de resolución de conflictos.

- Responsabilidad social de la Empresa y sus empleados.

Para ello, las Direcciones de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, reconocen a las representaciones unitarias y sindicales de los trabajadores las funciones que le son propias de ordenación, regulación, administración y desarrollo de las relaciones laborales en sus respectivos ámbitos de actuación.

Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de las Empresas y sus trabajadores se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo.

Por ello, y sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente, se atribuye la condición de interlocutores válidos en cada uno de sus respectivos ámbitos a:

- Los Comités de Empresa y Delegados de Personal y Delegados de prevención.

- Los Comités Intercentros de cada una de las tres Empresas.

- Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el ámbito de cada una de las empresas.

- Los Delegados Sindicales.

Los órganos de representación de los trabajadores anteriormente mencionados tendrán las competencias, ejercerán las funciones y disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 188. Derechos de representación colectiva

Ambas partes manifiestan su firme voluntad de regular el ejercicio de la acción sindical a través de una norma que garantice, sin perjuicio del necesario control empresarial y en los términos previstos en la legislación vigente y en el presente Convenio, el pleno y libre ejercicio de la acción sindical por parte de los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores en el conjunto de las tres empresas.

La Dirección de las Empresas y la Representación Social se comprometen, dentro de la vigencia de este Convenio a constituir un equipo de trabajo para que presente a la Comisión de Negociación Permanente del Convenio una propuesta de acuerdo de regulación de los derechos de representación colectivos y derechos sindicales en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio.

La mencionada propuesta de Acuerdo habrá de tomar como base los siguientes principios:

a) Regulación de las condiciones de ejercicio de la acción sindical en todas las Empresas incluidas.

b) Suficiencia de recursos para garantizar el libre ejercicio de la acción sindical en los términos legal o convencionalmente previstos.

c) Autogestión responsable y eficiente por parte de las Secciones Sindicales de los recursos asignados.

d) Ejercicio de la acción sindical en la Empresa dentro del crédito horario pactado en el presente Convenio y en los términos previstos en el mismo.

Dadas las particularidades de cada una de las tres empresas en cuanto a número de centros y volumen de plantilla, y en tanto se adopten los referidos acuerdos, la regulación de esta materia para cada una de las empresas será la siguiente.

SECCIÓN 1º **Comités de Empresa y Delegados de Personal**

1. TELEFÓNICA DE ESPAÑA

Artículo 189. Composición

El número de miembros de representación unitaria de cada Comité de Empresa y Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el Artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, en función del número de empleados adscritos a su circunscripción en el momento de la celebración de las elecciones sindicales.

Se considerarán incluidos en la misma circunscripción todos los centros de trabajo de la empresa ubicados en una misma provincia en el referido momento.

En base a la composición profesional y a las características de las actividades desempeñadas por sus trabajadores, las elecciones sindicales para la representación unitaria se realizarán mediante el establecimiento de un colegio único.

Artículo 190. Competencias

Además de las que de forma concreta les asigna el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de aquellas que tenga asumidas directa y específicamente el Comité Intercentros, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

a) Designar a los trabajadores que formarán parte, en la proporción correspondiente, en los Comités Provinciales de Seguridad y Salud.

b) Designar a los empleados que, en representación de los trabajadores, han de participar en los Tribunales de Selección.

c) Conocer y emitir informe en su caso, con carácter previo a la resolución de los concursos de cambio de acoplamiento que se lleven a efecto en el ámbito de su demarcación.

d) Emitir informe previo en los expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves, disponiendo a tal efecto de un plazo de 5 días hábiles a partir de la recepción de la comunicación de la Empresa.

e) Recibir informe mensual sobre horas extraordinarias realizadas y sus motivos.

f) La Dirección informará trimestralmente de la plantilla nominal existente por Centros de Trabajo.

Artículo 191. Dotación

Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa, la Empresa facilitará un local ubicado en el ámbito territorial del Comité, equipado con los medios adecuados: material de oficina, teléfono, etc.

Artículo 192. Medios y facilidades

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

a) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir -sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo- las informaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección.

b) Los miembros del Comité y Delegados de Personal, previa identificación y comunicación al responsable de la unidad, podrán informar a sus representados sobre asuntos de su propia competencia, en los lugares de trabajo y durante el tiempo de descanso reglamentario.

Para la identificación se aportará la tarjeta que facilita la Empresa, en tanto el organismo oficial correspondiente expida la definitiva.

Cuando no sea posible llevar a cabo dicha información -por la naturaleza de los trabajos- el responsable de la unidad podrá autorizar otras fórmulas que permitan efectuar tal información durante la jornada laboral, siempre que no se interrumpa o perturbe el proceso productivo.

c) Cada uno de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación que, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, es el siguiente:

- Hasta 100 trabajadores 15 horas.
- Comités de 101 a 250 trabajadores 20 horas.
- Comités de 251 a 500 trabajadores 30 horas.
- Comités de 501 a 750 trabajadores 35 horas.
- Comités de más de 751 trabajadores 40 horas.

A tal efecto, el interesado comunicará a su Jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

Los créditos de horas arriba indicados no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas al final de cada mes.

d) Entre miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la misma candidatura puede llevarse a cabo la cesión parcial de horas del crédito mensual, sin que, en ningún caso, esta cesión supere el 60% de las horas que legalmente tenga reconocidas cada mes el miembro del Comité de Empresa cedente.

2. TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA

Artículo 193. Composición

El número de miembros de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en función del número de empleados adscritos a cada circunscripción; se considerarán incluidos en la misma circunscripción

todos los Centros de Trabajo de la Empresa ubicados en una misma provincia, en el momento de la celebración de las elecciones sindicales.

Artículo 194. Competencias

Además de las que de forma concreta se les asigna en el Estatuto de los Trabajadores, con excepción de las que tenga asumidas el Comité Intercentros, dispondrán de las que a continuación se relacionan:

1. Recibir informe mensual sobre horas extraordinarias realizadas y sus motivos.

2. Recibir información de la solución de conflictos con respecto a la evaluación del desempeño.

3. La Empresa estará obligada a entregar copia básica de todos los contratos que deben realizarse por escrito, así como copia de las prórrogas que se efectúen y extinciones.

4. La Dirección informará trimestralmente de la plantilla nominal existente por Centros de Trabajo.

Artículo 195. Dotación, medios y facilidades

1. Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, la Empresa pondrá a disposición de éstos un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como un tablón de anuncios. También serán dotados de una dirección de correo electrónico, para utilización exclusiva en su ámbito territorial de representación y dentro de sus competencias.

2. La Representación de los Trabajadores podrá expresar sus opiniones en las materias concernientes a su ámbito de representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social a través de los tablones de anuncios destinados a tal efecto.

3. La Dirección de la Empresa autorizará el acceso a los Representantes de los Trabajadores a las dependencias de trabajo de su ámbito de representación, a cuyo fin se les facilitará la correspondiente acreditación.

4. El número de horas sindicales mensuales para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, estará en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente tabla:

Centros de hasta		100 trabajadores	15 horas
Centros de 101	a	250 trabajadores	20 horas
Centros de 251	a	500 trabajadores	30 horas
Centros de 501	a	750 trabajadores	35 horas
Centros de más	de	750 trabajadores	40 horas

A tal efecto el interesado comunicará a su jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

Los representantes de los trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas.

Con las horas no utilizadas por los representantes legales se confeccionará una bolsa que será gestionada y administrada por los Órganos de Dirección Estatales de los sindicatos, y será

distribuida por éstos según las necesidades de cada momento, entre sus respectivas representaciones sindical y unitaria.

De acuerdo con lo anterior, las horas mensuales que no hayan sido consumidas por los representantes legales, pasarán de un mes a otro (de forma acumulativa con cierres trimestrales) a formar parte de la citada bolsa.

5. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón al desempeño de su representación. Asimismo tendrán derecho a la percepción de todos los complementos fijos inherentes a su puesto de trabajo.

6. Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

3. TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES

Artículo 196. Composición y derechos

El número de miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal se determinará de acuerdo con la escala establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local para su uso exclusivo, dotado de mobiliario y de los recursos de oficina necesarios para el ejercicio de su laboral. En cada centro de trabajo podrá disponer, cuando lo solicite, de una sala de reuniones, Asimismo, en cada uno de los centros de trabajo habrá a disposición del Comité de Empresa tablones de anuncios para difundir sus informaciones.

Los representantes de los trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas.

Con las horas no utilizadas por los representantes legales se confeccionará una bolsa que será gestionada y administrada por los Órganos de Dirección Estatales de los sindicatos, y será distribuida por éstos según las necesidades de cada momento, entre sus respectivas representaciones sindical y unitaria.

De acuerdo con lo anterior, las horas mensuales que no hayan sido consumidas por los representantes legales, pasarán de un mes a otro (de forma acumulativa con cierres trimestrales) a formar parte de la citada bolsa.

Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal no incluirán en el cómputo de su crédito horario legalmente establecido el tiempo dedicado a reuniones realizadas a iniciativa de la Empresa o Comisiones dentro de su ámbito.

En cuanto a la información, la empresa facilitará al Comité de Empresa la prevista en la legislación laboral vigente en los plazos y circunstancias establecidas en ella.

El Comité de Empresa dispondrá de una cuenta de correo electrónico y podrá enviar notificaciones a través de la misma, al personal de la empresa dentro de su ámbito de representación con normalidad, salvo que el comunicado se dirija a todo el personal, en cuyo caso deberá solicitar autorización de la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa tendrá un apartado en la intranet desde donde se podrá acceder a su página web.

SECCIÓN 2º **Comité Intercentros**

1. TELEFÓNICA DE ESPAÑA

Artículo 197. Composición

El Comité Intercentros de Telefónica de España, de conformidad con el Artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, estará compuesto por un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según los resultados electorales considerados globalmente en función del número de representantes en los mismos.

Con carácter permanente se formará una Comisión de Gestión compuesta por el Presidente, el Secretario y 5 Vocales miembros del Comité Intercentros, los cuales estarán relevados de servicio y cuyas funciones son las estipuladas en su propio Reglamento.

Asimismo, contará con un máximo de **13 asesores** designados, según niveles de representatividad, por los distintos sindicatos, con presencia en el Comité Intercentros, que podrán concurrir a todas las reuniones de carácter ordinario convocadas por el Comité; en el caso de reuniones extraordinarias, se pactará con la Dirección de la empresa el número de asesores asistentes, teniendo en cuenta la entidad y temática del asunto que motive dicha reunión.

Artículo 198. Competencias

El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la Ley atribuye a los Comités de Empresa en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar Convenios y Acuerdos Colectivos en el ámbito de la Empresa así como designar a los miembros que formarán parte del Comité Central de Seguridad y Salud y la de emitir informe en los expedientes disciplinarios con propuesta de despido, disponiendo de un plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la comunicación escrita de la Empresa.

Asimismo, el Comité Intercentros tendrá las funciones derivadas de la Comisión prevista en el artículo 41.4 TRLET, a todos los efectos previstos para la misma en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 199. Dotación

El Comité Intercentros dispondrá de dos empleados administrativos para llevar a cabo las tareas administrativas. Además, tendrá local adecuado, con teléfono, disponiendo del material de oficina apropiado, tal como ordenador, impresora/fotocopiadora, correo electrónico, papel, etc.

Artículo 200. Medios y facilidades

a) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria mensual, con una duración máxima de cinco días. Eventualmente, y en el caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo aconsejen, previa conformidad con la Dirección se podrán abonar los gastos de desplazamientos y dietas para asistencia a reuniones extraordinarias.

b) Exposición en los tablones de anuncios -destinados al efecto- de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que vayan firmados por el Secretario y con el Visto Bueno del Presidente.

c) La Dirección de las Empresas autorizará el acceso de los miembros del Comité a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará el correspondiente documento acreditativo.

d) Recibir información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente y con especificación de las causas que las motivaron.

e) Podrán concertarse otras facilidades mediante pactos, para casos concretos y justificados.

f) Elaborar una regulación alternativa para la adecuación del Seguro de Sueldo al marco actual de la Empresa y los compromisos legales de acuerdo con lo recogido Disposición Adicional Séptima de este Convenio.

2. TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA

Artículo 201. Composición

El Comité Intercentros de TME estará compuesto por 5 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según los resultados electorales considerados globalmente en función del número de representantes en los mismos.

Artículo 202. Competencias

El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la Ley atribuye a los Comités de Empresa en su ámbito respectivo y tendrá la facultad de constituir las distintas comisiones internas que crea convenientes, así como la capacidad de negociar convenios y acuerdos colectivos en el ámbito de la Empresa.

Asimismo, el Comité Intercentros tendrá las funciones derivadas de la Comisión prevista en el artículo 41.4 TRLET, a todos los efectos previstos para la misma en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

El Comité Intercentros designará los tres miembros que formarán parte del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Artículo 203. Dotación, medios y facilidades

1. Para el desarrollo de la actividad propia del Comité Intercentros, la Empresa facilitará un local ubicado en la localidad con mayor número de empleados. Asimismo se facilitará teléfono, un ordenador con impresora y mobiliario adecuado y dirección de correo electrónico para utilización exclusiva en el ámbito de sus competencias.

2. El Comité Intercentros podrá expresar sus opiniones en las materias concernientes a su ámbito de representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social a través de tablones de anuncios destinados al efecto.

3. La Dirección de la Empresa autorizará el acceso de todos los miembros del Comité Intercentros a las dependencias de trabajo, a cuyo fin se les facilitará la correspondiente acreditación.

4. El número de horas sindicales mensuales para los miembros del Comité Intercentros será de cuarenta horas semanales que no son acumulables a las que pudiesen corresponderles como miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal.

A tal efecto el interesado comunicará a su jefe inmediato con carácter previo su ausencia del puesto de trabajo.

Los miembros del Comité Intercentros podrán adoptar un sistema de acumulación de horas dentro de cada candidatura.

5. Los miembros del Comité Intercentros no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón al desempeño de su representación. Asimismo, tendrán derecho a la percepción de todos los complementos fijos inherentes a su puesto de trabajo.

6. Abono de los gastos de desplazamiento , dietas y alojamiento según lo establecido en el presente Convenio , para los siguientes casos :

- Negociación de Convenios o Acuerdos colectivos.

- Asistencia a reuniones autorizadas por la Dirección de Recursos Humanos.

7. Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

3. TELEFÓNICA SOLUCIONES

Artículo 204. Composición

El Comité Intercentros estará compuesto por 5 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad, según los resultados electorales considerados globalmente en función del número de representantes en los mismos.

Hasta la celebración de un nuevo proceso de elecciones sindicales en la provincia de Madrid (mayor circunscripción electoral) se mantendrá el actual número de miembros del Comité Intercentros fijado en 7.

Artículo 205. Competencias

El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito de toda la empresa, las competencias y derechos que la ley y el presente convenio atribuyen a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, y especialmente en negociar Convenios y Acuerdos Colectivos en el ámbito de la empresa, en lo referente a la Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Empresa y en lo dispuesto en este Convenio.

Asimismo, el Comité Intercentros tendrá las funciones derivadas de la Comisión prevista en el artículo 41.4 TRLET, a todos los efectos previstos para la misma en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 206. Dotaciones

Además, tendrá local adecuado, con teléfono, disponiendo del material de oficina apropiado, tal como ordenador, impresora/fotocopiadora, correo electrónico, papel, etc.

SECCIÓN 3º **Derechos Sindicales**

Para dar cumplimiento a los derechos reconocidos en la L.O.L.S. y a la vez ampliar en lo posible garantías, medios y facilidades de los sindicatos con implantación en la Empresa dentro del criterio de respeto a la representatividad de los mismos, en la doble vertiente de afiliación y resultados en las elecciones sindicales, se acuerda lo siguiente para el ámbito de cada una de las Empresas incluidas en este Convenio:

1. TELEFÓNICA DE ESPAÑA

Artículo 207. Secciones Sindicales

1. En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, con carácter general:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de su Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, durante el descanso reglamentario o fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que les remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de personal, dispondrán conjuntamente de los medios siguientes:

a) En las provincias con más de 250 trabajadores, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que desarrollar sus actividades.

b) Dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, ubicado en un lugar de fácil acceso, para la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados de los Sindicatos.

Artículo 208. Delegados Sindicales

En aquellas provincias con una plantilla superior a 250 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de aquellos Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección a los Comités de Empresa, se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

a) Provincias de 250 a 750 trabajadores 1

b) Provincias de 751 a 2.000 trabajadores 2

c) Provincias de 2.001 a 5.000 trabajadores 3

d) Provincias de 5.001 trabajadores en adelante 4

En el caso particular de la provincia de Baleares, los Sindicatos que hayan obtenido más del 25% de los votos en este ámbito, dispondrán de un Delegado Sindical en Menorca y otro en Ibiza, además de los que les pudiera corresponder según este Artículo.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

Artículo 209. Sindicatos más representativos.

A los Sindicatos que acrediten una especial audiencia expresada en la obtención como mínimo, del 10 por 100 del total de miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal a nivel estatal, en el ámbito de Telefónica de España en las elecciones sindicales, para el desarrollo de sus funciones y sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, se les reconocerán los siguientes derechos:

1) SECCIONES SINDICALES ESTATALES

A los Sindicatos más representativos que cuenten con al menos el 15% del total de miembros de los Comités de Empresa y Delegados del Personal en el ámbito estatal de Telefónica de España, definidos con anterioridad, se les reconoce la Sección Sindical Estatal.

Se dotará a cada Sección Sindical Estatal de un local, el mobiliario adecuado y teléfono, para el correcto desempeño de las tareas y funciones que les son propias.

Para la realización de las tareas administrativas, las Secciones Sindicales Estatales dispondrán de dos Administrativos.

Aquellos Sindicatos con una afiliación superior al 15% de la plantilla, entendiendo ésta como los cotizantes por nómina, tendrán derecho a otros dos empleados Administrativos.

2) DELEGADOS SINDICALES ESTATALES

Se autorizará a relevar del servicio a miembros de los órganos de dirección del Sindicato correspondiente, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Tres Delegados Sindicales Estatales, cuando hayan obtenido el 10% y no superen el 20% del total de miembros de Comités de Empresa a nivel estatal.

- Quince, cuando hayan obtenido más del 20% y no superen el 25%.

- Treinta, cuando hayan obtenido más del 25%.

Los Delegados Sindicales Estatales cuya residencia no sea Madrid (capital), tendrán derecho al percibo de dietas y abono de gastos de locomoción en los viajes que hayan de efectuar a Madrid y, alternativamente, durante siete días naturales como máximo al mes, por el resto del territorio del ámbito de la Empresa.

Los Delegados Sindicales Estatales cuya residencia sea Madrid (capital), tendrán derecho al percibo de dietas y abono de gastos de locomoción durante siete días naturales como máximo al mes, en los viajes que realicen por el resto del territorio del ámbito de la Empresa.

En los supuestos de sustitución de Delegados Sindicales Estatales, si el saliente hubiere agotado este derecho, el sustituto no podrá volver a disponer de dicha facilidad hasta el mes siguiente, salvo que se haya hecho uso parcial de los días, en cuyo caso podrá completarse hasta el máximo de los 7 días establecidos.

A los Delegados Sindicales Estatales que así lo soliciten, se les concederá la autorización para viajar en vehículo propio, con las condiciones fijadas en el presente Convenio Colectivo.

Garantías y derechos de los delegados sindicales

Los Delegados Sindicales Estatales y Provinciales, así como los representantes de los órganos de dirección de los Sindicatos más representativos que sean miembros de las Comisiones Ejecutivas Estatales y hasta un máximo de quince miembros, tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S. a los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal y con carácter singular las siguientes:

a) Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en la Empresa.

b) Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa en el ámbito correspondiente.

c) Recibir la misma información y documentación que la Empresa pone a disposición de los Comités de Empresa respectivos, estando obligados a guardar sigilo profesional en los casos y materias que legalmente proceda.

d) Obtener permisos sin sueldo, en el caso de que no estuviesen ya relevados de servicio, hasta un máximo de 15 días al año, para atender asuntos sindicales.

e) Emitir informes a la Dirección relativos a la organización del trabajo.

f) Vigilar y controlar las condiciones de Seguridad y Salud, formando parte del Comité Central y Comités Provinciales, así como asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto.

g) Acceso a los edificios y dependencias laborales dentro de su ámbito territorial.

h) Participar como convencionalmente se establezca en las distintas Comisiones derivadas del presente Convenio Colectivo en el ámbito de la empresa.

i) Utilización del correo interior de la Empresa para el envío de comunicaciones, siempre que las Secciones Estatales en cuestión cuenten con un mínimo del 10% de representatividad.

j) Derecho al percibo de los emolumentos de cualquier especie derivados del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar con motivo del ejercicio de sus funciones de representación.

k) Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en las sanciones y despidos de estos últimos.

l) Para el desempeño de las funciones que les son propias, los Delegados Sindicales dispondrán de un crédito mensual de horas retribuidas, idéntico al que corresponde a los miembros de los Comités de Empresa de la provincia respectiva. En el caso de coincidir en una misma persona la figura del Delegado Sindical y miembro del Comité de Empresa, el crédito mensual será acumulable. No se computará a estos efectos el tiempo invertido en reuniones o gestiones que realicen a iniciativa de la Dirección de la Empresa.

m) En aquellas provincias donde haya más de un Delegado Sindical de la misma candidatura, se podrán ceder -entre ellos- horas en los mismos términos que los miembros de los Comités de Empresa.

n) A requerimiento de los trabajadores de la Empresa afiliados a los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual respectiva el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de Relaciones Laborales, un escrito en el que constará con claridad la orden de descuento, Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota.

o) Las variaciones de la cuota podrán ser comunicadas por la dirección de los Sindicatos a la Empresa a nivel estatal, no siendo en estos casos necesaria nueva autorización del trabajador.

p) Además de los que les corresponda, los Sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico tendrán derecho a un Delegado Sindical en las provincias con plantilla inferior a 250 trabajadores.

q) En las provincias con plantilla inferior a 250 trabajadores se dotará a los Sindicatos más representativos a nivel estatal de un local con mobiliario adecuado y teléfono para el correcto desempeño de las tareas que le son propias, en cada una de las provincias donde tengan representación en el Comité de Empresa.

r) Los Sindicatos más representativos dispondrán de una bolsa de horas equivalente al 15 por 100 del total anual de las de los miembros electos de sus candidaturas en los Comités de Empresa, que serán administradas por los órganos de dirección del correspondiente Sindicato.

Artículo 210. Asambleas

Con el fin de canalizar la información a sus respectivos afiliados, los Sindicatos con representación en los Comités de Empresa podrán organizar asambleas para sus afiliados durante la jornada laboral, siempre que la racional prestación del servicio lo permita, con una duración máxima de 30 minutos cada una y ello con independencia de las asambleas convocadas por los Comités de

Empresa. A tal efecto los afiliados a dichos Sindicatos dispondrán de hasta un máximo de 10 horas anuales.

El 40 % del monto total de estas horas, conformará una bolsa que será administrada por los órganos de dirección de los Sindicatos anteriormente referenciados, que se distribuirán preferentemente en cupos de 40 horas como mínimo, comunicándose a la Dirección de la Empresa con una antelación de al menos 1 mes, para favorecer la organización racional del trabajo.

Otro 30% del monto total de estas horas se transformarán en Delegados Sindicales Estatales, cuyo número será el resultado de dividir las horas correspondientes a ese 30% por la jornada anual. Estos delegados serán administrados por los Órganos de Dirección de los Sindicatos referidos.

Se entenderán a estos efectos por afiliados, los cotizantes por nómina al 31 de diciembre el año anterior.

La determinación de las horas y su distribución se realizará cada cuatro años, posteriormente a la celebración de las Elecciones Sindicales. En caso de adelanto de dichas elecciones se ajustará la bolsa de horas en la misma medida.

En el caso de que algún Sindicato de los que reúnen los requisitos contemplados tuviera un aumento significativo de la afiliación, que le pudiera suponer un nuevo Delegado Sindical Estatal, le será reconocido a partir del mes de enero siguiente a la constatación de tal circunstancia.

Aquellos Sindicatos cuyos afiliados no coticen en nómina y en consecuencia no puedan hacer efectivo este acuerdo, dispondrán de un plazo de tres meses para su adaptación al contenido del mismo.

Aquellos trabajadores a los que durante el año se les ceda como mínimo once cupos de 80 horas, o superior, y siempre que estén en uso de la Bolsa de Horas, tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados Sindicales Provinciales, excepto en lo relativo al crédito mensual de horas retribuidas.

2. TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA

Artículo 211. Secciones Sindicales

1. En la aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa, con carácter general:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros dispondrán conjuntamente de los siguientes medios:

a) Tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que desarrollar sus actividades, en la localidad en que haya un número mayor de trabajadores de la Empresa.

b) Dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada Centro de Trabajo.

Artículo 212. Delegados sindicales

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité Intercentros, estarán representadas a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical se determinará de acuerdo con la siguiente tabla:

De 250 a 750 trabajadores	1
De 751 a 2.000 trabajadores	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores	3
Más de 5.000 trabajadores	4

Artículo 213. Garantías y derechos de los delegados sindicales

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los Representantes de los Trabajadores, según se establece en el presente Convenio. En lo no regulado se aplicará la L.O.L.S.

Artículo 214. Derecho de reunión

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal, Comité Intercentros y Secciones Sindicales podrán celebrar, previa autorización de la Empresa, reuniones con los trabajadores en los Centros de Trabajo, tanto dentro como fuera del horario laboral.

Artículo 215. Cuota sindical

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

3. TELEFÓNICA SOLUCIONES

Artículo 216. Secciones sindicales TSOL

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales, así como designar delegados sindicales de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 217. Derecho de reunión

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal, Comité Intercentros y Secciones Sindicales podrán celebrar, previa autorización de la Empresa, reuniones con los trabajadores en los Centros de Trabajo, tanto dentro como fuera del horario laboral.

UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO POR LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES Y POR LOS SINDICATOS COMÚN A LAS TRES EMPRESAS

La Intranet dispone de un canal denominado “Recursos Humanos” conteniendo un apartado denominado “Representaciones Sindicales”, a disposición de los sindicatos que tengan representación en el Comité Intercentros; desde él se puede acceder directamente a las páginas web de dichos sindicatos, donde publican y difunden las comunicaciones e informaciones que consideren. Los empleados pueden acceder al mismo desde los ordenadores que tienen en su puesto de trabajo o desde donde la Empresa los haya puesto a su disposición. La utilización indebida de esta facilidad, así como la cesión del uso de este Canal a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Empresa tenga constancia de ello.

Comunicaciones masivas

Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que los sindicatos más representativos a nivel estatal y con presencia en el Comité Intercentros, así como al propio Comité Intercentros, individual o conjuntamente, publiquen la información que consideren precisa (Negociación Colectiva, Elecciones Sindicales y Elecciones a la Comisión de Control del "Plan de Pensiones Empleados de Telefónica" para que todos los empleados reciban esta comunicación).

La interlocución con los sindicatos se llevará a cabo a través de la Dirección de Recursos Humanos que, junto con el resto de unidades afectadas, fijará los criterios y prioridades necesarios para garantizar el normal funcionamiento de la Red Corporativa.

Teniendo en cuenta las facilidades contempladas en los párrafos anteriores, y al objeto de no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la Red Corporativa y Servicios, no se podrá realizar el envío de comunicaciones masivas desde Internet a las direcciones de correo Internet asignadas por la Empresa a sus trabajadores.

Con lo expuesto quedan, de esta forma, recogidos los cauces necesarios que favorecen la comunicación y acción sindical y, a su vez, deben disminuir los comunicados por medios tradicionales (fotocopias, fax, etc.), en la misma proporción que tenga difusión dicho servicio.

DOTACIÓN Y USO DEL CORREO ELECTRÓNICO POR PARTE DE LAS SECCIONES SINDICALES

La Empresa facilitará acceso a la Red corporativa, al correo electrónico y a Internet a los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal y con presencia en el Comité Intercentros.

También dotará de una dirección de correo electrónico a las secciones sindicales provinciales de dichos sindicatos, si éstos están representados en el Comité de Empresa Provincial correspondiente, procurando, si fuera necesario y en la medida de lo posible, la adecuación de los medios informáticos de que disponen.

La utilización indebida de estas direcciones, el envío masivo de correo de forma injustificada así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Empresa tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

Podrán concertarse otras facilidades, mediante pactos, para casos concretos y justificados.

CAPÍTULO XXI

Comisiones paritarias

Artículo 218. Principios generales

1. Los sindicatos que ostenten la mayor representatividad en las tres empresas con un porcentaje superior al 10% en los términos del párrafo siguiente, tendrán derecho a participar, en proporción a su representatividad, en las Comisiones mencionadas en los artículos siguientes, con las competencias que en cada caso se determinan en sus acuerdos o actas de constitución y en los reglamentos de funcionamiento de las mismas.

Su distribución se realizará proporcionalmente en función del número de representantes que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma, esto es que hayan obtenido más del 10% de los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal en las tres empresa que además haya obtenido más de un 10% de representatividad en cada una de las tres empresas incluidas dentro del ámbito funcional de este Convenio.

2. La participación de estos Sindicatos en la Comisión de Interpretación y Vigilancia para el seguimiento del presente Convenio o de cualesquiera otros Acuerdos Colectivos en los términos de legitimación negociadora citada en el punto anterior.

3. Las Comisiones podrán ser permanentes o temporales. Las permanentes tendrán una duración indefinida y las temporales la que se fije en el presente Convenio Colectivo o en sus acuerdos de constitución. De no haberse previsto una duración específica, esta se corresponderá con la vigencia, inicial o prorrogada, del instrumento contractual que las establezca o, en su caso, con el cumplimiento, constatado mediante mutuo acuerdo de las partes, de la tarea o encargo asignado.

4. Con el fin de preservar cuantas atribuciones tiene reconocida la legalidad vigente a la representación unitaria de los trabajadores en el seno de cada una de las empresas, cuando las cuestiones a debatir sean de las incluidas en los artículos siguientes, pero se refieran al ámbito de una única empresa de las incluidas en el ámbito funcional del CEV, se abordará en la comisión que se constituya al efecto en función de la materia. En este caso la Comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores designado por el Comité Intercentros e idéntico número por la Dirección de la empresa.

Artículo 219. Comisión de Interpretación y Vigilancia empresas vinculadas

1.- Se constituye al amparo del I Convenio de Empresas Vinculadas una Comisión de Interpretación y Vigilancia, de naturaleza paritaria, compuesta por doce miembros en representación de los sindicatos más representativos según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo y otros doce en representación de la Dirección de las Empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio.

2.- Serán funciones de la Comisión:

a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio de Empresas Vinculadas.
b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio de Empresas Vinculadas.
c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio de Empresas Vinculadas.
d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente Convenio de Empresas Vinculadas.
e) Los supuestos previstos en el apartado 3º del artículo 82 del TRET sobre inaplicación del presente Convenio de Empresas Vinculadas.
f) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio de Empresas Vinculadas.

3. La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las dos representaciones, en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo, con un preaviso mínimo de 2 días hábiles comunicando, mediante escrito, la identificación de los solicitantes, la exposición de los hechos, los puntos que se someten a la comisión paritaria y el tipo de actuación que se requiere.

Una vez recibido el escrito y a partir de la fecha de recepción del mismo, la Comisión deberá emitir resolución sobre el tema de que se trate en un plazo máximo de 15 días naturales, excepto en el supuesto contemplado en el apartado e) del número anterior, en cuyo caso el plazo máximo será de 7 días, para lo cual se efectuarán las reuniones que sean necesarias al efecto. A dichas reuniones podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto. Si transcurrido el plazo de 15 o 7 días no se hubiese alcanzado acuerdo sobre los temas a tratar, en el informe o resolución final se hará constar la posición de cada una de las partes.

En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie

sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo su intervención previa y preceptiva, o hasta que hubiese transcurrido el plazo máximo establecido para su resolución o dictamen.

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

5. Las resoluciones adoptadas por esta Comisión en las materias propias de su competencia tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que las previstas para los Convenios Colectivos conforme se establece en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

6.- De conformidad con lo previsto en el artículo 85 del TRET en caso de no llegarse a un acuerdo en el seno de esta comisión de Interpretación y Vigilancia ambas partes acuerdan el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del TRET y, en concreto, al vigente Acuerdo Autónomo de Conflictos Laborales Colectivos (ASAC).

Artículo 220. Comisión Paritaria de Negociación Permanente de Empresas Vinculadas

1. La Comisión Paritaria de Negociación Permanente estará formada por un total de veinticuatro miembros, doce en representación de la Dirección y doce en representación de los sindicatos más representativos según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo.

2. Los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente de empresas vinculadas tendrán el mismo valor y pasarán a formar parte del vigente Convenio Colectivo, siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación de éste, cuando así lo acuerde, siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los artículos 84 y concordantes del ET.

3. Las representaciones empresarial y sindical en esta Comisión podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares por suplentes, en el momento que consideren oportuno. Los Sindicatos con representación en la Comisión tendrán derecho a nombrar asesores proporcionalmente a su representatividad y a concurrir con los mismos a las reuniones que se convoquen.

4. En el seno de esta Comisión se abordarán todas aquellas cuestiones contempladas en este Convenio Colectivo que requieran un desarrollo posterior así como el desarrollo en aquellas materias expresamente contempladas en el texto del Convenio.

Adicionalmente esta Comisión tendrá atribuidas las siguientes funciones:

- La adaptación y en su caso modificación del presente texto de Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas durante su vigencia para adecuarlo a la realidad social.

- En general en esta Comisión Paritaria se negociarán, y en su caso, se acordarán todas aquellas cuestiones que pudieran surgir durante la vigencia del Convenio que precisen la intervención de este foro de negociación.

- Esta Comisión Paritaria será competente para estudiar y elaborar la propuesta sobre la prórroga del contenido del presente Convenio Colectivo de conformidad con los términos establecidos en el Artículo 3.

5. La Dirección de las Empresas trasladarán a esta Comisión con la debida antelación, cuantas iniciativas puedan suponer modificaciones laborales colectivas Interempresas para su negociación de buena fe con el objetivo de alcanzar acuerdos. No obstante lo anterior, para un mejor desempeño de sus cometidos, se constituirán las comisiones paritarias que a continuación se relacionan y que tendrán el carácter informativo y de administración del Convenio de Empresas Vinculadas, cumpliendo además las funciones que le hubieren sido atribuidas con el fin de elaborar propuestas conjuntas de regulación que serán elevadas en su caso a la Comisión Paritaria de Negociación Permanente de empresas vinculadas para su negociación. De no llegarse

a un acuerdo la propuesta carecerá de eficacia jurídica y, por lo mismo, no podrá resultar de aplicación.

Al objeto de facilitar la operatividad y mayor agilidad de funcionamiento a esta Comisión se constituirán las comisiones que a continuación se relacionan, en las que se abordarán las siguientes líneas de trabajo:

1.- Comisión Interempresas de Clasificación Profesional

En el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional dependiente de la Comisión de Negociación Permanente, con el objetivo, entre otros, de avanzar en el desarrollo e implantación del nuevo modelo de Clasificación Profesional para los empleados de Telefónica Móviles y TSOL.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo y seis miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión se reunirá con la frecuencia y periodicidad que sea necesaria.

La Comisión Interempresas de Clasificación profesional será competente para conocer de las siguientes cuestiones:

- Revisión de la adscripción a los nuevos grupos profesionales.

- Criterios de resolución de las disfunciones derivadas del proceso de adscripción, especial consideración a los casos de los empleados de TME que teniendo expectativas próximas de progresión económica en su grupo de procedencia, pasan a los niveles nueve en el nuevo puesto. En estos casos, antes de junio de 2016 se buscarán fórmulas para corregir, si procede, las disfunciones detectadas, respetando en todo caso los principios de equidad.

- Cualesquiera otras incidencias que puedan derivarse del proceso de adscripción.

- El conocimiento y la resolución cuando proceda de cuantos aspectos se deriven de la aplicación de lo previsto en el presente Convenio en relación con los supuestos de movilidad funcional de los que se derive cambio de puesto o de grupo profesional.

- El análisis y valoración del modelo de clasificación profesional para la creación de un nuevo puesto profesional diferenciado con el objeto de integrar a los comerciales de venta presencial de Empresas y aquellos colectivos de comercial que pudieran determinarse en la Comisión Interempresas de Áreas Comerciales.

- Y en general, la elaboración de estudios e informes para el debate, negociación y, en su caso, aprobación en la Comisión de Negociación Permanente sobre todas las cuestiones derivadas de esta materia.

2.- Comisión Interempresas de Ordenación de Recursos

La Comisión de Recursos estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo y seis miembros designados por la Dirección de la Empresa.

En el seno de dicha Comisión se abordarán las cuestiones relacionadas con el empleo en el marco global de las Empresas vinculadas afectas al presente Convenio Colectivo, y entre otras las relativas:

- Creación de Empleo y programas de becarios.

- Seguimiento, análisis y, en su caso, formulación de propuestas conjuntas de actuación

relacionadas con la movilidad geográfica.

- Desarrollo de cuantas cuestiones se deriven de adscripción de los empleados que pertenezcan a Carreras Profesionales y más concretamente del proceso de evolución e involución de los vendedores en los términos descritos en este Convenio.

Y todo ello, sin perjuicio de las que competencias atribuidas a los Comités de Empresa y Comités Intercentros de las respectivas empresas.

3.- Comisión Interempresas de Operaciones y Red

Ambas partes negociadoras acuerdan en el contexto deI I Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, la necesidad de constituir una Comisión Paritaria que permita afrontar durante toda la vigencia del Convenio, la adecuada y completa gestión del presente Convenio sirviendo como punto de encuentro que permita tratar analizar posibles soluciones a las nuevas circunstancias que vayan surgiendo durante su vigencia en las áreas de Operaciones.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo y seis miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Igualmente esta comisión será competente para conocer cuántas cuestiones sean encomendadas en el articulado de este Convenio y concretamente para garantizar la expansión y el desarrollo de cuantos proyectos convergentes se requieran para asegurar y mantener nuestra posición competitiva; esta Comisión tendrá como competencias más significativas la de compartir los ejes principales de los proyectos más significativos, su desarrollo, avance y ejecución, desarrollados en el contexto de la trasformación. Igualmente tendrá como función realizar el seguimiento del sistema de disponibilidades fijado en este Convenio sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a los Comités de Empresa provinciales.

4.- Comisión Interempresas de Áreas Comerciales

Respecto del Área Comercial, para el seguimiento y tratamiento de todos los aspectos relacionados con las actividades comerciales de las tres empresas. Esta Comisión será un canal de interlocución y de diálogo permanente que atienda de manera equilibrada los intereses Comerciales de las empresas y las necesidades del colectivo de vendedores.

Esta Comisión estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo y seis miembros designados por la Dirección de la Empresa.

En este nuevo contexto que ahora se inicia, la Comisión de Áreas Comerciales dependiente de la Comisión de Negociación Permanente, atenderá de manera integrada los Modelos Comerciales prestando especial atención a la realidad Territorial y tendrá las siguientes competencias:

- Seguimiento y tratamiento de todos los aspectos relacionados con las actividades desarrolladas por las áreas comerciales incluidas las actividades de apoyo.

- Información y seguimiento de planes de incentivos, procurando su estabilidad y resolviendo las incidencias que pudieran plantearse en su aplicación.

- Implantación de nuevos modelos en Segmentos Comerciales.

- Información de ceses y renuncias de Carrera Comercial.

- Establecimiento de turnos y horarios en los distintos segmentos. En función de la demanda se analizará la posibilidad de incorporar fórmulas de flexibilidad en la entrada y salida. Todo ello sin perjuicio de las competencias de los Comités de Empresa respectivos, de acuerdo con las prescripciones legales vigentes y las normas referidas en este Convenio.

- Participación en los procesos de evaluación de la carrera comercial.

- Revisión de los criterios de evaluación para las evoluciones de carrera comercial y el seguimiento de las incidencias y resolución de las reclamaciones.

5.- Comisión Interempresas de Formación

La Comisión de Formación tiene como finalidad participar en la elaboración de los proyectos formativos de ámbito general, así como establecer estrategias de formación en orden al desarrollo y a la promoción profesional de los trabajadores.

La Comisión de Formación estará integrada por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo y otros seis miembros en representación de las Empresas.

En todo caso, ejercerá las siguientes funciones:

- La elaboración de un informe sobre el Plan Anual de formación con carácter previo a su ejecución.

- El seguimiento del Plan de Formación.

- El conocimiento de las necesidades de formación y las acciones formativas previstas.

- La propuesta de las alternativas al respecto y actuaciones para estimular la participación de los trabajadores en los procesos de formación.

- La presentación de acciones formativas complementarias para la mejor formación de los trabajadores.

- Elaboración de una propuesta de Acuerdo Único del Profesor Interno.

- Participar en la elaboración y diseño de los PIF de las tres empresas.

Las Comisiones Territoriales de Formación en el ámbito de su competencia, serán las responsables del seguimiento y análisis de los principales indicadores de la actividad de formación.

6.- Comisión Interempresas de Igualdad

La Comisión de Igualdad, ha realizado en cada una de las Empresas y desde su constitución, grandes avances en esta materia enfocando sus esfuerzos en la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Ambas partes renuevan este compromiso mediante el Plan de Igualdad que se anexa a este Convenio y que se aplicará a las empresas incluidas dentro de su ámbito funcional con el fin de desarrollar cuantas medidas nos permitan dar cumplimiento a los objetivos contenidos en el Plan, si bien ambas partes conscientes que las medidas que actualmente disfrutan nuestros empleados superan las disposiciones legales vigentes, las competencias de esta Comisión serán las siguientes:

- Análisis de las mejores prácticas existentes en materia de igualdad de trato y de oportunidades, proponiendo, en su caso, la adopción de aquellas que considere convenientes o la sustitución de las propuestas por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.

- Promover el acceso a la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la Empresa mejorando el equilibrio de género en este ámbito.

- Incrementar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.

- Conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia así como la resolución que se adopte en cada uno de los casos.

Esta Comisión estará formada por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas; y se reunirá al menos una vez al año.

A través de dicha Comisión se trasladará información a la Representación de los Trabajadores relativa a la Igualdad de Oportunidades y en materia de Prevención de Acoso en sus distintas formas.

7.- Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo

Esta Comisión estará formada por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas. Las principales competencias serán las siguientes:

- Análisis para la homogeneización de las actuales jornadas en oficinas en equipos convergentes de acuerdo con las necesidades de las unidades y atendiendo al tipo de horario que se venga realizando por los empleados.

- Cuestiones derivadas de la ordenación del tiempo de trabajo (horarios, turnos,...) en equipos convergentes.

- Información y seguimiento del Teletrabajo.

8.- Comisión Interempresas de Absentismo

Dependiendo del Comité Interempresas de Seguridad y Salud se crea la Comisión de Absentismo que estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas.

Esta comisión trabajará con el objetivo de reducir el absentismo en las empresas, pretende ser el foro de encuentro para abordar de forma consensuada los planes de acción para comunicación y sensibilización con este problema a todos los empleados, así como para compartir las medidas de todo tipo, incluidas las correctoras, que se requieran en función de la evolución de los índices de absentismo, por unidades, colectivos, o casuísticas.

9.- Comisión Interempresas de Asistencia Sanitaria Complementaria

Se crea la comisión de asistencia sanitara que estará compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas.

Se continuará desarrollando el modelo de salud para todos los empleados, y en este foro se tratarán las incidencias relacionadas con las coberturas de la póliza, pruebas diagnósticas, etc. para valorar su adaptación y evolución.

10.- Comisión Interempresas Territoriales

Se crean las comisiones territoriales para los territorios de Cataluña-Este, Sur, Centro y Norte, para el seguimiento de la actividad empresarial en el ámbito territorial, compuesta por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas.

Este foro de diálogo permitirá compartir los proyectos de cada uno de los Territorios con la representación sindical, abordando las particularidades de cada territorio y la implantación de las políticas de las Empresas en el ámbito territorial.

Estas comisiones se reunirán con carácter bimestral.

11.- Comisión Interempresas de Seguridad y Salud

Se constituye una Comisión Interempresas de Seguridad y Salud, cuyo principal objeto es la participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales de aquellos aspectos que superen el alcance de los Comités Central e Intercentros de cada una de las Empresas.

Esta Comisión paritaria estará constituida por seis miembros en representación de los sindicatos más representativos, según lo expuesto en los principios generales de este Capítulo, y otros seis miembros en representación de las Empresas.

Esta Comisión se reunirá como mínimo una vez al semestre.

DISPOSICIONES

1. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Para el año 2015 se mantendrá en vigor el VI Convenio Colectivo de TME y el VIII Convenio Colectivo de TSOL en los términos que se contemplan en el presente Convenio.

Para el año 2016 y siguientes y en tanto se llegue a un acuerdo de homogenización en los términos contenidos en este Convenio Colectivo serán de aplicación a cada una de las empresas las Disposiciones transitorias que a continuación se exponen:

1.1. DISPOSICIONES TRANSITORIAS TDE

Disposición Transitoria Primera:

Dietas y gastos de kilometraje

Por dietas se entiende la cantidad que como compensación de gastos se abonará al empleado por cada día que se encuentre desplazado por motivos laborales.

La cuantía de la dieta será única, con independencia del Grupo y Puesto Profesional del trabajador.

Se establecen dos tipos de dieta, en función de que el desplazamiento se produzca dentro o fuera de la provincia en que resida el empleado, con los siguientes importes:

- Dieta Provincial: 21,23 €

- Dieta Interprovincial: 53,55 €

En los supuestos en que los desplazamientos dentro de la provincia se realicen a localidades que disten más de 90 kilómetros de la de su residencia, excepcionalmente se abonará la dieta interprovincial.

Cuando los desplazamientos se efectúen entre distintas islas de las Islas Baleares, Tenerife y Las Palmas y las realizadas entre Cádiz y Málaga a Ceuta y Melilla respectiva-mente y viceversa, se abonará cuando proceda, el importe de la dieta interprovincial.

El importe de la dieta interprovincial se incrementará en un 20 por 100 cuando el desplazamiento por motivos laborales tenga una duración igual o inferior a tres días consecutivos en la misma localidad.

COMPENSACIÓN UTILIZACIÓN VEHÍCULO PROPIO	Euros/kilómetro
Desplazamientos en Península, Baleares, Ceuta y Melilla Canarias	0.30 0.29

Disposición Transitoria Segunda:

Delegados Sindicales para Madrid y Barcelona

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Final Derogatoria del presente Convenio Colectivo queda derogada la cláusula 13.6 del Convenio Colectivo 2003/2005 “Delegados Sindicales para Madrid y Barcelona”. No obstante, en atención a la reciente designación de los referidos Delegados Sindicales adicionales a lo establecido en la LOLS para Madrid y Barcelona, tras el proceso de elecciones sindicales que ha tenido lugar en el presente año 2015 en Telefónica

de España, se acuerda mantener su número y designación transitoriamente hasta la celebración de las próximas elecciones en Telefónica de España, momento en el que finalizará su vigencia.

1.2. DISPOSICIONES TRANSITORIAS TME

Disposición Transitoria Primera:

Dietas y kilometraje

1. Los trabajadores que como consecuencia del trabajo encomendado necesiten pernoctar fuera de su residencia, percibirán las siguientes compensaciones:

a) Alojamiento en hotel de tres estrellas.

El hotel podrá ser designado por la Empresa.

b) Dieta alimenticia diaria de 42,25 euros.

Cuando dichos desplazamientos deban realizarse al extranjero, el alojamiento será en idénticas condiciones. En estos casos el trabajador percibirá la dieta internacional establecida en la Normativa Interna.

2. Si como consecuencia del desplazamiento el trabajador solamente necesitase realizar fuera de su residencia una de las comidas principales, percibirá durante la vigencia del presente Convenio la cantidad de 18,55 euros, en concepto de media dieta.

A estos efectos tendrán derecho al abono de medias dietas:

- Los empleados que deban efectuar desplazamientos a una distancia superior en 50 kilómetros o a una provincia distinta de su centro de trabajo.

- En todos los casos, cuando los desplazamientos deban realizarse entre las Islas.

Los responsables de las unidades, atendiendo a las circunstancias de cada desplazamiento, podrán establecer excepcionalidades a los criterios señalados.

Cuando el trabajador utilice, previa autorización, vehículo propio percibirá el importe de la compensación por utilización de vehículo propio que es de 0,30€ por kilómetro.

Disposición Transitoria Segunda:

Jornadas Reducidas TME

En tanto se alcance un acuerdo en el seno de la Comisión de Negociación Permanente respectiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 85 del presente Convenio, el régimen de jornadas reducidas que se aplicará transitoriamente en TME será el que se expone a continuación:

Jornada reducida por guarda legal

Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario de hasta un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igual derecho tienen quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. Los derechos reconocidos en los apartados precedentes podrán ser ejercitados de forma simultánea.

1.3. DISPOSICIONES TRANSITORIAS TSOL

Disposición Transitoria Primera:

Dietas y kilometraje

Son las percepciones económicas de naturaleza extrasalarial, que vienen a compensar los gastos realizados por el empleado, en concepto de desplazamientos, manutención y alojamiento, por cuenta de la empresa.

1. Gastos de locomoción: se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores y para el cumplimiento de un servicio o tarea.

2. Dietas y alojamiento: todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio viajará bajo el mismo régimen de alojamiento y dietas establecido, tanto en los viajes y desplazamiento en territorio nacional como extranjero y desde el primer día del desplazamiento.

Siempre que se pernocte fuera de casa se percibirá la dieta completa, cualquiera que sea el momento de iniciación del viaje. Cuando no se pernocte fuera de casa se percibirá media dieta. En los casos en que se viaje fuera de las horas de trabajo, sin pernoctar fuera de casa, se percibirá dieta completa.

Para estancias superiores a un mes se ofrece la siguiente alternativa:

a) Alojamiento ofrecido por la empresa, si el trabajador lo solicita. En este caso, percibirá una dieta sin alojamiento.

b) Dieta con alojamiento a cargo del trabajador. En estos casos podrá solicitar de la empresa un anticipo de hasta dos meses de dietas para el depósito de fianza para pisos o apartamentos, anticipo que deberá liquidar al terminar el desplazamiento.

Importe de las dietas y desplazamientos:

Concepto	Importe €
a) Por cada kilómetro en vehículo propio autorizado.	0, 26 €
b) Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de la empresa.	42 €/día
c) Dieta de desplazamiento en territorio nacional con alojamiento a cargo de empleado.	75 €/día
d) Dieta de desplazamiento en territorio nacional sin pernoctar.	21 €/día

Disposición Transitoria Segunda:

Jornadas Reducidas TSOL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85 del presente Convenio el régimen de jornadas reducidas que se aplicará transitoriamente en TSOL será el que se expone a continuación:

Reducción de la jornada por guarda legal

Podrán solicitar reducción de la jornada:

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún hijo menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a estas reducciones de la jornada de trabajo a aplicar en el horario de entrada o salida, con la disminución proporcional del salario, de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción de la jornada no implica necesariamente la realización de jornada continua.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del 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.

c) Los trabajadores víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a las reducciones de jornada establecidas en este artículo, así como a la reordenación de su jornada laboral con aplicación de flexibilidad horaria por acuerdo del trabajador con la empresa.

d) El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 aquélla, 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 menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Estas reducciones serán compatibles con el disfrute del permiso de lactancia.

2. Modalidades de reducción de la jornada:

a) Reducción legal de la jornada de trabajo, a aplicar en el horario de entrada o salida, con la disminución proporcional del salario, de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción de la jornada no implica necesariamente la realización de jornada continua. Esta reducción es compatible con el disfrute del permiso de lactancia.

b) Reducción mejorada del Convenio: reducción de la jornada laboral realizando jornada continuada con la disminución proporcional del salario, según la siguiente tabla. Esta reducción tan solo podrá disfrutarse en períodos no inferiores a seis meses.

Horas trabajadas al día	Horario entrada / salida todos los días del año	Porcentaje del salario
7	7,30 - 9,30 / 14,30 - 16,30	91,54
6	7,30 - 9,30 / 13,30 - 15,30	78,47
5	8,30 - 9,30 / 13,30 - 14,30	65,39
4	8,30 - 9,30 / 12,30 - 13,30	52,31

c) Para disfrutar de la reducción de jornada del apartado b) anterior, el trabajador deberá contar con la concesión expresa de la empresa quien atenderá a razones organizativas o de servicio. No se podrá compatibilizar está reducción mientras se disfrute de reducción de la jornada de entrada o salida por permiso de lactancia.

2. DISPOSICIONES ADICIONALES

2.1. DISPOSICIONES ADICIONALES APLICABLES A TDE

Disposición Adicional Primera:

Conceptos retributivos

Continuarán aplicándose en TdE adicionalmente a los conceptos retributivos referidos en el Capítulo IX del presente convenio, los siguientes:

a) Compensación jornada partida

Los empleados de Telefónica de España que presten su actividad en régimen de turnos y se les asigne jornada distribuida en dos períodos, con descanso intermedio de hora y media como mínimo, disfrutarán de una compensación económica por cada una de dichas jornadas completas de trabajo efectivo que realice.

El primero de dichos períodos habrá de concluir necesariamente antes de las 15,30 h, sin que el segundo pueda iniciarse antes de las 14,00 h. En todo caso, deberá observarse el descanso mínimo intermedio que se menciona en el párrafo anterior.

Se mantienen los importes establecidos en Convenio Colectivo que son de idéntica cuantía para todos los Grupos Profesionales, si bien se distinguirán dos niveles en función del lugar de residencia:

- Importe de 11,00 € - para aquellos trabajadores cuya residencia laboral sea Madrid, Barcelona, Alicante, Valencia, Palma de Mallorca, Málaga, Sevilla y Bilbao.

- Importe de 9,02 € - para los residentes en las restantes localidades.

Podrán percibir esta misma compensación los empleados que realicen actividades comerciales de venta.

Los empleados de Telefónica de España que vinieran percibiendo esta Compensación podrán mantenerla hasta que opten voluntariamente por percibir la misma a través de vale comida, conforme establece el artículo 73 de este Convenio Colectivo.

b) Quebranto de moneda

Los empleados que ejerzan funciones de cajeros, cobradores, pagadores u otras análogas de forma regular, mediante efectivo o cheque al portador, percibirán en concepto de quebranto de moneda, la correspondiente compensación que será fijada en Convenio Colectivo en función del movimiento de fondos que manejen mensualmente, sin perjuicio de los derechos de quienes en el presente perciben por este concepto una compensación de carácter fijo.

Se tendrá derecho a la citada compensación sea cual fuere el período o número de días en que manejen fondos en el transcurso del mes.

Igualmente, tendrán derecho los que ocasionalmente sustituyan a los empleados mencionados por enfermedad, vacaciones u otras causas, así como los que ocasionalmente realicen estas funciones por razones de tipo organizativo, aunque sólo subsistirá el derecho mientras realicen las funciones mencionadas.

No percibirán esta compensación los empleados con cargo, ya que su gratificación compensa, entre otras, esta función de control, custodia y distribución de fondos.

La cuantía de la compensación variará en función de los siguientes niveles:

QUEBRANTO DE MONEDA	Euros
De 120 a 3.005 Euros	10
De 3.005 a 6.010 Euros	15
De 6.010 a 30.050 Euros	34
De 30.050 a 60.101 Euros	45
De 60.101 a 90.151 Euros	60
De 90.151 a 120.202 Euros	80
Más de 120.202 Euros	100

c) Compensación por trabajos en antenas

Los empleados de los Grupos Profesionales I, II, III y IV (Operador de comunicaciones) que realicen trabajos en pruebas de propagación, replanteos y aceptación de radioenlaces, adscritos a los Departamentos que tengan encomendado dicho cometido, percibirán una compensación económica, según su Grupo y Puesto Profesional y especialidad y cuya cuantía será la siguiente:

COMPENSACIÓN TRABAJOS EN ANTENAS	Euros/jornada
Grupos Profesionales I y II	7,78
Grupo III (Encargado Operación) y Grupo IV (Operador de Comunicaciones)	7,12
Resto de empleados	6,42

d) Desplazamientos fuera de jornada, trabajos en antenas

Se establece una compensación por los desplazamientos que realice fuera de jornada el personal a que se refiere la Disposición anterior, con motivo de los trabajos a que dicho precepto se refiere, desde el núcleo de la población hasta el lugar de trabajo y regreso.

Esta compensación se abonará por día efectivamente trabajado y sustituye a cualquier otra que pudiera corresponderle por la eventual superación de su jornada laboral en más de media hora con tal motivo.

COMPENSACIÓN DESPLAZAMIENTOS FUERA DE JORNADA, TRABAJOS EN ANTENAS	Euros/jornada
	8,05

e) Plus de distancia

Cuando el lugar donde deban prestarse los servicios o el puesto de trabajo del empleado se encuentre fuera de los límites urbanos de la localidad de su residencia laboral, aquel tendrá derecho al abono de los gastos de locomoción que se le originen a partir de dichos límites, siempre que la empresa no facilite medios de locomoción.

Igualmente el empleado afectado tendrá derecho a que le compute como jornada el tiempo empleado en el recorrido desde los aludido límites urbanos a su puestos de trabajo o se le abonará dicho tiempo a prorrata de su salario a elección de la empresa.

A estos efectos se considerarán límites urbanos aquellos que la autoridad municipal tenga establecidos o establezcan en el futuro en cada ayuntamiento respectivo.

f) Plus de residencia

Para los empleados de TdE que a la firma del presente Convenio Colectivo tuvieran establecida su residencia en las Islas Baleares, Canarias, Ceuta o Melilla percibirán un complemento personal fijo equivalente a la cantidad que vinieran percibiendo en el momento de la firma del presente convenio. Dicho complemento salarial incorporado dentro de la retribución fija, será revalorizable en el mismo porcentaje que lo sea el salario base, y se mantendrá mientras permanezcan prestando sus servicios en los territorios de la residencia que dieron origen a este complemento. Este complemento no será compensable ni absorbible.

g) Compensación por festivos

Los empleados de TdE que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo la denominada "compensación por festivos suprimidos" en las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, mantendrán su percepción a título personal en los términos que actualmente se viene percibiendo. Este complemento no será compensable ni absorbible.

h) Compensación por jornada en Edificios Singulares

Los trabajadores de TdE adscritos a edificios singulares que a la firma del presente Convenio Colectivo tuvieran acreditada la compensación de Jornada en edificios singulares por trabajar en jornada partida, se les mantendrá dicha compensación a título personal siempre y cuando permanezcan realizando la jornada partida en los mismos centros de trabajo.

i) Gratificación de conducir

Los trabajadores a los que se les asigne la función de conducir percibirán, durante el tiempo que ejerzan esta función, la gratificación económica establecida para ello y cuya cuantía está fijada mensualmente en 70,90€.

Disposición Adicional Segunda:

Premio servicios prestados

La Normativa Laboral de Telefónica, texto refundido de los convenios colectivos vigentes hasta el año 1992, de los artículos vigentes en ese momento de la Reglamentación Nacional del Trabajo de 1958 y del Reglamento de Régimen Interior de 1964, contiene algunas disposiciones que responden a criterios y necesidades propias de la realidad social vigente en épocas pasadas.

Entre estas medidas se encuentra el Premio de Servicios Prestados regulado en el artículo 207 de la Normativa Laboral, incluido en el Capítulo XV Premios y sanciones, en el que se establece lo siguiente:

"Se otorgará a todos los empleados que hayan trabajado efectivamente en la Empresa durante un período de 40 años, sin que se considere interrupción los permisos sin sueldo inferiores a tres meses y sin que medie sanción por falta muy grave.

Este premio llevará aparejada una dotación económica equivalente a seis mensualidades completas, fraccionándose su devengo en dos partes iguales, una a los 25 años de servicio y otra a los 40, salvo que se opte por su percibo a los 40 años.

Igualmente se acreditará el citado premio al empleado que acceda a la situación de jubilación con 35 años de servicio y en las mismas condiciones anteriormente exigidas o cuando se haya declarado al empleado con dicha antigüedad en situación de incapacidad permanente absoluta o a sus derechohabientes en caso de fallecimiento".

Se trata por tanto, de un premio vinculado a la prestación efectiva de servicios durante los períodos que en el mismo se establecen y a la ausencia de faltas muy graves, que se percibe sólo, cuando concurren esas circunstancias.

De esta forma, a partir de 1 de enero de 2016, los empleados que pertenezcan a la plantilla de TDE en esa fecha, podrán solicitar durante el primer trimestre del año 2016 la percepción de una cantidad en concepto de PSP para compensar su expectativa en el percibo del mismo, con la siguiente proporcionalidad:

- Para los que tengan menos de 25 años de servicio, una veinticincoava parte por cada año de servicio de tres mensualidades,

- Para los que hayan percibido la mitad del premio y tengan más de 25 años de servicio, percibirán una quinceava parte de tres mensualidades por cada año transcurrido desde la percepción del anterior premio.

En ambos casos se prorratearán los periodos inferiores al año, se abonará en el primer trimestre de 2016 y con el percibo de dichas cantidades, se considerarán liquidadas las expectativas generadas.

Aquellos empleados que no manifiesten su voluntad de liquidar el premio, mantendrán a título personal el derecho a percibirlo si se llegan a dar las circunstancias establecidas en el citado artículo y en las condiciones del mismo.

Queda derogado expresamente el artículo 207 de la Normativa Laboral de Telefónica de España.

Disposición Adicional Tercera:

Cambio de acoplamiento para empleados de Telefónica de España

Se mantiene la continuidad del marco relativo a los cambios de acoplamiento para los empleados de Telefónica de España dentro del mismo puesto profesional, de modo que se realizarán aplicando los criterios y preferencias que, de acuerdo con lo contemplado en la normativa vigente hasta la fecha se recogen a continuación en este apartado.

Sin perjuicio de las facultades que la legislación vigente, y en concreto el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, reconoce a la Dirección de la Empresa, como norma general los cambios de acoplamiento dentro de una localidad se efectuarán de acuerdo con el siguiente sistema:

1. Todo empleado que desee cubrir vacante de su mismo Puesto Profesional dentro de la localidad de residencia, podrá solicitarlo entre el 1 y el 31 de Diciembre de cada año. Su petición tendrá vigencia durante todo el año siguiente. En la misma podrá hacer constar hasta cinco acoplamientos diferentes. Una vez efectuada la solicitud podrá anularse la petición de alguna o todas las vacantes solicitudes, pero no se aceptará la modificación de los mismos, salvo en los casos siguientes:

a) Empleados que hayan experimentado un cambio de acoplamiento, como consecuencia de reestructuración organizativa.

b) Empleados que hayan cambiado de puesto profesional como consecuencia de su participación en procesos de selección y, habiendo mantenido la residencia, no hayan podido ser destinados a su acoplamiento anterior y sólo para éste.

En ambos casos habrá un plazo de treinta días para formular la solicitud correspondiente.

La Dirección de la Empresa se compromete a la publicación de las vacantes de nueva creación, indicando en los correspondientes anuncios un nuevo plazo de admisión de solicitudes que no será inferior a 15 días, pudiéndose efectuar en dicho plazo nueva solicitud para los interesados.

Los cambios de acoplamiento se irán efectuando a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades de la organización y en todo caso antes de la incorporación de los trasladados y de los seleccionados en una convocatoria.

Para la concesión de dos cambios de acoplamiento voluntarios consecutivos a un mismo empleado, será necesario que medien al menos dos años entre las fechas de concesión de dichos cambios. No se tendrán en cuenta, por tanto, a estos efectos, los cambios que dentro de dicho plazo se hubieran podido producir a iniciativa de la Dirección de la Empresa, por aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 de esta disposición.

Como norma general se aplicarán las siguientes preferencias:

- Empleados afectados por un cambio de acoplamiento por razones de reestructuración organizativa desde el último concurso de cambios de acoplamiento.

- Antigüedad en la residencia dentro del Puesto Profesional. A estos efectos la fecha de antigüedad será la de publicación del traslado en el Boletín Telefónico, o fecha de nombramiento de ingreso o promoción en el Puesto Profesional.

- Antigüedad efectiva en el Puesto Profesional.

- Antigüedad en la Empresa.

- Mayor edad.

La resolución se efectuará previo conocimiento de la RRTT y se publicará en los medios habituales.

En ningún caso el plazo de cumplimentación de los cambios de acoplamiento será superior a 45 días, transcurridos desde la fecha de resolución del concurso respectivo.

2. Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa, excedente de plantillas, funciones que requieran conocimientos específicos o aptitudes especiales, así como los derivados de los acuerdos entre representantes de la Dirección y de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa correspondiente, con una antelación de 15 días, de los cambios de acoplamiento que se vayan a efectuar en estos supuestos, para que éste emita el preceptivo informe.

En los supuestos contemplados en el artículo 137. b de este Convenio Colectivo en los que no sea posible la reasignación de excedentes por los procedimientos previstos en esta Disposición Adicional para los cambios de acoplamiento, en los artículos 127 y 138 del Convenio Colectivo, podrán abrirse procesos de reasignación de estos excedentes en el ámbito de cada localidad en otros Puestos Profesionales.

Estos procesos se realizarán, en todo caso, después de agotar lo dispuesto en esta Disposición Adicional para los cambios de acoplamiento y la adscripción voluntaria prevista en el artículo 138 y con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

Para la adscripción voluntaria y/o la determinación del personal afectado, se estará a criterios de adecuación al nuevo puesto de trabajo, según un sistema objetivo que será acordado con la Representación de los Trabajadores, completándose el proceso mediante los correspondientes cursos de formación para el nuevo puesto profesional.

Las condiciones laborales y económicas serán las propias del puesto profesional de destino, aplicándose a cada situación lo dispuesto para los supuestos de movilidad funcional y la promoción, según proceda.

Acoplamientos por capacidad disminuida

Podrá efectuarse el cambio de acoplamiento de un empleado a otro puesto de trabajo compatible con su capacidad residual, cuando se halle afectado por una pérdida parcial, previsiblemente definitiva e irreversible, de su capacidad física o psíquica para seguir realizando las tareas o

funciones propias de su Puesto Profesional, declarada por el Organismo competente de la Seguridad Social.

El empleado que, según resolución del Organismo competente con arreglo a las normas del Régimen General de la Seguridad Social, esté afectado de una incapacidad permanente parcial y como consecuencia de ello, incapacitado para seguir realizando alguna de las tareas o funciones propias de su Grupo y/o Puesto Profesional, pero conserve capacidad en grado suficiente para desempeñar correctamente los cometidos y funciones fundamentales del mismo, gozará de preferencia absoluta para ocupar puestos de trabajo propios de dicho Grupo y/o Puesto Profesional que se consideren, por los Servicios Médicos de Empresa, idóneos para este tipo de situaciones. El empleado que, en estos casos, sea acoplado en uno de tales puestos, sólo podrá solicitar traslado de residencia para cubrir otro puesto de trabajo vacante de características similares.

La Dirección de la Empresa podrá acordar, a petición del interesado, por razón de su enfermedad, el cambio de acoplamiento de un empleado a otro puesto de trabajo en la localidad de su residencia o en otra distinta, por el tiempo que ello sea aconsejable a juicio de los Servicios Médicos de Empresa, para la curación y total restablecimiento del afectado.

Acoplamiento transitorio de trabajadoras embarazadas

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar su acoplamiento transitorio, dentro de su residencia y Grupo y/o Puesto Profesional a otras funciones más acordes con su estado.

La petición se atenderá, previo informe del Médico de Empresa, si en el trabajo habitual de la trabajadora afectada se dan condiciones perjudiciales para su condición de gestante.

La concesión de este acoplamiento transitorio conllevará la prohibición de realizar trabajos nocturnos y horas extraordinarias.

Al incorporarse la trabajadora, finalizado el período de descanso posterior al parto, lo hará en su puesto habitual, concluyendo así el acoplamiento transitorio.

En cualquier caso, en situaciones de embarazo se adecuarán las tareas a fin de evitar posibles perjuicios tanto a la gestante como al feto.

Disposición Adicional Cuarta:

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

1º. Vestuarios y salas de descanso

En los centros de trabajo que lo precisen, existirán las habitaciones necesarias, dedicadas exclusivamente a taquillas y salas de descanso para el personal de Operación.

2º. Trabajadores en pantallas de visualización de datos

Para los trabajadores que presten sus servicios en los call center y todos aquellos cuya actividad se desempeñe de manera ininterrumpida en PVD, atendiendo a la intensidad con la que utilizan pantallas de visualización, se establecen tres descansos de 10 minutos cada uno adicionales al tiempo de descanso establecido con carácter general.

En los supuestos de jornada reducida o cuando únicamente realice durante la mitad de la jornada completa este tipo de trabajos, el empleado disfrutará de un descanso de 10 minutos, además de los reglamentarios.

Dichos descansos no serán acumulables entre sí, ni a otros descansos reglamentarios, debiendo disfrutarlos en el puesto de trabajo.

Si como consecuencia del reconocimiento médico oftalmológico se detecta una alteración de la refracción para la visión intermedia, la empresa subvencionará ayuda para la adquisición de elementes correctores (gafas o lentillas) de dicha alteración en los importes establecidos para ello.

3º. Participación de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

1.- Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por los miembros de Comités de Empresa. En las provincias donde no exista Comité de Empresa serán designados por y entre los Delegados de Personal, con las competencias previstas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previstas en esta Disposición.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

La Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención lo medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

2.- Comités de Seguridad y Salud TdE

El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las provincias que cuenten con 50 o más trabajadores, los Comités de Seguridad y Salud dispondrán de las competencias definidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El número de delegados de prevención quedará definido de la siguiente manera:

Trabajadores	Delegados de prevención
De 50 a 100 trabajadores	4
De 101 a 500 trabajadores	6
De 501 a 1000 trabajadores	6
De 1001 a 2000 trabajadores	6
De 2001 a 3000 trabajadores	6
De 3001 a 4000 trabajadores	7
De 4001 en adelante	8

A todas las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud deberá asistir para el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo un representante del Servicio Mancomunado de Prevención.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud, en representación de los trabajadores, gozarán de las garantías legalmente establecidas. Además, se les habilitará una reserva mensual de horas para la realización de las funciones específicas en materia de Seguridad y Salud con la siguiente duración:

- Miembros de los Comités de Seguridad y Salud que no sean miembros del Comité de Empresa, ni Delegados Sindicales: 20 horas mensuales.

- Miembros de los Comités de Seguridad y Salud que además sean Delegados Sindicales o miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal: 10 horas que serán acumulables a las que les pudiera corresponder por su condición de Representantes de los Trabajadores.

No se computará con cargo a la citada reserva mensual el tiempo para las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de Prevención de Riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en los apartados a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cada Comité de Seguridad y Salud dispondrá de un Presidente al que le competerá la dirección y moderación de las reuniones.

Las reuniones de los Comités Provinciales de Seguridad y Salud se realizarán con carácter trimestral, excepto en los casos de los Comités de Seguridad y Salud de Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao y Sevilla que por su carácter de cabecera territorial, se celebrarán con carácter bimestral.

Competencias de los Comités de Seguridad y Salud

Los Comités de Seguridad y Salud impulsarán la realización de los estudios e investigaciones necesarias para tener conocimiento permanente y actualizado de los riesgos existentes en los puestos de trabajo.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud podrán presentarse en el lugar de los hechos, aún fuera de la jornada laboral, cuando tengan conocimiento de la producción de daños para la salud. La Empresa deberá comunicar tales hechos de forma inmediata.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud podrán acompañar a los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente y condiciones de trabajo.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud podrán tener acceso a los datos de salud laboral de los empleados cuando estos estén relacionados con su puesto de trabajo sin otra limitación que la que se deriva del derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud podrán conocer antes de su puesta en práctica, en lo referente a prevención de riesgos, los nuevos métodos de trabajo y especialmente aquellos que impliquen la utilización de nuevas tecnologías. Estos métodos de trabajo deberán ser informados en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la Empresa en materia de seguridad e higiene, según procedimiento del artículo 19.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los proyectos afectados por obra de construcción se regirán por lo indicado en el RD 1627/97 y sus posteriores modificaciones.

3.- Comité Central de Seguridad y Salud TdE

Está constituido por ocho miembros designados por la RRTT y otros tantos por la representación de la Empresa. A las reuniones de dicho Comité podrán asistir con derecho a voz pero sin voto un asesor por cada uno de los sindicatos más representativos.

Al Comité Central le corresponden el conjunto de las competencias reflejadas para los Comité de Seguridad y Salud anteriormente cuando las cuestiones afecten a varias provincias, y específicamente las siguientes:

- Coordinación y normalización en prevención de riesgos, tratando aquellas cuestiones que sean de incidencia general a nivel de la empresa, o que afecten a varias provincias.

- Integra, dirige y coordina las actividades de los Comités Provinciales.

- Propone todas aquellas actividades que, superando los mínimos establecidos por la legislación vigente, contribuyan al mejor conocimiento y prevención de los riesgos profesionales.

- El Comité Central se relacionará con los respectivos Comités Provinciales de Seguridad y Salud y con los responsables provinciales y/o centrales de las áreas afectadas.

- El Comité Central de Seguridad y Salud podrá acordar la presencia de vocales de éste en los Comités Provinciales, siéndole comunicada previamente al Comité Provincial por la Presidencia del Comité Central.

- De igual forma, cuando el pleno del Comité así lo decida, podrán constituirse grupos de trabajo para el estudio de materias específicas, estando formado por miembros del propio Comité y pudiendo recibir asesoramiento externo a éste.

Este comité se reunirá con carácter mensual y sus normas de funcionamiento serán las descritas en el Reglamento de funcionamiento interno aprobado por dicho Comité de acuerdo con la legislación vigente.

Se continuará manteniendo el Grupo de Trabajo, que, dependiente de este Comité, tiene por objeto el estudio y actualización de las reglamentaciones aplicables en esta materia (Libro verde).

Disposición Adicional Quinta:

Trabajos acompañados

Para los empleados de Telefónica de España se mantiene vigente el acuerdo de trabajos acompañados en Operación y Mantenimiento, así como el resto de acuerdos alcanzados en el Comité Central de Seguridad y Salud que se encuentren vigentes en la actualidad.

Disposición Adicional Sexta:

Conductores

Si algún empleado sufre accidente de circulación conduciendo vehículo de la Empresa durante su trabajo o con ocasión del mismo, no será sancionado por tal motivo en ningún caso, salvo que se demuestre que lo ha provocado intencionadamente. Con la única excepción indicada, tendrá derecho a que se le abonen los salarios por todo el tiempo que se halle detenido como consecuencia de las actuaciones policiales o judiciales correspondientes. En tales supuestos, la Compañía asegurará la responsabilidad civil ilimitada y la defensa judicial del empleado, habida cuenta que los vehículos de Telefónica dispondrán obligatoriamente de Seguro de Defensa y Responsabilidad Ilimitada a cargo de la Compañía.

Disposición Adicional Séptima:

Seguro de sueldo

Los empleados que tengan asignada, de forma no provisional, una gratificación por cargo o función y que por enfermedad o accidente hubieran de cesar en el percibo de la misma, continuarán no obstante percibiéndola con cargo al Seguro de Sueldo, en las mismas condiciones en que actualmente se les viene acreditando de conformidad con lo dispuesto en su reglamento elaborado por el Comité Intercentros.

Esta prestación será administrada por el Comité Intercentros de TdE como establece su Reglamento de funcionamiento. La empresa continuará prestando el apoyo administrativo y de gestión de cobros y pagos.

Disposición Adicional Octava:

Asistencia jurídica en Operaciones y Red

En el caso de que, por causas derivadas del ejercicio de las funciones recogidas en la normativa interna de la Empresa, un trabajador se viese involucrado en un procedimiento del que se deduzcan contra el mismo responsabilidades penales, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria, la empresa se compromete a proporcionarle la oportuna asistencia jurídica para su representación y defensa.

Disposición Adicional Novena:

Póliza de Seguro de Responsabilidad Profesional

La Dirección de la Empresa contratará, a su cargo, pólizas de seguro que recojan la cobertura de responsabilidad civil, defensa penal y pago de fianzas derivadas de posible responsabilidad penal por imprudencia o negligencia profesional para aquellos empleados que en el ámbito de sus puestos profesionales realicen funciones como proyectistas, dirección y ejecución de obras.

Disposición Adicional Décima:

Se mantiene la vigencia de los Acuerdos de Previsión Social de 1992 incorporados como anexo IV al Convenio Colectivo de Telefónica de España 1993-1995 (BOE de 20 de agosto de 1994) tal como están configurados tras los desarrollos y modificaciones introducidas por los convenios colectivos posteriores, por el Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio Colectivo 2011-2013 de 26 de marzo de 2013 (BOE 13 de mayo de 2013) y por este Convenio Colectivo.

2.2. DISPOSICIONES ADICIONALES APLICABLES A TME

Disposición Adicional Primera:

Conceptos retributivos

a) Plus COR

Los empleados que actualmente perciben el denominado “Plus COR” mantendrán el abono del mismo mientras continúen realizando turnos rotatorios. La percepción del mismo es incompatible con los complementos salariales referidos en los artículos 56 y siguientes (plus de tarde, horas trabajadas en sábado domingo y festivos, compensación de festivos autonómicos y locales, jornada partida, etc.).

Disposición Adicional Segunda:

Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral

Los trabajadores tienen derecho a la consulta y participación en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación la ejercitarán a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

1. Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención, serán designados por y entre los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones específicas, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previstas en este Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

La Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención lo medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

2. Comités de Seguridad y Salud.

Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus normas de funcionamiento estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno de los Comités de Seguridad y Salud, aprobado por ambas Representaciones.

En las provincias en que Telefónica Móviles España cuente con 50 o más trabajadores, se constituirán Comités de Seguridad y Salud con la composición y competencias definidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Estará integrado por seis miembros: tres Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros, y tres representantes designados por la Empresa.

Sus competencias serán las siguientes:

- Coordinar y normalizar la actuación en materia de prevención de riesgos laborales, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la Empresa o a varias provincias.

- Integrar, dirigir y coordinar las actividades de los Comités Provinciales.

- Proponer todas aquellas actividades que contribuyan a la mejora de la prevención de riesgos laborales.

- Impulsar la relación con los respectivos Comités Provinciales de Seguridad y Salud, así como con los Delegados de Prevención no pertenecientes a Comités.

Los acuerdos adoptados por este Comité permanecerán vigentes en tanto no contradigan lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

2.3. DISPOSICIONES ADICIONALES APLICABLES A TSOL

Disposición Adicional Primera:

Conceptos retributivos

a) Complementos circunstanciales

Por el carácter específico de la actividad de TSOL y sus principales áreas de negocio centradas en el negocio del Outsourcing de Sistemas y del Puesto de Trabajo; el negocio de las Redes Corporativas; el negocio de la seguridad TI y los nuevos Negocios Digitales se mantendrán los siguientes complementos circunstanciales:

1. Guardia de Servicio Técnico.

1.1 Se podrá requerir a los trabajadores que tengan la preparación adecuada para ello, que atiendan fuera del horario de trabajo, la guardia de servicio técnico que deba ser atendida por la empresa fuera de dicho horario, según la programación convenida de asistencia técnica regular con el cliente.

1.2 Para estas guardias de servicio técnico se destinará, siempre que sea posible, a aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten, y previo acuerdo entre el trabajador y su respectivo responsable o Director.

1.3 Dichos servicios se computarán y retribuirán de la siguiente manera:

a) Por cada módulo de ocho horas de disponibilidad, los trabajadores percibirán durante la vigencia del presente Convenio, la compensación de 30 euros. Por aquellas actuaciones, hasta un máximo de tres por módulo, dentro de la disponibilidad, que sobrepasen la franquicia por módulo, los trabajadores percibirán una compensación de 20 euros.

b) Se establece una franquicia por cada módulo de 8 horas. Se define esta franquicia como la realización de una intervención con una duración máxima de 2 horas por intervención. En los casos de intervención de más de 2 horas, se computará como una nueva intervención cada período de 2 horas de intervención.

c) Los días laborables se computan como 2 módulos, con una franquicia por cada módulo.

d) Los sábados, domingos y festivos, se computan como 3 módulos, con una franquicia por cada módulo.

e) En caso de ser requerido para intervenir, estas cantidades compensarán el tiempo de desplazamiento y de trabajo efectivo que se realice con este motivo.

f) A los efectos previstos en este artículo se entiende por actuación:

f.1) La solicitud realizada desde la unidad correspondiente por un responsable identificado.

f.2) La situación de emergencia en el servicio.

f.3) La solicitud realizada por demanda jerárquica.

1.4 No se podrá estar en una guardia más de dos semanas continuadas (por tanto, no se podrá estar en una guardia más de 2 fines de semanas consecutivos). El tiempo de descanso que debe mediar entre dos guardias consecutivas nunca será inferior al período (en semanas) de guardia prestada.

2. Complemento de localización:

Es un complemento circunstancial que retribuye al trabajador el estar en situación de disponibilidad para la empresa y poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento, con las siguientes características:

- Retribuye la expectativa de atender, por medio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) facilitadas por la empresa, las incidencias técnicas que con carácter excepcional plantee el cliente.

- A estos efectos, se entiende por incidencia toda duda, problema, avería o mal funcionamiento de los elementos objeto del servicio que el cliente tiene contratado con Telefónica Soluciones y que son puestas de manifiesto por este a la empresa. Se atenderán estas incidencias dentro de un tiempo razonable.

- Se incluye comprendido en este complemento no sólo la atención, sino también el trabajo efectivo realizado hasta el límite de la franquicia diaria establecida en el punto 1.3 b) de este artículo. Como consecuencia de ello, el tiempo de servicio que exceda se retribuirá del modo dispuesto en el referido artículo.

- Para la percepción de este complemento no será condición indispensable llevar a cabo ninguna Intervención.

- La asignación de este Complemento, la realizará RR.HH. a solicitud del responsable del Centro de Coste y deberá ser validada por el Director del CdC y el Director del Área debiendo ser conocida y aceptada la realización de localizaciones por parte del trabajador.

- Este complemento será retribuido con 180 euros por semana completa efectivamente realizada en localización.

- Se garantizará a los empleados un descanso mínimo de una semana por cada período de tres semanas realizado en localización.

3. Complemento de especial dedicación:

Es un complemento circunstancial que compensa económicamente la disponibilidad extraordinaria fuera del horario laboral ordinario del trabajador que lo acepta libremente y que es consustancial a la especial naturaleza del puesto de trabajo, con las siguientes características:

- La percepción de este complemento está vinculada a la realización efectiva de la función de atención personalizada a clientes, fuera del horario de trabajo, por medio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), facilitadas por la empresa.

- La asignación de este Complemento, la realizará RR.HH. a solicitud del responsable del Centro de Coste y deberá ser validada por el Director del CdC y el Director del Área. Se dejará de percibir cuando no se realice dicha función mediante comunicación motivada de la empresa.

- Este Complemento que no tiene en ningún caso la consideración de retribución fija tendrá un valor de 600 euros mensuales por mes completo efectivamente realizando dicha función de especial dedicación. No se abonará durante las vacaciones anuales. A estos efectos se podrá determinar el mes de junio, en los casos de que el disfrute de las vacaciones se realice de forma fraccionada.

4. Trabajos de carácter excepcional:

4.1 Se considera que un trabajo es de carácter excepcional cuando, por circunstancias excepcionales, se requiera la realización de un trabajo, esporádico y limitado en el tiempo, que precise una dedicación especial.

4.2 En el tiempo de su desarrollo se han de contemplar los descansos establecidos legalmente.

4.3 La prestación del trabajo de carácter excepcional tendrá carácter voluntario y será acordado y notificado por escrito garantizándose la cobertura de los seguros de vida y accidentes.

4.4 Por circunstancias urgentes o excepcionales, cualquier empleado podrá ser requerido para la realización de un trabajo de carácter excepcional.

4.5 Los trabajos de carácter excepcional, como su propio nombre indica, no suelen tener una programación previa. Cuando esto ocurra, los acuerdos se establecerán durante el desarrollo del trabajo o bien al finalizar el mismo.

4.6 Los trabajos de carácter excepcional serán compensados con tiempo de libre disposición, por compensación económica o por ambas, si así se acordase del modo establecido en el presente Convenio para las horas extraordinarias.

Disposición Adicional Segunda:

Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

Comités de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención.

1. Los trabajadores tienen derecho a la información y participación en la empresa, en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación se ejercitará a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

2. La Empresa proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

3. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 35, apartado 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las partes firmantes de este Convenio acuerdan que la designación de los Delegados de Prevención podrá realizarse por los órganos de representación de los trabajadores (Comité de Empresa y Delegados de Personal) entre los trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de la prevención de los riesgos laborales.

4. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus normas de funcionamiento y funciones estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud, aprobado por ambas representaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

Los acuerdos adoptados por este Comité permanecerán vigentes en tanto no contradigan lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye en el ámbito de la empresa el Comité Intercentros de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Estará integrado por ocho miembros: cuatro Delegados de Prevención designados por el Comité Intercentros, y cuatro representantes designados por la empresa.

Sus competencias, además de las atribuidas a los Comités de Seguridad y Salud, serán las siguientes:

a) Coordinar y normalizar la actuación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la empresa o a varios Centros de Trabajo y específicamente en todo lo referente al Plan de Prevención de Riesgos laborales y la política de protección del medio ambiente de la empresa.

b) Integrar, dirigir y coordinar las actividades de los Comités de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y Delegados de Prevención de los centros de trabajo.

c) Proponer todas aquellas actividades que contribuyan a la mejora de la prevención de riesgos laborales.

d) Impulsar la relación con los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo, así como con los Delegados de Prevención no pertenecientes a Comités.

3. DISPOSICIÓN FINAL DEROGATORIA APLICABLE A LAS TRES EMPRESAS

El I Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas entrará en vigor en 1 de enero de 2015 salvo las materias en las que expresamente se recogen otras fechas distintas de vigencia. Se constituye como un compendio de normativa laboral de aplicación en el ámbito funcional definido, Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, sustituyendo expresamente a todos los convenios y pactos colectivos de cualquier tipo, anteriores al mismo, que quedan derogados salvo en los aspectos que en este texto se indican.

ANEXOS

ANEXO I.

TABLAS SALARIALES Y COMPENSACIONES ECONÓMICAS

TABLAS SALARIALES TDE 2015

TABLAS SALARIALES 2015
MODELO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPOS Y PUESTOS PROFESIONALES	Sueldo 2015	Sueldo 2015 Bienio 2,4%
GRUPO I - TITULADO SUPERIOR / TÉCNICO SUPERIOR / MÁSTER		
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER		
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER - Nivel 9	4.397,25	105,53
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER - Nivel 8	4.206,42	100,95
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER - Nivel 7	4.024,69	96,59
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER - Nivel 6	3.835,26	92,05
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER - Nivel 5	3.655,67	87,74
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER - Nivel 4	3.299,82	79,20
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER - Nivel 3	2.999,83	72,00
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER - Nivel 2	2.727,12	65,45
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER - Nivel 1	2.434,93	58,44
TÉCNICO SUPERIOR		
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 9	4.397,25	105,53
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 8	4.206,42	100,95
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 7	4.024,69	96,59
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 6	3.835,26	92,05
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 5	3.655,67	87,74
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 4	3.299,82	79,20
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 3	2.999,83	72,00
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 2	2.727,12	65,45
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 1	2.434,93	58,44
GRUPO II - TITULADO / TÉCNICO MEDIO / GRADUADO		
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 9	3.606,97	86,57
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 8	3.453,82	82,89
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 7	3.307,95	79,39
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 6	3.155,85	75,74
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 5	3.011,67	72,28
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 4	2.725,99	65,42
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 3	2.478,17	59,48
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 2	2.252,88	54,07
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 1	2.011,50	48,28
GRUPO III - ENCARGADOS		
ENCARGADOS DE OPERACIÓN		
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 9	3.187,97	76,51
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 8	3.080,16	73,92
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 7	2.975,99	71,42
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 6	2.875,35	69,01
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 5	2.778,11	66,67
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 4	2.684,16	64,42
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 3	2.440,14	58,56
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 2	2.218,31	53,24
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 1	1.980,63	47,54
ENCARGADOS DE GESTIÓN		
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 9	3.031,77	72,76
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 8	2.929,24	70,30
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 7	2.830,18	67,92
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 6	2.734,47	65,63
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 5	2.641,99	63,41
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 4	2.552,65	61,26
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 3	2.320,59	55,69
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 2	2.109,62	50,63
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 1	1.883,59	45,21

GRUPO IV - OPERACIÓN

OPERADOR DE COMUNICACIONES

OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 9	2.898,69	69,57
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 8	2.766,02	66,38
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 7	2.672,47	64,14
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 6	2.582,09	61,97
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 5	2.503,39	60,08
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 4	2.418,73	58,05
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 3	2.336,93	56,09
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 2	2.218,65	53,25
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 1	2.020,22	48,49

OPERADOR AUDIOVISUAL

OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 9	2.687,38	64,50
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 8	2.594,82	62,28
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 7	2.506,05	60,15
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 6	2.421,30	58,11
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 5	2.339,42	56,15
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 4	2.148,15	51,56
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 3	1.952,87	46,87
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 2	1.775,33	42,61
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 1	1.585,12	38,04

DELINEANTES

DELINEANTE - Nivel 9	2.687,38	64,50
DELINEANTE - Nivel 8	2.594,82	62,28
DELINEANTE - Nivel 7	2.506,05	60,15
DELINEANTE - Nivel 6	2.421,30	58,11
DELINEANTE - Nivel 5	2.339,42	56,15
DELINEANTE - Nivel 4	2.148,15	51,56
DELINEANTE - Nivel 3	1.952,87	46,87
DELINEANTE - Nivel 2	1.775,33	42,61
DELINEANTE - Nivel 1	1.585,12	38,04

SOPORTE OPERATIVO

SOPORTE OPERATIVO - Nivel 9	2.489,26	59,74
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 8	2.405,08	57,72
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 7	2.323,74	55,77
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 6	2.245,15	53,88
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 5	2.132,79	51,19
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 4	1.942,60	46,62
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 3	1.839,83	44,16
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 2	1.672,57	40,14
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 1	1.493,36	35,84

GRUPO V - ASESOR COMERCIAL Y ADMINISTRATIVO

ASESOR COMERCIAL

ASESOR COMERCIAL - Nivel 9	2.779,69	66,71
ASESOR COMERCIAL - Nivel 8	2.685,68	64,46
ASESOR COMERCIAL - Nivel 7	2.594,85	62,28
ASESOR COMERCIAL - Nivel 6	2.506,01	60,14
ASESOR COMERCIAL - Nivel 5	2.420,90	58,10
ASESOR COMERCIAL - Nivel 4	2.218,08	53,23
ASESOR COMERCIAL - Nivel 3	2.016,43	48,39
ASESOR COMERCIAL - Nivel 2	1.833,12	43,99
ASESOR COMERCIAL - Nivel 1	1.636,72	39,28

ADMINISTRATIVO

ADMINISTRATIVO - Nivel 9	2.489,26	59,74
ADMINISTRATIVO - Nivel 8	2.405,08	57,72
ADMINISTRATIVO - Nivel 7	2.323,74	55,77
ADMINISTRATIVO - Nivel 6	2.245,15	53,88
ADMINISTRATIVO - Nivel 5	2.132,79	51,19
ADMINISTRATIVO - Nivel 4	1.942,60	46,62
ADMINISTRATIVO - Nivel 3	1.766,00	42,38
ADMINISTRATIVO - Nivel 2	1.605,45	38,53
ADMINISTRATIVO - Nivel 1	1.433,44	34,40

TABLAS SALARIALES TME 2015

Grupos Profesionales	*TABLAS 2015*	
	MENSUAL	*ANUAL*
GRUPO 5		
Salario Nivel 7	4.058,18	56.814,52
Salario Mínimo Nivel 6	3.865,30	54.114,20
Salario Mínimo Nivel 5	3.681,59	51.542,26
Salario Mínimo Nivel 4	3.473,61	48.630,54
Salario Mínimo Nivel 3	3.026,57	42.371,98
Salario Mínimo Nivel 2	2.637,86	36.930,04
Salario Mínimo Nivel 1	2.299,88	32.198,32
GRUPO 4		
Salario Nivel 7	3.060,53	42.847,42
Salario Mínimo Nivel 6	2.915,13	40.811,82
Salario Mínimo Nivel 5	2.776,66	38.873,24
Salario Mínimo Nivel 4	2.595,50	36.337,00
Salario Mínimo Nivel 3	2.282,45	31.954,30
Salario Mínimo Nivel 2	2.007,86	28.110,04
Salario Mínimo Nivel 1	1.767,01	24.738,14
GRUPO 3		
Salario Nivel 7	2.771,46	38.800,44
Salario Mínimo Nivel 6	2.639,84	36.957,76
Salario Mínimo Nivel 5	2.514,48	35.202,72
Salario Mínimo Nivel 4	2.395,09	33.531,26
Salario Mínimo Nivel 3	2.106,66	29.493,24
Salario Mínimo Nivel 2	1.853,66	25.951,24
Salario Mínimo Nivel 1	1.631,72	22.844,08
GRUPO 2		
Salario Nivel 8	2.415,41	33.815,74
Salario Mínimo Nivel 7	2.300,74	32.210,36
Salario Mínimo Nivel 6	2.191,53	30.681,42
Salario Mínimo Nivel 5	2.087,54	29.225,56
Salario Mínimo Nivel 4	1.889,14	26.447,96
Salario Mínimo Nivel 3	1.706,53	23.891,42
Salario Mínimo Nivel 2	1.542,01	21.588,14
Salario Mínimo Nivel 1	1.393,82	19.513,48

TABLAS SALARIALES TSOL 2015

Mínimos de Convenio

GRUPO	PUESTO TIPO	Año 2015
GRUPO 1	Técnico Auxiliar	15.709,54
GRUPO 2	Técnico	20.941,34
	Analista	26.088,30
	Consultor	34.303,64
GRUPO 3	Consultor Senior	41.628,16

TABLAS SALARIALES 2016 GRUPOS PROFESIONALES

TABLAS SALARIALES 2016
MODELO CLASIFICACION PROFESIONAL

GRUPOS Y PUESTOS PROFESIONALES	Sueldo 2016 Incremento 1,9% MSH	Sueldo 2016 Bienio 2,4%
GRUPO I - TITULADO SUPERIOR / TÉCNICO SUPERIOR / MASTER		
TITULADO SUPERIOR O MASTER		
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 9	4.467,61	107,22
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 8	4.273,72	102,57
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 7	4.089,09	98,14
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 6	3.896,62	93,52
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 5	3.714,16	89,14
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 4	3.352,61	80,46
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 3	3.047,83	73,15
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 2	2.770,75	66,50
TITULADO SUPERIOR O MASTER - Nivel 1	2.473,89	59,37
TÉCNICO SUPERIOR		
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 9	4.467,61	107,22
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 8	4.273,72	102,57
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 7	4.089,09	98,14
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 6	3.896,62	93,52
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 5	3.714,16	89,14
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 4	3.352,61	80,46
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 3	3.047,83	73,15
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 2	2.770,75	66,50
TÉCNICO SUPERIOR - Nivel 1	2.473,89	59,37
GRUPO II - TITULADO / TÉCNICO MEDIO / GRADUADO		
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 9	3.664,68	87,95
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 8	3.509,08	84,22
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 7	3.360,88	80,66
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 6	3.206,34	76,95
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 5	3.059,86	73,44
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 4	2.769,60	66,47
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 3	2.517,82	60,43
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 2	2.288,93	54,93
TITULADO / TÉCNICO MEDIO O DE GRADO - Nivel 1	2.043,69	49,05
GRUPO III - ENCARGADOS		
ENCARGADOS DE OPERACIÓN		
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 9	3.238,97	77,74
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 8	3.129,44	75,11
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 7	3.023,61	72,57
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 6	2.921,35	70,11
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 5	2.822,56	67,74
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 4	2.727,10	65,45
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 3	2.479,18	59,50
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 2	2.253,80	54,09
ENCARGADOS DE OPERACIÓN - Nivel 1	2.012,32	48,30
ENCARGADOS DE GESTIÓN		
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 9	3.080,28	73,93
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 8	2.976,11	71,43
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 7	2.875,47	69,01
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 6	2.778,22	66,68
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 5	2.684,27	64,42
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 4	2.593,49	62,24
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 3	2.357,72	56,59
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 2	2.143,38	51,44
ENCARGADOS DE GESTIÓN - Nivel 1	1.913,73	45,93

GRUPO IV - OPERACIÓN

OPERADOR DE COMUNICACIONES

OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 9	2.945,07	70,68
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 8	2.810,27	67,45
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 7	2.715,23	65,17
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 6	2.623,40	62,96
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 5	2.543,45	61,04
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 4	2.457,43	58,98
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 3	2.374,32	56,98
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 2	2.254,15	54,10
OPERADOR DE COMUNICACIONES - Nivel 1	2.052,54	49,26

OPERADOR AUDIOVISUAL

OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 9	2.730,37	65,53
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 8	2.636,34	63,27
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 7	2.546,15	61,11
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 6	2.460,04	59,04
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 5	2.376,85	57,04
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 4	2.182,52	52,38
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 3	1.984,11	47,62
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 2	1.803,74	43,29
OPERADOR AUDIOVISUAL - Nivel 1	1.610,48	38,65

DELINEANTES

DELINEANTE - Nivel 9	2.730,37	65,53
DELINEANTE - Nivel 8	2.636,34	63,27
DELINEANTE - Nivel 7	2.546,15	61,11
DELINEANTE - Nivel 6	2.460,04	59,04
DELINEANTE - Nivel 5	2.376,85	57,04
DELINEANTE - Nivel 4	2.182,52	52,38
DELINEANTE - Nivel 3	1.984,11	47,62
DELINEANTE - Nivel 2	1.803,74	43,29
DELINEANTE - Nivel 1	1.610,48	38,65

SOPORTE OPERATIVO

SOPORTE OPERATIVO - Nivel 9	2.529,08	60,70
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 8	2.443,56	58,65
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 7	2.360,92	56,66
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 6	2.281,08	54,75
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 5	2.166,91	52,01
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 4	1.973,68	47,37
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 3	1.869,26	44,86
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 2	1.699,33	40,78
SOPORTE OPERATIVO - Nivel 1	1.517,26	36,41

GRUPO V - ASESOR COMERCIAL Y ADMINISTRATIVO

ASESOR COMERCIAL

ASESOR COMERCIAL - Nivel 9	2.824,16	67,78
ASESOR COMERCIAL - Nivel 8	2.728,65	65,49
ASESOR COMERCIAL - Nivel 7	2.636,37	63,27
ASESOR COMERCIAL - Nivel 6	2.546,11	61,11
ASESOR COMERCIAL - Nivel 5	2.459,63	59,03
ASESOR COMERCIAL - Nivel 4	2.253,57	54,09
ASESOR COMERCIAL - Nivel 3	2.048,70	49,17
ASESOR COMERCIAL - Nivel 2	1.862,45	44,70
ASESOR COMERCIAL - Nivel 1	1.662,90	39,91

ADMINISTRATIVO

ADMINISTRATIVO - Nivel 9	2.529,08	60,70
ADMINISTRATIVO - Nivel 8	2.443,56	58,65
ADMINISTRATIVO - Nivel 7	2.360,92	56,66
ADMINISTRATIVO - Nivel 6	2.281,08	54,75
ADMINISTRATIVO - Nivel 5	2.166,91	52,01
ADMINISTRATIVO - Nivel 4	1.973,68	47,37
ADMINISTRATIVO - Nivel 3	1.794,26	43,06
ADMINISTRATIVO - Nivel 2	1.631,14	39,15
ADMINISTRATIVO - Nivel 1	1.456,38	34,95

COMPENSACIONES ECONÓMICAS DEL CAPÍTULO IX

HORAS TRABAJADAS DESDE LAS 15,30 HASTA LAS 22 HORAS	0,64 Euros/hora

HORAS TRABAJADAS EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS	3,19 Euros/hora

COMPENSACIÓN DOS DOMINGOS/FESTIVOS CONSECUTIVOS	15,07 Euros

PLUS DE NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA	46,80 Euros

PLUS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO	46,80 Euros

PLUS ENTRADA Y SALIDA TURNOS NOCTURNOS	Euros/jornada
Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia Resto de localidades	2,45 1,55

COMPENSACIÓN ALUMNOS EMPLEADOS	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupos IV y V
Sesiones de hasta 2 horas (€/sesión)	10,12	7,54	6,22	5,89
Sesiones de más de 2 h y hasta 3 h (€/sesión)	13,44	10,04	8,29	7,78
Sesiones de más de 3 horas (€/sesión)	16,81	12,56	10,38	9,73

Esta compensación es incompatible con el resto de compensaciones económicas

OTRAS COMPENSACIONES ECONÓMICAS

PLUS COMIDA (En Comisión de Servicio)	Euros/Unidad
Plus comida nacional Plus comida internacional	8,79 35,69

DIETAS	Euros/Unidad
Dieta internacional (1) (2)	98,15

(1) Si la comisión de servicio tiene una duración igual o inferior a 8 días, en la misma localidad, se incrementa el importe en un 10 %.
(2) Si la comisión de servicio tiene una duración superior a 15 días su importe será igual a 150 euros.

AYUDA ESCOLAR E INFANTIL	Euros/año
Ayuda infantil: 0 a 3 años	 178,20
Ayuda escolar: 4 a 8 años 9 a 16 años 17 a 18 años 19 a 23 años	 193,32 337,08 508,92 600,12

ANEXO II.

SISTEMA DE ADSCRIPCIÓN AL NUEVO MODELO DE GRUPOS PROFESIONALES EN TME Y TSOL

A) Principios generales de los sistemas de Clasificación de Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones.

Con efectos de 1 de enero de 2016 para los empleados de Telefónica Móviles España S.A.U. y de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España S.A.U. el modelo de Clasificación Profesional se estructurará de la forma que se expone a continuación.

Ambas partes acuerdan el mantenimiento de la continuidad funcional de las actividades que los trabajadores, tanto de TME como de TSOL, vienen realizando en función del puesto que ocupan y que sirven de base para su adscripción al nuevo modelo, así como aquellas que sean asimilables a las mismas por analogía hasta su adecuación.

Asimismo las partes que suscriben este acuerdo, atendiendo al principio de vinculación a la totalidad, consideran que el sistema de adscripción y retribución asociada constituyen un todo único orgánico e indivisible, de modo que si se declarara la nulidad o cualquier otra alteración de su contenido por vía administrativa o judicial, con repercusión sobre el sistema establecido, se renegociará el contenido del presente Anexo para conseguir el equilibrio interno de la negociación.

B) Sistema de transposición de los empleados de TME al nuevo modelo de Grupos Profesionales

B.1) Antecedentes

El modelo de Clasificación Profesional de los empleados de TME vigente hasta la entrada en vigor del modelo previsto en este Convenio Colectivo tiene la siguiente estructura:

- Cuatro Grupos Profesionales (del Grupo 2 al 5) que engloba “n” puestos de trabajo en cada uno de ellos.

- La adscripción a los Grupos Profesionales se efectúa en base a las funciones específicas de los Puestos y teniendo en consideración el contenido organizativo de los mismos.

- Cada Grupo Profesional se estructura en siete niveles de desarrollo (ocho en el grupo profesional 2) a los que se accede en función del tiempo transcurrido en cada uno de los niveles.

- Cada nivel de desarrollo constituye una banda salarial con un salario base mínimo y un salario base máximo, por lo que en cada nivel coexisten “n” salarios individualizados.

B.2) Adscripción de los empleados de TME a los nuevos Grupos Profesionales y Puestos Profesionales

A partir del 1 de enero de 2016 los empleados de Telefónica Móviles España quedarán adscritos a los Grupos y Puestos Profesionales establecidos en el Capítulo V de este Convenio Colectivo.

Partiendo del análisis del contenido funcional del Puesto que ocupan en la actualidad en TME, la adscripción de los trabajadores al nuevo modelo de Clasificación Profesional se realizará teniendo en cuenta las actividades y funciones que realizan los trabajadores y, tomando como referencia el mapa de transposición que se expone a continuación, considerando en todo ello los siguientes criterios:

1.- La tipología y naturaleza de las actividades desarrolladas.

2.- El contenido organizativo del puesto de trabajo.

GRUPOS Y PUESTOS PROFESIONALES a partir de 01/01/2016	GRUPOS PROFESIONALES de TME anteriores a 01/01/2016			
	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
GRUPO I. TITULADO SUPERIOR/TÉCNICO SUPERIOR/MÁSTER				
TITULADO SUPERIOR O MASTER/TÉCNICO SUPERIOR				X
GRUPO II. TITULADO MEDIO/TÉCNICO MEDIO/GRADUADO				
TITULADO MEDIO/TÉCNICO MEDIO O DE GRADO			X	X
GRUPO IV. OPERACIONES				
OPERADOR COMUNICACIONES		X	X	X
OPERADOR AUDIOVISUAL			X	
DELINEANTE		X		
SOPORTE OPERATIVO	X	X	X	
GRUPO V. ASESOR COMERCIAL Y ADMINISTRATIVO				
ASESOR COMERCIAL		X	X	X
ADMINISTRATIVO	X	X	X	

B.3) Adscripción al Nivel en el Puesto Profesional

El nuevo modelo de Clasificación Profesional implica necesariamente una adecuación en cuanto al sistema de retribución regulado en Telefónica Móviles España a la firma del presente Convenio Colectivo.

Mientras que en el anterior modelo retributivo de bandas salariales, la posición en el nivel se efectuaba en función de la trayectoria profesional del trabajador desde el inicio de su relación laboral en TME (histórico de su contratación, perfil y desarrollo profesional) y todo ello determinaba su posicionamiento retributivo, en el modelo previsto en este Convenio Colectivo se establece un sueldo base único determinado en las tablas salariales en función de la adscripción a un grupo, puesto profesional y a un nivel de adscripción.

Por todo ello, se considera necesario establecer unas reglas para determinar el nivel de adscripción que permitan adaptar, de la manera más adecuada posible en términos de equidad y respeto de la heterogeneidad y variedad de situaciones, así como dotar de garantías respecto a las retribuciones individualizadas procedentes del anterior sistema de bandas salariales que cada trabajador percibe en función de su histórico profesional.

Se parte del esquema retributivo de TME teniendo en cuenta los siguientes conceptos:

- Salario Base: Es la retribución anual individualizada fijada para cada puesto de trabajo.

- Complemento de consolidación variable: Complemento retributivo que tiene reconocido individualmente cada trabajador en función de la consolidación en retribución fija de una parte de su retribución variable operada en los últimos procesos de negociación colectiva de TME.

- Complemento personal: Concepto retributivo que tienen reconocido determinados empleados en función de sus condiciones personales o profesionales con objeto de compensar conceptos anteriores tales como su procedencia de otras empresas del Grupo Telefónica o supresión de concepto de antigüedad en TME.

- Complemento por puesto de trabajo: Concepto retributivo que se asigna al trabajador por desempeñar determinados puestos de trabajo y comprende a su vez

- Gratificación por cargo: Se acredita por desempeñar cargo que exige el ejercicio de funciones de dirección, organización, mando y responsabilidad.

- Gratificación por función: Se abona por desempeñar puestos de trabajo que comportan un alto nivel de complejidad, especialización o dedicación.

- Retribución variable: Es la cantidad que podría llegar a percibir el trabajador en función de los resultados de la evaluación anual del desempeño, y que al cumplimiento del nivel de excelencia en el período de prestación efectiva de servicios y del grado de cobertura de los objetivos de negocio e individuales que se le asignen podrá alcanzar la cuantía anual de hasta el 10 por ciento de la retribución fija.

Teniendo en cuenta estos conceptos anteriores se acuerda, como garantía y mantenimiento de dicho posicionamiento retributivo, la consideración global de las retribuciones de los empleados para su transposición al nuevo esquema retributivo, en base a lo establecido a continuación:

Para la determinación del Salario Base

- Se considera a los efectos de adscripción al nivel salarial, el salario base y el complemento de consolidación variable para aquellos empleados que lo tuvieran acreditado a 31 de diciembre de 2015, por ser ambos conceptos de carácter fijo y revalorizable.

De este modo, la adscripción dentro del Grupo y Puesto Profesional se efectuará en el nivel de adscripción cuyo nivel salarial sea igual, o en su defecto, el inmediato superior a la cuantía percibida por el trabajador de TME.

- Para una adecuada transposición en la estructura retributiva del nuevo modelo definido en 15 pagas, la cantidad determinada por la suma del salario base y el complemento consolidación variable (SB+CCV) anualizada en quince pagas, será el referente para identificar el nivel de adscripción, del siguiente modo:

o **Retribución mensual de origen** = SB+CCV (cantidades percibidas en el esquema de origen en 14 pagas a 31 de diciembre de 2015).

o **Retribución mensual de origen x 15 pagas = Retribución anual de referencia** para la adscripción al nivel en las tablas salariales anuales publicadas.

o **Nivel salarial de adscripción** = El nivel igual o inmediatamente superior que corresponda en las tablas salariales de TdE de 2015 (publicadas en el Anexo I) de acuerdo con la retribución anual de referencia del empleado y determina la cuantía a percibir en concepto de Salario Base.

Resto de conceptos retributivos

- Aquellos empleados que vinieran percibiendo un complemento personal mantendrán el mismo en su cuantía anual, adecuándose al nuevo esquema retributivo mediante su distribución en 15 pagas.

- Los complementos funcionales se adecuarán al modelo de clasificación profesional de acuerdo con la realización efectiva de las funciones definidas para cada puesto profesional y el sistema de gratificaciones funcionales de aplicación en el modelo de adscripción.

- La retribución variable que hubiese sido devengada durante el ejercicio 2015 en función del Plan de Retribución Variable 2015 se abonará, si procede, de acuerdo con los resultados de la revisión anual del desempeño, en el primer cuatrimestre de 2016.

El devengo de la retribución variable finaliza el 31 de diciembre de 2015 con carácter general, no correspondiendo en ningún caso retribución por este concepto a partir de la fecha de adscripción al sistema de clasificación de Grupos y Puestos Profesionales.

No obstante lo anterior, podrán establecerse sistemas de retribución variable basada en cumplimiento de objetivos para aquellos profesionales que por la naturaleza de su actividad y las funciones que desempeñen tengan un esquema retributivo que los contemplen.

- El devengo de la decimoquinta paga (paga extraordinaria de beneficios) se inicia con efectos desde el primer día de adscripción el 1 de enero de 2016 de conformidad con lo establecido en el artículo 48 de este Convenio Colectivo y, en consecuencia, el primer abono de la misma tendrá lugar en el mes de febrero de 2017.

Complemento de antigüedad

A partir del 1 de enero de 2016, los empleados de TME sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo iniciarán el cómputo del devengo del "Complemento de Antigüedad", de carácter fijo y proporcional al tiempo de prestación de servicios dentro del Puesto Profesional al que ha sido adscrito, en los términos y condiciones que se contemplan en el artículo 49 de este Convenio Colectivo.

En relación con los efectos retributivos considerados para la adscripción

Ambas partes reconocen el esfuerzo que supone la transposición del colectivo de empleados de TME al nuevo esquema de clasificación basado en Grupos y Puestos Profesionales.

En este sentido consideran conveniente poner de manifiesto, en cuanto a los efectos retributivos que se derivan de ello, el hecho de que la Retribución Variable del empleado, y como tal, una retribución basada en una expectativa, referida a la cantidad que podría llegar a percibir en función de la evaluación del desempeño, en un período de prestación efectiva de servicios, y del grado de cobertura de los objetivos de negocio e individuales, pasa a su consolidación como retribución de carácter fijo al constituir la base de percepción de una nueva decimoquinta paga y los otros conceptos considerados en su globalidad, que se relacionan a continuación y que, entre otros, consisten en:

- El devengo de una decimoquinta paga extraordinaria a partir 1/1/2016. Medida que supone el incremento del salario base y de la retribución fija anual.

- El Incremento del salario base por una doble vía: por efecto de considerar como tal el "Complemento Consolidación Variable para determinar la adscripción al nivel en el nuevo modelo, así como por el efecto que supone la adscripción al nivel inmediato superior.

- El cambio a un nuevo esquema con mayor número de niveles y, en consecuencia, de mayor amplitud en la progresión económica derivada de los saltos automáticos de nivel por el transcurso del tiempo.

- El devengo del complemento de antigüedad basado en la retribución por tiempo.

- Así como el resto de condiciones asociadas al nuevo sistema de clasificación de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo.

B.4) Otras disposiciones en relación con la adscripción de los empleados de TME

Primera: Adecuación en relación a los saltos de nivel.

A efectos del cómputo para el próximo salto en el nuevo nivel de adscripción en el esquema de clasificación de Grupos y Puestos Profesionales, se considerará el tiempo de servicios efectivos que el empleado tenga acreditado en el nivel de origen hasta la fecha de adscripción 1 de enero de 2016 de acuerdo con lo contenido en las siguientes reglas:

a) Los trabajadores que tengan la expectativa de salto de nivel en el modelo de origen hasta el 31 de enero de 2016, serán adscritos al nuevo modelo de clasificación teniendo en cuenta el salario que se les acreditaría en el sistema de origen como consecuencia de dicho salto.

De este modo queda cerrada la expectativa y en consecuencia, el inicio en el nuevo nivel salarial de adscripción, así como el cómputo del tiempo de permanencia en el mismo, será la del 1 de enero de 2016.

b) Los trabajadores que tuvieran la expectativa de su próximo salto de nivel en el modelo de origen en el período comprendido entre el 1 de febrero 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017 mantendrán su fecha prevista para el salto de nivel en el nuevo modelo de adscripción, y en ese momento quedará cerrada la expectativa.

c) Para los trabajadores que no se encuentren en los supuestos de los apartados a) y b) anteriores, es decir, quienes tuvieran la expectativa de su próximo salto en el nivel de origen posterior al 31/12/2017 se aplicará al tiempo transcurrido en el nivel de origen con anterioridad al inicio de este nuevo sistema de clasificación profesional, es decir, hasta el 1/1/2016 el factor multiplicador de la tabla contenida en este apartado a los efectos de determinar la fecha correspondiente para el salto en el nivel de adscripción.

TABLA DE PROPORCIONALIDAD A EFECTOS DE COMPUTAR EL TIEMPO TRANSCURRIDO EN EL NIVEL DE ADSCRIPCIÓN

Nivel origen	Nivel adscripción en GGPP	Años servicio efectivo en nivel de origen	Años servicio efectivo en nivel de GGPP	Factor de proporcionalidad tiempo en el nivel
1	1 y 2	3	3	1,00
	3	3	4	1,33 (1 año y 120 días)
2	1 y 2	3	3	1,00
	3	3	4	1,33 (1 año y120 días)
	4	3	4	1,33 (1 año y 120 días)
	5	3	6	2,00
	6	3	8	2,67 (2 años y 245 días)
3	3	3	4	1,33 (1 año y 120 días)
	4	3	4	1,33 (1 año y 120 días)
	5	3	6	2,00
	6, 7 y 8	3	8	2,67 (2 años y 245 días)
4	4	4	4	1,00
	5	4	6	1,50 (1 año y 183 días)
	6 , 7 y 8	4	8	2,00
5 y 6	5	5	6	1,20 (1 año y 73 días)
	6, 7 y 8	5	8	1,60 (1año y 219 días)

c.1) La aplicación del factor expresado supone una aceleración del tiempo requerido para el salto, en términos de equidad y proporcionalidad teniendo en cuenta la posible distinta duración de los niveles en los respectivos modelos, el de origen y el de adscripción que correspondan al empleado de acuerdo con su retribución de origen.

c.2) El resultado obtenido se deducirá de la fecha inicialmente prevista para el salto según la duración del nivel de que se trate en el nuevo modelo de Grupos y Puestos Profesionales.

c.3) La aplicación de lo previsto en esta Disposición tendrá en todo caso como límite la fecha de salto prevista en el nivel de origen, es decir, no podrá suponer una anticipación respecto a la que hubiera tenido en el modelo anterior.

d) Una vez efectuado el primer salto de nivel derivado de la expectativa que el empleado tuviera en el sistema de origen, por aplicación de las reglas establecidas en esta Disposición, los siguientes saltos se regirán de acuerdo con las reglas generales de tiempo de permanencia que rigen en el modelo de clasificación de Grupos y Puestos Profesionales prevista en el Capítulo V.

Segunda: Adscripción en el Nivel 9 de Grupos y Puestos Profesionales

En los casos en que como consecuencia de la adscripción al nuevo Grupo, Puesto y nivel, el trabajador tenga una retribución en concepto de Salario Base y de Complemento Consolidación Variable de origen superior a la del nivel 9, se le adscribirá al Nivel 9 de su Puesto Profesional manteniendo la cantidad que exceda respecto del salario base de las tablas salariales en concepto de “Complemento de adscripción”.

Este complemento tendrá el carácter de revalorizable, en la parte que complete su salario base más complemento consolidación variable, compensable y absorbible en los supuestos de acceder a un nivel, en el mismo u otro puesto profesional que en tablas salariales sea superior al nivel 9 del Puesto en el que hubiera tenido lugar su adscripción, ya fuera por promoción, desarrollo, modificación de la adscripción y/o como posibles futuros saltos de nivel, así como en los supuestos de acceso a una función gratificada.

A los empleados adscritos en el Nivel 9 les será de aplicación la Disposición B.4) Primera a), a efectos de determinar la cuantía de su complemento de Adscripción. A este respecto se aclara que no les es de aplicación los apartados del mismo B.4) - Primera puntos b) y c) a efectos de determinar la fecha de un hipotético próximo salto en el nivel de adscripción por constituir el nivel 9 el máximo nivel de promoción dentro del puesto profesional.

C) <u>Sistema de transposición de los empleados de TSOL al nuevo modelo de Grupos Profesionales</u>

C.1) Antecedentes

El modelo de clasificación profesional de los empleados de TSOL hasta la entrada en vigor del modelo de clasificación previsto en este Convenio Colectivo, tiene la siguiente estructura:

- Tres Grupos Profesionales en el ámbito del convenio (Grupos I, II y III) que engloban 5 Puestos Tipo que son:

- Grupo I: Técnico Auxiliar

- Grupo II: Técnico, Analista y Consultor

- Grupo III: Consultor Senior

El salario es individual en función del nivel de contribución del empleado. El sistema salarial se basa en un salario mínimo de Puesto Tipo.

- No está previsto en el sistema de clasificación niveles de desarrollo dentro del Grupo/Puesto en función del tiempo transcurridos.

C.2) Adscripción de los empleados de TSOL al Grupo y Puesto Profesional

Los empleados de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España S.A.U. quedarán adscritos a los Grupos y Puestos Profesionales establecidos en el Capítulo V de este texto a partir del 1 de enero de 2016.

Partiendo del análisis del contenido funcional del Puesto que ocupan en la actualidad en TSOL, la adscripción de los trabajadores al nuevo modelo de Clasificación Profesional se realizará teniendo en cuenta las actividades y funciones que realizan los trabajadores en la actualidad y, tomando como referencia el mapa de transposición que se expone a continuación, considerando en todo ello los siguientes criterios:

1.- La tipología y naturaleza de las actividades desarrolladas.

2.- El contenido organizativo del puesto de trabajo.

GRUPOS Y PUESTOS PROFESIONALES a partir de 01/01/2016	**GRUPOS PROFESIONALES de TSOL anteriores a 01/01/2016**		
	GRUPO 1	**GRUPO 2**	**GRUPO 3**
GRUPO I. TITULADO SUPERIOR/TÉCNICO SUPERIOR/MÁSTER			
TITULADO SUPERIOR O MÁSTER/ TÉCNICO SUPERIOR		X	X
GRUPO II. TITULADO MEDIO/TÉCNICO MEDIO/GRADUADO			
TITULADO MEDIO/TÉCNICO MEDIO O DE GRADO		X	
GRUPO V. ASESOR COMERCIAL Y ADMINISTRATIVO			
ASESOR COMERCIAL			
ADMINISTRATIVO	X		

C.3) Adscripción al Nivel en el Puesto Profesional

El nuevo modelo de Clasificación Profesional implica necesariamente una adecuación en cuanto al sistema de retribución regulado en Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones España a la firma del presente Convenio Colectivo.

Mientras que en el anterior modelo el posicionamiento retributivo se efectuaba en función de la trayectoria profesional del trabajador desde el inicio de su relación laboral en TSOL (histórico de su contratación, perfil y desarrollo profesional) y todo ello determinaba su retribución respetando un salario mínimo de puesto tipo, en el modelo previsto en este Convenio Colectivo se establece un sueldo base único determinado en las tablas salariales en función de la adscripción a un grupo, puesto profesional y a un nivel de adscripción.

Por todo ello, se considera necesario establecer unas reglas para determinar el nivel de adscripción que permitan adaptar, de la manera más adecuada posible en términos de equidad y respeto de la heterogeneidad y variedad de situaciones, así como dotar de garantías respecto a las retribuciones individualizadas procedentes del anterior sistema que cada trabajador percibe en función de su histórico profesional.

Se parte del esquema retributivo de TSOL teniendo en cuenta los siguientes conceptos:

- Salario Base: Es la retribución que corresponde individualmente a cada trabajador. La cuantía anual se distribuye en 14 pagas.

- Retribución variable: Es la cantidad que podría llegar a percibir cada empleado de acuerdo con el sistema de fijación de objetivos y valoración de los mismos vigente en cada momento. Podrá alcanzar la cuantía anual de hasta el 6 por ciento de la retribución fija de cada trabajador, o el porcentaje que tenga acreditado en caso de ser superior al 6%.

Teniendo en cuenta estos conceptos se acuerda, como garantía y mantenimiento de dicho posicionamiento retributivo, la consideración global de las retribuciones de los empleados para su transposición al nuevo esquema retributivo, en base a lo establecido a continuación:

Para la determinación del Salario Base:

- Se considera a los efectos de adscripción al nivel salarial el salario base para aquellos empleados que lo tuvieran acreditado a 31 de diciembre de 2015.

De este modo, la adscripción dentro del Grupo y Puesto Profesional se efectuará en el nivel de adscripción cuyo nivel salarial sea igual, o en su defecto, el inmediato superior a la cuantía percibida por el trabajador de TSOL.

- Para una adecuada transposición en la estructura retributiva del nuevo modelo definido en 15 pagas, la cantidad determinada por la suma del salario base anualizado en quince pagas, será el referente para identificar el nivel de adscripción, del siguiente modo:

  - **Retribución mensual de origen** = SB (cantidades percibidas en el esquema de origen en 14 pagas a 31 de diciembre de 2015).

  - **Retribución mensual de origen x 15 pagas = Retribución anual de referencia** para la adscripción al nivel en las tablas salariales anuales publicadas.

  - **Nivel salarial de adscripción** = El nivel igual o inmediatamente superior que corresponda en las tablas salariales de TdE de 2015 (publicadas en Anexo I) de acuerdo con la retribución anual de referencia del empleado y determina la cuantía a percibir en concepto de Salario Base.

Resto de conceptos retributivos:

- La retribución variable que hubiese sido devengada durante el ejercicio 2015 en función del Plan de Retribución Variable 2015 se abonará, si procede, de acuerdo con los resultados de la revisión anual del desempeño, en el primer cuatrimestre de 2016.

El devengo de la retribución variable finaliza el 31 de Diciembre de 2015 con carácter general, no correspondiendo en ningún caso retribución por este concepto a partir de la fecha de adscripción al sistema de clasificación de Grupos y Puestos Profesionales.

No obstante lo anterior, podrán establecerse sistemas de retribución variable basada en cumplimiento de objetivos para aquellos profesionales que por la naturaleza de su actividad y las funciones que desempeñen tengan un esquema retributivo que los contemplen.

- El devengo de la decimoquinta paga (paga extraordinaria de beneficios) se inicia con efectos desde el primer día de adscripción el 1 de enero de 2016 de conformidad con lo establecido en el artículo 48 y, en consecuencia, el primer abono de la misma tendrá lugar en el mes de febrero de 2017.

Complemento de antigüedad:

A partir del 1 de enero de 2016, los empleados de TSOL sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo iniciarán el cómputo del devengo del “Complemento de Antigüedad”, de carácter fijo y proporcional al tiempo de prestación de servicios dentro del Puesto Profesional al

que ha sido adscrito, en los términos y condiciones que se contemplan en el artículo 49 de este Convenio Colectivo.

En relación con los efectos retributivos considerados para la adscripción

Ambas partes reconocen el esfuerzo que supone la transposición del colectivo de empleados de TSOL al nuevo esquema de clasificación basado en Grupos y Puestos Profesionales.

En este sentido consideran conveniente poner de manifiesto, en cuanto a los efectos retributivos que se derivan de ello, el hecho de que la Retribución Variable del empleado, y como tal, una retribución basada en una expectativa, referida a la cantidad que podría llegar a percibir en función de la evaluación del desempeño, en un período de prestación efectiva de servicios, y del grado de cobertura de los objetivos de negocio e individuales, pasa a su consolidación como retribución de carácter fijo al constituir la base de percepción de una nueva decimoquinta paga y los otros conceptos considerados en su globalidad, que se relacionan a continuación para mayor claridad y que, entre otros, consisten en:

- El devengo de una decimoquinta paga extraordinaria a partir 1/1/2016. Medida que supone el incremento del salario base y de la retribución fija anual.

- El Incremento del salario base por efecto de la adscripción al nivel inmediato superior en el nuevo modelo.

- El cambio a un nuevo esquema con niveles de adscripción dentro de cada puesto profesional y, en consecuencia, con progresión económica derivada de los saltos automáticos de nivel por el transcurso del tiempo.

- El devengo del complemento de antigüedad basado en la retribución por tiempo.

- Así como el resto de condiciones asociadas al nuevo sistema de clasificación de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo.

C.4) Otras disposiciones en relación con la adscripción de los empleados de TSOL

Primera: Adscripción en el Nivel 9 de Grupos y Puestos Profesionales

En los casos en que como consecuencia de la adscripción al nuevo Grupo, Puesto y nivel, el trabajador tenga una retribución en concepto de Salario Base de origen superior a la del nivel 9, se le adscribirá al Nivel 9 de su Puesto Profesional manteniendo la cantidad que exceda respecto del salario base de las tablas salariales en concepto de “Complemento de adscripción”.

Este complemento tendrá el carácter de revalorizable, en la parte que complete su salario base, compensable y absorbible en los supuestos de acceder a un nivel, en el mismo u otro puesto profesional que en tablas salariales sea superior al nivel 9 del Puesto en el que hubiera tenido lugar su adscripción, ya fuera por promoción, desarrollo, modificación de la adscripción y/o como posibles futuros saltos de nivel, así como en los supuestos de acceso a una función gratificada.

Segunda: Adecuación de porcentajes de retribución variable superiores al 10% aquellos empleados que tengan acreditado un porcentaje superior al 10% de Retribución Variable mantendrán dicho diferencial como retribución variable que percibirán en función del modelo de retribución variable que se establezca en cada momento.

ANEXO III.

ACUERDOS MARCO PROFESOR COLABORADOR

ACUERDO MARCO DEL PROFESOR INTERNO TDE

INTRODUCCIÓN

A continuación presentamos el Acuerdo Marco actual vigente en Telefónica España, y cualquier tipo de evolución del mismo se debe hacer en el órgano competente una vez que se constituya, es decir la Comisión Central de Formación.

Las líneas de evolución en las cuales ya estamos trabajando serían las siguientes:

Incrementar el número de profesores, mediante la incorporación de profesionales a este colectivo. En enero de este año incorporamos al colectivo de profesores internos a los profesionales de Telefónica Soluciones. Seguiremos promoviendo la figura del profesor internamente buscando más implicación de las áreas y más acciones de reconocimiento.

Programas de formación para el colectivo enfocados al conocimiento de las nuevas tecnologías digitales y los nuevos entornos de aprendizaje. Desde el año 2012 se han realizado iniciativas para evolucionar el papel de profesor interno en nuestra Compañía, pusimos en marcha el Plan 500 enfoca de dar capacidades digitales a 500 profesores internos y comenzarán a utilizar las nuevas tecnologías de la información en el desarrollo de la actividad formativa. Hemos puesto en marcha el programa de capacitación básica por el que van a pasar 1500 profesores durante tres años, un programa íntegramente producido e impartido por profesores internos recogiendo todas sus necesidades, poniendo foco en las siguientes temáticas: aprendizaje en adultos, herramientas de coaching, herramientas y metodologías 2.0, y creación de contenidos. Durante el segundo semestre de 2015 pondremos en marcha un ciclo de programas de especialización enfocado a temas digitales de comunicación y producción de contenidos.

Incorporación de nuevos roles que den respuesta a las nuevas formas de aprender y formarse, además de potenciar el rol de autor para incrementar los contenidos que apoyan las acciones de formación.

ACUERDO MARCO:

El actual modelo formativo de Telefónica gira en gran medida en torno a la figura del Profesor Interno. Por esta razón es necesario, y así es reconocido tanto por parte de la Representación de los Trabajadores como de la Empresa, actualizar el plan de acción del profesorado, que sirva de marco para planificar las actividades orientadas hacia este colectivo, que posibiliten disponer de profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para colaborar, con garantías de calidad, en el desarrollo de las acciones formativas necesarias en Telefónica España.

El Plan de Acción del Profesorado Interno se estructura en torno a tres ejes:

- Gestión
- Colaboración, compensación y formación
- Otras acciones

GESTIÓN

Dado que el modelo formativo de Telefónica España se basa, como hemos señalado anteriormente, en la figura del Profesor Interno, es importante para garantizar la calidad de la formación de sus profesionales, contar con un número suficiente de profesores de las distintas materias, así como asegurar la disponibilidad de los mismos. Este modelo requiere por tanto el compromiso con la formación de todas las áreas. En este sentido es importante que, junto a las estrategias de captación y capacitación lanzadas desde el área de RR.HH., todas las Áreas de la Empresa se conciencien de que las horas de formación demandadas para sus colaboradores llevan siempre asociadas horas de profesorado y, por tanto, en el marco del modelo de profesor Interno, en Telefónica España, deben facilitar la colaboración de los profesores de su área en las actividades formativas planificadas por la empresa, Formación informará de forma periódica la distribución de los profesores internos.

1.1. Situaciones de Colaboración

Con el fin de responder de forma ágil y flexible a las necesidades formativas de la organización, se ha detectado la necesidad de regular las distintas situaciones de colaboración que se identifican actualmente en el colectivo. De este modo el presente documento establece un marco normativo para las siguientes figuras:

- Profesor Interno Estable: Aquel profesor que cuenta con la Capacitación Pedagógica Básica, y ha impartido formación a lo largo de los dos últimos años.

- Profesor Potencial: Aquel profesional que ha realizado los cursos de Capacitación Pedagógica Básica y ha manifestado su voluntad de colaborar con Formación, pero no ha impartido formación en los dos últimos años.

- Monitor Ocasional: Aquel profesional que, sin ser Profesor Interno (ni Potencial ni Estable), es requerido por Formación en coordinación con el área de negocio correspondiente, para responder a necesidades formativas puntuales y temporales del área que deben ser atendidas en plazos cortos de tiempo. Formación mantendrá un registro de estas personas y les facilitará, si fuera necesario, la posibilidad de realizar una formación pedagógica de choque. Esta formación no será considerada Capacitación Pedagógica Básica.

1.2. Altas y Bajas

Con carácter general RRHH y más concretamente el área de formación, tiene la facultad de dar de alta y baja en el colectivo de profesor interno a los profesionales que quieran entrar (altas) o que deban abandonarlo (bajas).

1.2.1. Altas: incorporaciones al colectivo

- Profesor Potencial: Existe un procedimiento de adscripción al colectivo a disposición de todos aquellos empleados de Telefónica España que quieran ejercer como profesores internos. Este procedimiento o “Guía para ser Profesor Interno” estará disponible en la intranet de Telefónica España:

- En primer lugar, se debe realizar la capacitación pedagógica básica que permite obtener los fundamentos (competencias) que ha de reunir profesor de Telefónica España para poder impartir una formación eficaz a sus compañeros/as. Esta capacitación está disponible entrando en a+ / Proyectos Especiales / Profesor Interno, donde anualmente se publicarán convocatorias a lo largo del año para capacitarse como teletutor y/o como profesor presencial. En el caso de los profesores presenciales esta formación e-learning se completa con una sesión presencial (simulación).

- Una vez superada esta formación, el nuevo profesor tendrá acceso de forma automática, a la Comunidad del Profesor Interno donde rellenará la información recogida en Mi Ficha, necesaria para la gestión del colectivo por parte de Formación.

- Profesor Interno Estable: En el momento en que un Profesor Potencial comience a impartir formación pasará a formar parte del colectivo de Profesores Estables, y permanecerá en él siempre y cuando no deje de impartir durante un periodo superior a dos años naturales, en cuyo caso volverá a ser considerado Profesor Potencial.

- Monitor Ocasional: Formación mantendrá un registro de estas personas y les facilitará, si fuera necesario, la posibilidad de realizar una formación pedagógica de choque. Esta formación no será considerada Capacitación Pedagógica Básica. Desde formación se animará a este colectivo a realizar la Capacitación Pedagógica completa y convertirse así en Profesores Internos.

1.2.2. Bajas del colectivo

- A iniciativa del Profesor (Potencial o Estable): Cualquier Profesor Interno podrá manifestar en cualquier momento su voluntad de dejar de pertenecer al colectivo señalándolo en La Ficha del Profesor, albergada en la Comunidad Virtual. En este caso se mantendrán sus datos en el Histórico de Profesores y podrá volver a integrarse dirigiéndose al equipo del Proyecto Profesor Interno a través del buzón: TE_formacción_PROFESOR_INTERNO.

- A iniciativa de Formación: En función de sus evaluaciones: Cuando sucesivas evaluaciones (practicadas con el sistema de evaluación de la formación vigente) de un profesor sean inferiores a un nivel mínimo exigido, 6,5 (este nivel se establecerá de forma anual y se presentará en el Comité de Formación), Formación, le propondrá la realización de un taller pedagógico especializado. Si posteriormente la nota del profesor se mantiene en un nivel bajo, Formación dejará de solicitar su colaboración para las imparticiones o tutorizaciones, pudiendo proponerle otros perfiles de colaboración. Estos casos se tratarán en la Comisión de Formación.

1.3. Rotación del colectivo y condiciones de impartición

Con la finalidad de favorecer la rotación en el colectivo de profesores, los gestores de formación dispondrán de herramientas para conocer todos los profesores que están en condiciones de impartir cada materia. También podrán conocer el dato del número de horas que cada profesor lleva impartidas en el año en curso. Estos datos, accesibles con distintos perfiles tanto para Profesores como para Gestores de Formación, estarán alojados en la Comunidad Virtual del Profesor:

- La Ficha del profesor: que contendrá información sobre los mismos referida a Impartición (familias de conocimientos y cursos que el profesor está capacitado para impartir), disponibilidad geográfica y horaria, tipo de Profesor y modalidades de colaboración, expediente docente, evaluaciones y contador de horas impartidas en el año en curso.

Con el mismo objetivo de favorecer la rotación se fija el límite máximo de horas que un Profesor Estable puede impartir y/o tutorizar en el año natural en 200 horas, en el caso de monitor ocasional este límite se establece en 150 horas.

Con carácter general se realizarán dentro de la jornada laboral, previa autorización del mando. En aquellos casos que no fuera posible la realización de dichas horas dentro de jornada laboral, será el mismo mando quien justificará la denegación de dicha autorización a Formación.

Si excepcionalmente fuera necesaria la colaboración de un Profesor o Monitor para impartir más horas de las contempladas anteriormente, sería necesaria la autorización del responsable de Formación y se le comunicaría al Comité de Formación.

El gestor de formación contactará con el profesor que va a impartir el curso, con una antelación mínima de 15 días, a fin de que pueda organizarse. Se recomienda que para garantizar el adecuado rendimiento docente de los profesores internos, la jornada laboral realizada más el tiempo de impartición fuera de la misma no sobrepase las 10,30 horas.

Tal y como recoge la normativa vigente se recuerda la prohibición de impartir formación en días de libranza, vacaciones o periodo de descanso compensatorio.

Si por circunstancias excepcionales, un Profesor no va a poder impartir un curso, debe comunicarlo en la mayor brevedad al área de Formación para que se proceda a su sustitución.

Todas estas condiciones relativas a la impartición, aplican por igual tanto al colectivo de Profesores Internos Estables como al de Monitores Ocasionales.

2. COLABORACIÓN, COMPENSACIÓN Y FORMACIÓN

2.1. Perfiles de Colaboración y Compensación

Dada la diversidad de perfiles de colaboración existentes en todas las acciones de formación, podemos definir los siguientes perfiles:

- Profesor Presencial
- Teletutor
- Formador colaborador en entornos virtuales de aprendizaje
- Autor

2.1.1. Presencial

Profesores o monitores que imparten formación presencial reglada, siguiendo el proceso de formación descrito en la web de procesos.

La retribución se calculará en función de las horas impartidas (horas que figuran en el diseño del curso Meta 4), e incluye tanto la preparación de la acción formativa, como su impartición, además de los trámites adicionales que se realicen: documentación administrativa, entrega de certificados, etc.

Para determinar la cuantía a percibir, se tendrá en cuenta la dificultad de la materia a impartir, especificada en el diseño del curso. En la siguiente tabla se muestran las cuantías correspondientes, a aplicar a los colectivos dentro convenio:

Niveles de Cursos	Colaboración Formación	Desplazamiento fuera de residencia
Avanzado	21€ hora	3€ hora
Medio	18 € hora	3€ hora
Básico	10 € hora	3€ hora

La impartición de un curso fuera de la residencia laboral por un profesor interno generará el derecho que se derive del Convenio Colectivo vigente por desplazamiento y dietas. Además en esta situación el preciario establecido para cada nivel será incrementado en tres euros hora, en los siguientes casos:

1ª Cuando el profesor interno deba desplazarse, dentro de su provincia a una distancia mayor o igual a 90 kilómetros para realizar la impartición del curso.

2ª Cuando el profesor interno deba desplazarse fuera de su provincia.

2.1.2. Teletutor

La persona que tutoriza alumnos que realizan formación a través de las plataformas online (m-learning, a+, etc.).

El tutor responde a las consultas y resuelve las dudas de los alumnos mediante los canales adecuados (foros y correo electrónico) en un plazo máximo de 24 horas. Actúa como guía, estimulando el aprendizaje y proponiendo actividades y realiza el seguimiento individual del avance del alumno.

Para acceder a esta función, debe superar la capacitación básica de teletutor, que consiste en un módulo de teleformación (código de curso APB-5021).

La retribución se calculará en función de las **horas lectivas** del curso (número de horas que aparecen en Meta-4), y teniendo en cuenta la dificultad de la materia a impartir, especificada en el diseño del mismo, en base a la siguiente tabla:

Niveles de Cursos	Colaboración Formación
Avanzado	14€ hora
Medio	10€ hora
Básico	7 €hora

2.1.3. Formador en entornos virtuales de aprendizaje

Personas que forman parte del proceso de transmisión del conocimiento a través de entornos virtuales de aprendizaje, entornos orientados a “aprender a aprender” con un alto grado de autonomía de los alumnos, nuevos tipos de aprendizaje propiciados por la Web 2.0, etc., y que comportan competencias adicionales de “mediación” en dicho aprendizaje: contextualizar e integrar el currículum, preparar actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas, aprovechar múltiples recursos y su valor didáctico (chats, foros, blogs...), utilizar los diversos lenguajes que facilitan las TIC, etc.

En la siguiente tabla se muestran las cuantías correspondientes, a aplicar a los colectivos dentro convenio:

Niveles de Cursos	Colaboración Formación
Avanzado	14€ hora
Medio	10€ hora
Básico	7€ hora

En el caso de uso de canal T:

Personas expertas en diferentes materias que imparten cursos a través de canal T, a través de multivideoconferencia, utilizando el aula virtual, etc.

Esta colaboración se retribuirá de la siguiente manera:

o Si se trata de una grabación, se percibiría una compensación global de 210€.

o Si se trata de una charla o conferencia en directo, se percibiría una compensación global de 110€.

2.1.4. Autor / desarrollador de contenidos

Serán autores / desarrolladores de contenidos los empleados de Telefónica España, que independientemente de su actividad profesional habitual, reúnan los conocimientos técnicos y pedagógicos adecuados para el diseño y elaboración de recursos formativos.

Los autores podrán colaborar en la elaboración de cualquier tipo de recursos:

- Manuales, guías para el profesor, guías rápidas, contenidos e-learning, adaptaciones/actualizaciones de recursos ya existentes, etc.

2.1.4.1. Compromisos Telefónica de España S.A.U. – Autor

El autor se compromete:

- A realizar el recurso con los criterios de calidad exigidos en la Comisión de Valoración contenidos y materiales didácticos (Formación), tanto a nivel técnico como didáctico y pedagógico, de manera que cumpla su función de ayuda al aprendizaje.

- A entregarlo en el plazo de tiempo acordado.

- A realizar las actualizaciones que se vayan produciendo en la materia que trate su proyecto en un plazo de 2 años, sin compensación alguna, siempre que éstas no supongan una revisión que afecte a los aspectos más importantes del manual.

Telefónica España se compromete:

- A facilitar el recurso a los alumnos de los cursos correspondientes, y

- A compensar al autor según la valoración aprobada por la Comisión de Valoración de Recursos Formativos.

2.1.4.2. Requerimientos básicos:

Conocimientos de Word, tratamiento de imágenes, nociones de HTML y Adobe Acrobat

Pedagógicos: Se exige formación: cursos para profesores / comunicación escrita

Diseñar un curso o taller específico de 'comunicación escrita', con estos contenidos:

- Comunicación escrita, objetivos
- La palabra, la frase, el párrafo
- Ortografía: acentuación, signos de puntuación,
- Técnicas de redacción: estilos de redacción
- Técnicas de resúmenes
- Esquemas, síntesis
- La imagen
- Elaboración de un proyecto: toma de datos, organización de la información

- Elaboración de bibliografías
- Estructura de los recursos de formación en TE
- Contenidos multimedia, herramientas

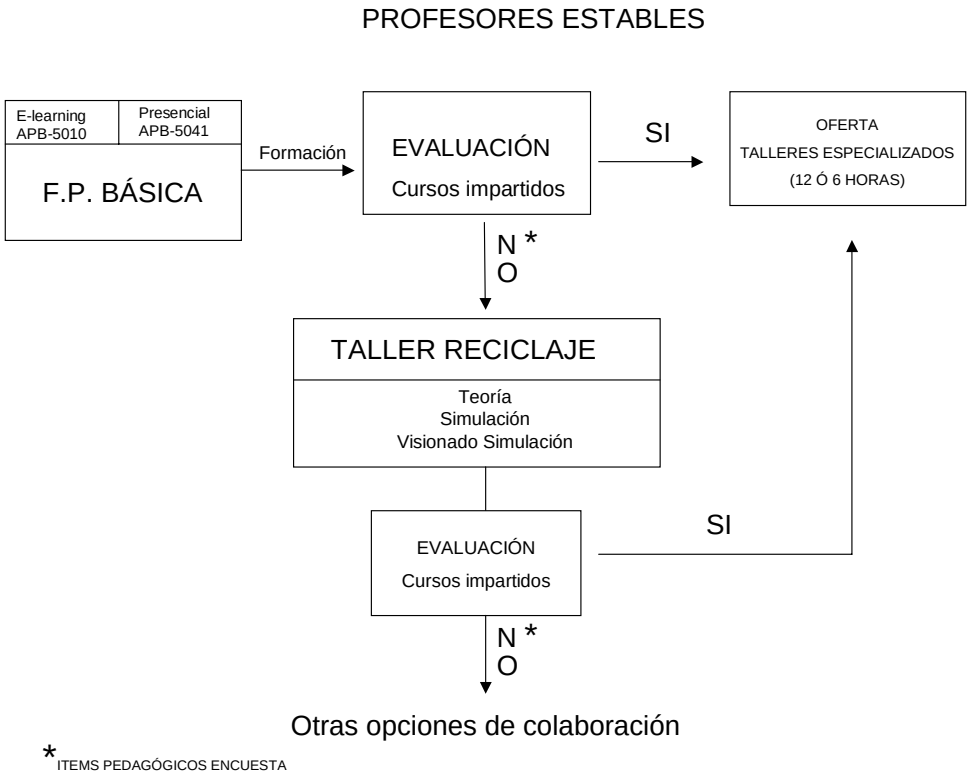
Técnicos: el autor o diseñador deberá dominar los contenidos de la materia a desarrollar. Se comprometerá a cumplir con los criterios técnicos para la elaboración de los recursos.

2.1.4.3. Compensación

El autor será informado de la compensación aprobada por la Comisión de Valoración de contenidos y materiales didácticos. El importe correspondiente será abonado en nómina regular.

Si el recurso hubiera sido elaborado por varios autores, se compensará a cada uno de ellos en hojas de pago individuales. En cualquier caso serán siempre éstos quienes se pongan de acuerdo en los porcentajes de abono que les corresponda a cada uno.

2.2. Formación:



2.2.1. Capacitación Pedagógica Básica:

Dirigida a profesores estables, aquellos profesores que tienen la voluntad de colaborar asiduamente cuando sea necesario.

Los planes constan de una parte de teleformación a través de a+; además, la formación para ser profesor presencial incluye una simulación presencial.

- Formación Teletutor: 20 horas e-learning (APB-5021).

- Profesores Presenciales: 24 horas e-learning (APB-5010) + 6 horas de simulación presencial (APB-5041).

Una vez que los profesores presenciales superan la parte de e-learning, el equipo del proyecto los convoca a la simulación de forma automática. No es necesario que los profesores lo demanden.

Posteriormente si en la impartición de los tres primeros cursos el profesor obtiene evaluaciones insatisfactorias, inferiores a 6,5 (medidas tomadas con los sistemas evaluación de la formación vigente), se le ofrecerá la realización de un taller de reciclaje en el que se combinará la impartición teórica con la realización de simulaciones y su visionado. A la finalización de dicho taller podrá continuar su ejercicio como profesor siempre que se le requiera. Si el resultado de las dos siguientes evaluaciones sigue siendo inferior a 6,5, se le considerará excluido del colectivo de profesores, tratándose estos casos en la Comisión de Formación y pudiendo proponerle otros perfiles de colaboración.

También se considera la figura del profesor ocasional por necesidades de Telefónica España.

Siempre que sea aconsejable, se le ofrecerá un curso de formación presencial de 1 día (6 horas), en la que se realizarán sesiones de simulación. Una vez realizada esta formación colaboraría ocasionalmente por necesidades de Telefónica España y estaría siempre fuera del colectivo de profesores. Si por el contrario después de colaborar ocasionalmente el profesor desea convertirse en profesor estable, necesitaría cursar el curso e-learning APB-5010.

Estos planes de formación se encontrarán en el portal de a+, y serán accesibles para cualquier empleado de Telefónica España.

Asimismo, cuando Formación considere conveniente, se revisarán y actualizarán los contenidos y formatos que otorgan la capacitación pedagógica básica.

2.2.2. Talleres Pedagógicos:

Cada año Formación pondrá a disposición de los profesores internos un calendario de talleres pedagógicos especializados (disponibles en la Comunidad Virtual), en función de los resultados de la encuesta anual de detección de necesidades pedagógicas.

2.2.3. Niveles de cursos:

La clasificación de los cursos a impartir se articula en función del nivel de dificultad de los mismos, apoyándose para ello en los siguientes criterios:

A cada curso del catálogo anual se le asignará un nivel 1, 2 ó 3 según los siguientes criterios:

- Avanzado: cursos sobre conocimientos críticos y diferenciales para Telefónica España además de los dirigidos a la formación de formadores.

- Medio: cursos relacionados con la actividad de Telefónica España talleres de habilidades, programas asociados a la implantación de herramientas o metodologías de trabajo y, en general, todas aquellas acciones no encuadrables en los niveles 1 ó 3.

- Básico: Cursos altamente estandarizados (por ejemplo: paquete informático de uso general y consolidado), introductorios, de conocimientos o habilidades básicas o generalistas (no relacionados con una actividad diferencial de Telefónica España).

Anualmente formación revisará la calificación de los cursos para actualizarla de acuerdo con las posibles modificaciones en la aplicación de los criterios.

2.2.4. Evaluaciones

Los gestores de formación velarán por la calidad de los cursos que gestionan. Los profesores podrán consultar las evaluaciones de los cursos que imparten.

3. OTRAS ACCIONES

3.1. Comunidad Virtual

La Comunidad virtual es un entorno colaborativo en el cual los Profesores Internos comparten experiencias, documentos, foros, bibliotecas, Chat y conferencias.

Es una plataforma de comunicación con las siguientes metas:

- Tener identificados a sus miembros difundiendo su experiencia y conocimientos.
- Disponer de una metodología y una plataforma que permita y facilite el intercambio de ideas y experiencias.
- Acceder a las herramientas de trabajo y los recursos necesarios para el desempeño de la labor pedagógica de los Profesores Internos.
- Identificar y difundir las mejores prácticas.

3.2. Premios anuales de reconocimiento

Se otorgarán premios anuales de reconocimiento a los profesores mejor valorados, bien por su labor docente, creatividad e innovación.

3.3. Otras acciones específicas

En la medida en que sea posible, Formación y el equipo del Profesor Interno, mantendrán una serie de iniciativas, algunas de ellas ya consolidadas destinadas, entre otras cosas, a mantener constantemente informado al colectivo de Profesores Internos. También en la medida de lo posible se incorporarán nuevas acciones de dinamización y reconocimiento de la actividad docente.

ACUERDO MARCO DEL PROFESOR INTERNO TME

El actual modelo formativo de Telefónica Móviles España, S.A.U. gira en gran medida en torno a la figura del Profesor Interno. Por esta razón es necesario, y así es reconocido tanto por parte de la Representación de los Trabajadores como de la Empresa, actualizar el plan de acción del profesorado, que sirva de marco para planificar las actividades orientadas hacia este colectivo, que posibiliten disponer de profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para colaborar, con garantías de calidad, en el desarrollo de las acciones formativas necesarias en Telefónica Móviles España S.A.U.

El Plan de Acción del Profesorado Interno se estructura en torno a tres ejes:

- Gestión
- Colaboración, compensación y formación
- Otras acciones

1. GESTIÓN

Dado que el modelo formativo de Telefónica Móviles España S.A.U. se basa, como hemos señalado anteriormente, en la figura del Profesor Interno, es importante para garantizar la calidad de la formación de sus profesionales, contar con un número suficiente de profesores de las distintas materias, así como asegurar la disponibilidad de los mismos. Este modelo requiere por tanto el compromiso con la formación de todas las áreas. En este sentido es importante que, junto a las estrategias de captación y capacitación lanzadas desde el área de RR.HH., todas las Áreas de la Empresa se conciencien de que las horas de formación demandadas para sus colaboradores llevan siempre asociadas horas de profesorado y, por tanto, en el marco del modelo de profesor Interno, en Telefónica Móviles España, S.A.U, deben facilitar la colaboración de los profesores de su área en las actividades formativas planificadas por la empresa, Formación informará de forma periódica la distribución de los profesores internos.

1.1. Situaciones de Colaboración

Con el fin de responder de forma ágil y flexible a las necesidades formativas de la organización, se ha detectado la necesidad de regular las distintas situaciones de colaboración que se identifican actualmente en el colectivo. De este modo el presente documento establece un marco normativo para las siguientes figuras:

- Profesor Interno Estable: Aquel profesor que cuenta con la Capacitación Pedagógica Básica, y ha impartido formación a lo largo de los dos últimos años.

- Profesor Potencial: Aquel profesional que ha realizado los cursos de Capacitación Pedagógica Básica y ha manifestado su voluntad de colaborar con Formación, pero no ha impartido formación en los dos últimos años.

- Monitor Ocasional: Aquel profesional que, sin ser Profesor Interno (ni Potencial ni Estable), es requerido por Formación en coordinación con el área de negocio correspondiente, para responder a necesidades formativas puntuales y temporales del área que deben ser atendidas en plazos cortos de tiempo. Formación mantendrá un registro de estas personas y les facilitará, si fuera necesario, la posibilidad de realizar una formación pedagógica de choque. Esta formación no será considerada Capacitación Pedagógica Básica.

1.2. Altas y Bajas

Con carácter general la Dirección de Desarrollo y Gestión de Talento y más concretamente el área de formación, tiene la facultad de dar de alta y baja en el colectivo de profesor interno a los profesionales que quieran entrar (altas) o que deban abandonarlo(bajas).

1.2.1. Altas: incorporaciones al colectivo

- Profesor Potencial: Existe un procedimiento de adscripción al colectivo a disposición de todos aquellos empleados de Telefónica Móviles España, S.A.U. que quieran ejercer como profesores internos. Este procedimiento o "Guía para ser Profesor Interno" estará disponible en el Canal de RRHH / Contenidos TME / Formación y consiste en:

- En primer lugar, se debe realizar la capacitación pedagógica básica que permite obtener los fundamentos (competencias) que ha de reunir profesor de Telefónica Móviles España, S.A.U. para poder impartir una formación eficaz a sus compañeros/as. Esta capacitación está disponible entrando en a+ / Proyectos Especiales / Profesor Interno, donde anualmente se publicarán convocatorias a lo largo del año para capacitarse como teletutor y/o como profesor presencial. En el caso de los profesores presenciales esta formación e-learning se completa con una sesión presencial (simulación).

- Una vez superada esta formación, el nuevo profesor tendrá acceso de forma automática, a la Comunidad del Profesor Interno donde rellenará la información recogida en Mi Ficha, necesaria para la gestión del colectivo por parte de Formación.

- Profesor Interno Estable: En el momento en que un Profesor Potencial comience a impartir formación pasará a formar parte del colectivo de Profesores Estables, y permanecerá en él siempre y cuando no deje de impartir durante un periodo superior a dos años naturales, en cuyo caso volverá a ser considerado Profesor Potencial.

- Monitor Ocasional: Formación mantendrá un registro de estas personas y les facilitará, si fuera necesario, la posibilidad de realizar una formación pedagógica de choque. Esta formación no será considerada Capacitación Pedagógica Básica. Desde formación se animará a este colectivo a realizar la Capacitación Pedagógica completa y convertirse así en Profesores Internos.

1.2.2. Bajas del colectivo

- A iniciativa del Profesor (Potencial o Estable): Cualquier Profesor Interno podrá manifestar en cualquier momento su voluntad de dejar de pertenecer al colectivo señalándolo en La Ficha del Profesor, albergada en la Comunidad Virtual. En este caso se mantendrán sus datos en el Histórico de Profesores y podrá volver a integrarse dirigiéndose al equipo del Proyecto Profesor Interno a través del buzón: TE_formacción_PROFESOR_INTERNO.

- A iniciativa de Formación: En función de sus evaluaciones: Cuando sucesivas evaluaciones (practicadas con el sistema de evaluación de la formación vigente) de un profesor sean inferiores a un nivel mínimo exigido, 6,5 (este nivel se establecerá de forma anual y se presentará en el Comité de Formación), Formación, le propondrá la realización de un taller pedagógico especializado. Si posteriormente la nota del profesor se mantiene en un nivel bajo, Formación dejará de solicitar su colaboración para las imparticiones o tutorizaciones, pudiendo proponerle otros perfiles de colaboración. Estos casos se tratarán en la Comisión de Formación.

1.3. Rotación del colectivo y condiciones de impartición

Con la finalidad de favorecer la rotación en el colectivo de profesores, los gestores de formación dispondrán de herramientas para conocer todos los profesores que están en condiciones de impartir cada materia. También podrán conocer el dato del número de horas que cada profesor lleva impartidas en el año en curso. Estos datos, accesibles con distintos perfiles tanto para Profesores como para Gestores de Formación, estarán alojados en la Comunidad Virtual del Profesor:

- La Ficha del profesor: que contendrá información sobre los mismos referida a Impartición (familias de conocimientos y cursos que el profesor está capacitado para impartir), disponibilidad geográfica y horaria, tipo de Profesor y modalidades de colaboración, expediente docente, evaluaciones y contador de horas impartidas en el año en curso.

Con el mismo objetivo de favorecer la rotación se fija el límite máximo de horas que un Profesor Estable puede impartir y/o tutorizar en el año natural en 200 horas, en el caso de monitor ocasional este límite se establece en 150 horas.

Con carácter general se realizarán dentro de la jornada laboral, previa autorización del mando. En aquellos casos que no fuera posible la realización de dichas horas dentro de jornada laboral, será el mismo mando quien justificará la denegación de dicha autorización a Formación.

Si excepcionalmente fuera necesaria la colaboración de un Profesor o Monitor para impartir más horas de las contempladas anteriormente, sería necesaria la autorización del responsable de Formación y se le comunicaría al Comité de Formación.

El gestor de formación contactará con el profesor que va a impartir el curso al profesor que va impartir el curso, con una antelación mínima de 15 días, a fin de que pueda organizarse. Se recomienda que para garantizar el adecuado rendimiento docente de los profesores internos, la jornada laboral realizada más el tiempo de impartición fuera de la misma no sobrepase las 10,30 horas.

Tal y como recoge la normativa vigente se recuerda la prohibición de impartir formación en días de libranza, vacaciones o periodo de descanso compensatorio.

Si por circunstancias excepcionales, un Profesor no va a poder impartir un curso, debe comunicarlo en la mayor brevedad al área de Formación para que se proceda a su sustitución.

Todas estas condiciones relativas a la impartición, aplican por igual tanto al colectivo de Profesores Internos Estables como al de Monitores Ocasionales.

2. COLABORACIÓN, COMPENSACIÓN Y FORMACIÓN

2.1. Perfiles de Colaboración y Compensación

Dada la diversidad de perfiles de colaboración existentes en todas las acciones de formación, podemos definir los siguientes perfiles:

- Profesor Presencial
- Teletutor
- Formador colaborador en entornos virtuales de aprendizaje
- Autor

2.1.1. Presencial

Profesores o monitores que imparten formación presencial reglada, siguiendo el proceso de formación descrito en la web de procesos.

La retribución se calculará en función de las horas impartidas (horas que figuran en el diseño del curso Meta 4), e incluye tanto la preparación de la acción formativa, como su impartición, además de los trámites adicionales que se realicen: documentación administrativa, entrega de certificados, etc.

Para determinar la cuantía a percibir, se tendrá en cuenta la dificultad de la materia a impartir, especificada en el diseño del curso. En la siguiente tabla se muestran las cuantías correspondientes, a aplicar a los colectivos dentro convenio:

Niveles de Cursos	Colaboración Formación	Desplazamiento fuera de residencia
Avanzado	21€ hora	3€ hora
Medio	18 € hora	3€ hora
Básico	10 € hora	3€ hora

La impartición de un curso fuera de la residencia laboral por un profesor interno generará el derecho que se derive del Convenio Colectivo vigente por desplazamiento y dietas. Además en esta situación el preciario establecido para cada nivel será incrementado en tres euros hora, en los siguientes casos:

1ª Cuando el profesor interno deba desplazarse, dentro de su provincia a una distancia mayor o igual a 90 kilómetros para realizar la impartición del curso.

2ª Cuando el profesor interno deba desplazarse fuera de su provincia.

2.1.2. Teletutor

La persona que tutoriza alumnos que realizan formación a través de las plataformas online (m-learning, a+, etc.).

El tutor responde a las consultas y resuelve las dudas de los alumnos mediante los canales adecuados (foros y correo electrónico) en un plazo máximo de 24 horas. Actúa como guía, estimulando el aprendizaje y proponiendo actividades y realiza el seguimiento individual del avance del alumno.

Para acceder a esta función, debe superar la capacitación básica de teletutor, que consiste en un módulo de teleformación (código de curso APB-5021).

La retribución se calculará en función de las horas lectivas del curso (número de horas que aparecen en Meta-4), y teniendo en cuenta la dificultad de la materia a impartir, especificada en el diseño del mismo, en base a la siguiente tabla:

Niveles de Cursos	Colaboración Formación
Avanzado	14€ hora
Medio	10€ hora
Básico	7€ hora

2.1.3. Formador en entornos virtuales de aprendizaje

Personas que forman parte del proceso de transmisión del conocimiento a través de entornos virtuales de aprendizaje, entornos orientados a “aprender a aprender” con un alto grado de autonomía de los alumnos, nuevos tipos de aprendizaje propiciados por la Web 2.0, etc., y que comportan competencias adicionales de “mediación” en dicho aprendizaje: contextualizar e integrar el currículum, preparar actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas, aprovechar múltiples recursos y su valor didáctico (chats, foros, blogs...), utilizar los diversos lenguajes que facilitan las TIC, etc.

En la siguiente tabla se muestran las cuantías correspondientes, a aplicar a los colectivos dentro convenio:

Niveles de Cursos	Colaboración Formación
Avanzado	14€ hora
Medio	10€ hora
Básico	7€ hora

En el caso de uso de canal T:

Personas expertas en diferentes materias que imparten cursos a través de canal T, a través de multivideoconferencia, utilizando el aula virtual, etc.

Esta colaboración se retribuirá de la siguiente manera:

Si se trata de una grabación, se percibiría una compensación global de 210€.

- Si se trata de una charla o conferencia en directo, se percibiría una compensación global de 110€.

2.1.4. Autor / desarrollador de contenidos

Serán autores / desarrolladores de contenido los empleados de Telefónica Móviles España S.A.U., que independientemente de su actividad profesional habitual, reúna los conocimientos técnicos y pedagógicos adecuados para el diseño y elaboración de recursos formativos.

Los autores podrán colaborar en la elaboración de cualquier tipo de recursos:

- Manuales, guías para el profesor, guías rápidas, contenidos e-learning, adaptaciones/actualizaciones de recursos ya existentes, etc.

2.1.4.1. Compromisos Telefónica Móviles España S.A.U. – Autor

El autor se compromete:

- A realizar el recurso con los criterios de calidad exigidos en la Comisión de Valoración contenidos y materiales didácticos (Formación), tanto a nivel técnico como didáctico y pedagógico, de manera que cumpla su función de ayuda al aprendizaje.

- A entregarlo en el plazo de tiempo acordado.

- A realizar las actualizaciones que se vayan produciendo en la materia que trate su proyecto en un plazo de 2 años, sin compensación alguna, siempre que éstas no supongan una revisión que afecte a los aspectos más importantes del manual.

Telefónica Móviles España, S.A.U. se compromete:

- A facilitar el recurso a los alumnos de los cursos correspondientes, y

- A compensar al autor según la valoración aprobada por la Comisión de Valoración de Recursos Formativos

2.1.4.2. Requerimientos básicos

Conocimientos de Word, tratamiento de imágenes, nociones de HTML y Adobe Acrobat.

Pedagógicos: Se exige formación: cursos para profesores / comunicación escrita

Diseñar un curso o taller específico de 'comunicación escrita', con estos contenidos:

- Comunicación escrita, objetivos
- La palabra, la frase, el párrafo
- Ortografía: acentuación, signos de puntuación,
- Técnicas de redacción: estilos de redacción
- Técnicas de resúmenes
- Esquemas, síntesis
- La imagen
- Elaboración de un proyecto: toma de datos, organización de la información
- Elaboración de bibliografías
- Estructura de los recursos de formación en TE
- Contenidos multimedia, herramientas

Técnicos: el autor o diseñador deberá dominar los contenidos de la materia a desarrollar. Se comprometerá a cumplir con los criterios técnicos para la elaboración de los recursos.

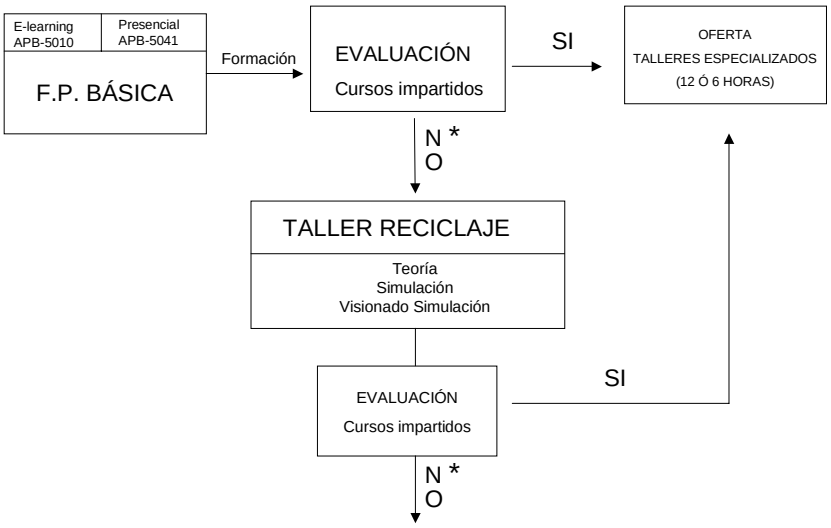
2.1.4.3. Compensación

El autor será informado de la compensación aprobada por la Comisión de Valoración de contenidos y materiales didácticos. El importe correspondiente será abonado en nómina regular.

Si el recurso hubiera sido elaborado por varios autores, se compensará a cada uno de ellos en hojas de pago individuales. En cualquier caso serán siempre éstos quienes se pongan de acuerdo en los porcentajes de abono que les corresponda a cada uno.

2.2. Formación:

PROFESORES ESTABLES



Otras opciones de colaboración

*ITEMS PEDAGÓGICOS ENCUESTA

2.2.1. Capacitación Pedagógica Básica:

Dirigida a profesores estables, aquellos profesores que tienen la voluntad de colaborar asiduamente cuando sea necesario.

Los planes constan de una parte de teleformación a través de a+; además, la formación para ser profesor presencial incluye una simulación presencial.

- Formación Teletutor: 20 horas e-learning (APB-5021)

- Profesores Presenciales: 24 horas e-learning (APB-5010) + 6 horas de simulación presencial (APB-5041).

Una vez que los profesores presenciales superan la parte de e-learning, el equipo del proyecto los convoca a la simulación de forma automática. No es necesario que los profesores lo demanden.

Posteriormente si en la impartición de los tres primeros cursos el profesor obtiene evaluaciones insatisfactorias, inferiores a 6,5 (medidas tomadas con el sistema evaluación de la formación vigente), se le ofrecerá la realización de un taller de reciclaje en el que se combinará la impartición teórica con la realización de simulaciones y su visionado. A la finalización de dicho taller podrá continuar su ejercicio como profesor siempre que se le requiera. Si el resultado de las dos siguientes evaluaciones sigue siendo inferior a 6,5, se le considerará excluido del colectivo de profesores, tratándose estos casos en la Comisión de Formación y pudiendo proponerle otros perfiles de colaboración.

También se considera la figura del profesor ocasional por necesidades de Telefónica Móviles España S.A.U.

Siempre que sea aconsejable, se le ofrecerá un curso de formación presencial de 1 día (6 horas), en la que se realizarán sesiones de simulación. Una vez realizada esta formación colaboraría ocasionalmente por necesidades de TME y estaría siempre fuera del colectivo de profesores. Si por el contrario después de colaborar ocasionalmente el profesor desea convertirse en profesor estable, necesitaría cursar el curso e-learning APB-5010.

Estos planes de formación se encontrarán en el portal de a+, y serán accesibles para cualquier empleado de Telefónica Móviles España S.A.U.

Asimismo, cuando Formación considere conveniente, se revisarán y actualizarán los contenidos y formatos que otorgan la capacitación pedagógica básica.

2.2.2. Talleres Pedagógicos:

Cada año Formación pondrá a disposición de los profesores internos un calendario de talleres pedagógicos especializados (disponibles en la Comunidad Virtual), en función de los resultados de la encuesta anual de detección de necesidades pedagógicas.

2.2.3. Niveles de cursos:

La clasificación de los cursos a impartir se articula en función del nivel de dificultad de los mismos, apoyándose para ello en los siguientes criterios:

A cada curso del catálogo anual se le asignará un nivel 1, 2 ó 3 según los siguientes criterios:

- **Avanzado:** cursos sobre conocimientos críticos y diferenciales para Telefónica Móviles España, S.A.U. además de los dirigidos a la formación de formadores.

- **Medio:** cursos relacionados con la actividad de Telefónica Móviles España S.A.U. talleres de habilidades, programas asociados a la implantación de herramientas o metodologías de trabajo y, en general, todas aquellas acciones no encuadrables en los niveles 1 ó 3.

- **Básico:** Cursos altamente estandarizados (por ejemplo: paquete informático de uso general y consolidado), introductorios, de conocimientos o habilidades básicas o generalistas (no relacionados con una actividad diferencial de Telefónica Móviles España, S.A.U.).

Anualmente formación revisará la calificación de los cursos para actualizarla de acuerdo con las posibles modificaciones en la aplicación de los criterios.

2.2.4. Evaluaciones

Los gestores de formación velarán por la calidad de los cursos que gestionan. Los profesores podrán consultar las evaluaciones de los cursos que imparten.

3. OTRAS ACCIONES

3.1. Comunidad Virtual

La Comunidad virtual es un entorno colaborativo en el cual los Profesores Internos comparten experiencias, documentos, foros, bibliotecas, Chat y conferencias.

Es una plataforma de comunicación con las siguientes metas:

- Tener identificados a sus miembros difundiendo su experiencia y conocimientos.

- Disponer de una metodología y una plataforma que permita y facilite el intercambio de ideas y experiencias.

- Acceder a las herramientas de trabajo y los recursos necesarios para el desempeño de la labor pedagógica de los Profesores Internos.

- Identificar y difundir las mejores prácticas.

3.2. Premios anuales de reconocimiento

Se otorgarán premios anuales de reconocimiento a los profesores mejor valorados, bien por su labor docente, creatividad e innovación.

3.3. Otras acciones específicas

En la medida en que sea posible, Formación y el equipo del Profesor Interno, mantendrán una serie de iniciativas, algunas de ellas ya consolidadas destinadas, entre otras cosas, a mantener constantemente informado al colectivo de Profesores Internos. También en la medida de lo posible se incorporarán nuevas acciones de dinamización y reconocimiento de la actividad docente.

El presente Acuerdo es desarrollo del artículo 21.4 del V Convenio Colectivo de TME, y se somete a la ratificación y firma de los miembros de la Comisión de Negociación Permanente en prueba de conformidad y para la debida constancia.

ACUERDO MARCO DEL PROFESOR INTERNO TSOL

1. ANTECEDENTES

El actual modelo formativo de Telefónica Soluciones gira en gran medida en torno a la figura del Profesor Interno. Por esta razón es necesario, y así es reconocido tanto por parte de la Representación de los Trabajadores como de la Empresa, actualizar el plan de acción del profesorado, que sirva de marco para planificar las actividades orientadas hacia este colectivo, que posibiliten disponer de profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para colaborar, con garantías de calidad, en el desarrollo de las acciones formativas necesarias en Telefónica Soluciones.

El Plan de Acción del Profesorado Interno se estructura en torno a tres ejes:

- Gestión
- Colaboración, compensación y formación
- Otras acciones

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento es de aplicación para el personal de dentro de Convenio que realice actividades formativas en los términos y condiciones que se reflejan en el presente documento.

3. GESTIÓN

Dado que el modelo formativo de Telefónica Soluciones se basa, como hemos señalado anteriormente, en la figura del Profesor Interno, es importante para garantizar la calidad de la formación de sus profesionales, contar con un número suficiente de profesores de las distintas materias, así como asegurar la disponibilidad de los mismos. Este modelo requiere por tanto el compromiso con la formación de todas las áreas. En este sentido es importante que, junto a las estrategias de captación y capacitación lanzadas desde el área de RR.HH., todas las Áreas de la Empresa se conciencien de que las horas de formación demandadas para sus colaboradores llevan siempre asociadas horas de profesorado y, por tanto, en el marco del modelo de profesor Interno, en Telefónica Soluciones, deben facilitar la colaboración de los profesores de su área en las actividades formativas planificadas por la empresa, Formación informará de forma periódica la distribución de los profesores internos.

3.1. Situaciones de Colaboración

Con el fin de responder de forma ágil y flexible a las necesidades formativas de la organización, se ha detectado la necesidad de regular las distintas situaciones de colaboración que se identifican actualmente en el colectivo. De este modo el presente documento establece un marco normativo para las siguientes figuras:

- Profesor Interno Estable: Aquel profesor que cuenta con la Capacitación Pedagógica Básica, y ha impartido formación a lo largo de los dos últimos años.

- Profesor Potencial: Aquel profesional que ha realizado los cursos de Capacitación Pedagógica Básica y ha manifestado su voluntad de colaborar con Formación, pero no ha impartido formación en los dos últimos años.

- Monitor Ocasional: Aquel profesional que, sin ser Profesor Interno (ni Potencial ni Estable), es requerido por Formación en coordinación con el área de negocio correspondiente, para responder a necesidades formativas puntuales y temporales del área que deben ser atendidas en

plazos cortos de tiempo. Formación mantendrá un registro de estas personas y les facilitará, si fuera necesario, la posibilidad de realizar una formación pedagógica de choque. Esta formación no será considerada Capacitación Pedagógica Básica.

En todas las situaciones de colaboración descritas el tiempo que se dedica a impartir formación, es tiempo efectivo de trabajo, y como tal debe contar a todos los efectos, es decir los profesionales que impartan formación en cualquier modalidad como Profesores Colaboradores, en ningún caso debe ver mermado ni su APR ni su porcentaje de variable anual por el tiempo dedicado a formación.

3.2. Altas y Bajas

Con carácter general RRHH y más concretamente el área de formación, tiene la facultad de dar de alta y baja en el colectivo de profesor interno a los profesionales que quieran entrar (altas) o que deban abandonarlo (bajas).

3.2.1. Altas: incorporaciones al colectivo

- Profesor Potencial: Existe un procedimiento de adscripción al colectivo a disposición de todos aquellos empleados de Telefónica Soluciones que quieran ejercer como profesores internos. Este procedimiento o "Guía para ser Profesor Interno" estará disponible en la intranet de Telefónica Soluciones:

- En primer lugar, se debe realizar la capacitación pedagógica básica que permite obtener los fundamentos (competencias) que ha de reunir profesor de Telefónica Soluciones para poder impartir una formación eficaz a sus compañeros/as. Esta capacitación está disponible entrando en a+ / Proyectos Especiales / Profesor Interno, donde anualmente se publicarán convocatorias a lo largo del año para capacitarse como teletutor y/o como profesor presencial. En el caso de los profesores presenciales esta formación e-learning se completa con una sesión presencial (simulación).

- Una vez superada esta formación, el nuevo profesor tendrá acceso de forma automática, a la Comunidad del Profesor Interno donde rellenará la información recogida en Mi Ficha, necesaria para la gestión del colectivo por parte de Formación.

- Profesor Interno Estable: En el momento en que un Profesor Potencial comience a impartir formación pasará a formar parte del colectivo de Profesores Estables, y permanecerá en él siempre y cuando no deje de impartir durante un periodo superior a dos años naturales, en cuyo caso volverá a ser considerado Profesor Potencial.

- Monitor Ocasional: Formación mantendrá un registro de estas personas y les facilitará, si fuera necesario, la posibilidad de realizar una formación pedagógica de choque. Esta formación no será considerada Capacitación Pedagógica Básica. Desde formación se animará a este colectivo a realizar la Capacitación Pedagógica completa y convertirse así en Profesores Internos.

3.2.2. Bajas del colectivo

- A iniciativa del Profesor (Potencial o Estable): Cualquier Profesor Interno podrá manifestar en cualquier momento su voluntad de dejar de pertenecer al colectivo señalándolo en La Ficha del Profesor, albergada en la Comunidad Virtual. En este caso se mantendrán sus datos en el Histórico de Profesores y podrá volver a integrarse dirigiéndose al equipo del Proyecto Profesor Interno a través del buzón: TE_formacción_PROFESOR_INTERNO.

- A iniciativa de Formación: En función de sus evaluaciones: Cuando sucesivas evaluaciones (practicadas con el sistema de evaluación de la formación vigente) de un profesor sean inferiores a un nivel mínimo exigido, 6,5 (este nivel se establecerá de forma anual y se presentará en el Comité de Formación), Formación, le propondrá la realización de un taller pedagógico especializado. Si posteriormente la nota del profesor se mantiene en un nivel bajo, Formación dejará de solicitar su colaboración para las imparticiones o tutorizaciones, pudiendo proponerle otros perfiles de colaboración. Estos casos se tratarán en la Comisión de Formación.

3.3. Rotación del colectivo y condiciones de impartición

Con la finalidad de favorecer la rotación en el colectivo de profesores, los gestores de formación dispondrán de herramientas para conocer todos los profesores que están en condiciones de impartir cada materia. También podrán conocer el dato del número de horas que cada profesor lleva impartidas en el año en curso. Estos datos, accesibles con distintos perfiles tanto para Profesores como para Gestores de Formación, estarán alojados en la Comunidad Virtual del Profesor:

- La Ficha del profesor: que contendrá información sobre los mismos referida a Impartición (familias de conocimientos y cursos que el profesor está capacitado para impartir), disponibilidad geográfica y horaria, tipo de Profesor y modalidades de colaboración, expediente docente, evaluaciones y contador de horas impartidas en el año en curso.

Con el mismo objetivo de favorecer la rotación se fija el límite máximo de horas que un Profesor Estable puede impartir y/o tutorizar en el año natural en 200 horas, en el caso de monitor ocasional este límite se establece en 150 horas.

Con carácter general se realizarán dentro de la jornada laboral, previa autorización del mando. En aquellos casos que no fuera posible la realización de dichas horas dentro de jornada laboral, será el mismo mando quien justificará la denegación de dicha autorización a Formación.

Si excepcionalmente fuera necesaria la colaboración de un Profesor o Monitor para impartir más horas de las contempladas anteriormente, sería necesaria la autorización del responsable de Formación y se le comunicaría al Comité de Formación.

El gestor de formación contactará con el profesor que va a impartir el curso, con una antelación mínima de 15 días, a fin de que pueda organizarse. Se recomienda que para garantizar el adecuado rendimiento docente de los profesores internos, la jornada laboral realizada más el tiempo de impartición fuera de la misma no sobrepase las 10,30 horas.

Tal y como recoge la normativa vigente se recuerda la prohibición de impartir formación en días de libranza, vacaciones o periodo de descanso compensatorio.

Si por circunstancias excepcionales, un Profesor no va a poder impartir un curso, debe comunicarlo en la mayor brevedad al área de Formación para que se proceda a su sustitución.

Todas estas condiciones relativas a la impartición, aplican por igual tanto al colectivo de Profesores Internos Estables como al de Monitores Ocasionales.

4. COLABORACIÓN, COMPENSACIÓN Y FORMACIÓN

4.1. Perfiles de Colaboración y Compensación

Dada la diversidad de perfiles de colaboración existentes en todas las acciones de formación, podemos definir los siguientes perfiles:

- Profesor Presencial
- Teletutor
- Formador colaborador en entornos virtuales de aprendizaje
- Autor

4.1.1. Presencial

Profesores o monitores que imparten formación presencial reglada, siguiendo el proceso de formación descrito en la web de procesos.

La retribución se calculará en función de las horas impartidas (horas que figuran en el diseño del curso Meta 4), e incluye tanto la preparación de la acción formativa, como su impartición, además de los trámites adicionales que se realicen: documentación administrativa, entrega de certificados, etc.

Para determinar la cuantía a percibir, se tendrá en cuenta la dificultad de la materia a impartir, especificada en el diseño del curso. En la siguiente tabla se muestran las cuantías correspondientes, a aplicar a los colectivos dentro convenio:

Niveles de Cursos	Colaboración Formación	Desplazamiento fuera de residencia
Avanzado	21€ hora	3 € hora
Medio	18 € hora	3 € hora
Básico	10 € hora	3 € hora

La impartición de un curso fuera de la residencia laboral por un profesor interno generará el derecho que se derive del Convenio Colectivo vigente por desplazamiento y dietas. Además en esta situación el preciario establecido para cada nivel será incrementado en tres euros hora, en los siguientes casos:

1ª Cuando el profesor interno deba desplazarse, dentro de su provincia a una distancia mayor o igual a 90 kilómetros para realizar la impartición del curso.

2ª Cuando el profesor interno deba desplazarse fuera de su provincia.

4.1.2. Teletutor

La persona que tutoriza alumnos que realizan formación a través de las plataformas online (m-learning, a+, etc.)

El tutor responde a las consultas y resuelve las dudas de los alumnos mediante los canales adecuados (foros y correo electrónico) en un plazo máximo de 24 horas. Actúa como guía, estimulando el aprendizaje y proponiendo actividades y realiza el seguimiento individual del avance del alumno.

Para acceder a esta función, debe superar la capacitación básica de teletutor, que consiste en un módulo de teleformación (código de curso APB-5021).

La retribución se calculará en función de las horas lectivas del curso (número de horas que aparecen en Meta-4), y teniendo en cuenta la dificultad de la materia a impartir, especificada en el diseño del mismo, en base a la siguiente tabla:

Niveles de Cursos	Colaboración Formación
Avanzado	14€ hora
Medio	10€ hora
Básico	7 €hora

4.1.3. Formador en entornos virtuales de aprendizaje

Personas que forman parte del proceso de transmisión del conocimiento a través de entornos virtuales de aprendizaje, entornos orientados a “aprender a aprender” con un alto grado de

autonomía de los alumnos, nuevos tipos de aprendizaje propiciados por la Web 2.0, etc., y que comportan competencias adicionales de "mediación" en dicho aprendizaje: contextualizar e integrar el currículum, preparar actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas, aprovechar múltiples recursos y su valor didáctico (chats, foros, blogs...), utilizar los diversos lenguajes que facilitan las TIC, etc.

En la siguiente tabla se muestran las cuantías correspondientes, a aplicar a los colectivos dentro convenio:

Niveles de Cursos	Colaboración Formación
Avanzado	14€ hora
Medio	10€ hora
Básico	7€ hora

En el caso de uso de canal T:

Personas expertas en diferentes materias que imparten cursos a través de canal T, a través de multivideoconferencia, utilizando el aula virtual, etc.

Esta colaboración se retribuirá de la siguiente manera:

- Si se trata de una grabación, se percibiría una compensación global de 210€.

- Si se trata de una charla o conferencia en directo, se percibiría una compensación global de 110€.

4.1.4. Autor / desarrollador de contenidos

Serán autores / desarrolladores de contenidos los empleados de Telefónica Soluciones, que independientemente de su actividad profesional habitual, reúnan los conocimientos técnicos y pedagógicos adecuados para el diseño y elaboración de recursos formativos.

Los autores podrán colaborar en la elaboración de cualquier tipo de recursos:

- Manuales, guías para el profesor, guías rápidas, contenidos e-learning, adaptaciones/actualizaciones de recursos ya existentes, etc.

4.1.4.1. Compromisos Telefónica Soluciones – Autor

El autor se compromete:

- A realizar el recurso con los criterios de calidad exigidos en la Comisión de Valoración contenidos y materiales didácticos (Formación), tanto a nivel técnico como didáctico y pedagógico, de manera que cumpla su función de ayuda al aprendizaje.

- A entregarlo en el plazo de tiempo acordado.

- A realizar las actualizaciones que se vayan produciendo en la materia que trate su proyecto en un plazo de 2 años, sin compensación alguna, siempre que éstas no supongan una revisión que afecte a los aspectos más importantes del manual.

Telefónica Soluciones se compromete:

- A facilitar el recurso a los alumnos de los cursos correspondientes, y

- A compensar al autor según la valoración aprobada por la Comisión de Valoración de Recursos Formativos.

4.1.4.2. Requerimientos básicos

Conocimientos de Word, tratamiento de imágenes, nociones de HTML y Adobe Acrobat.

Pedagógicos: Se exige formación: cursos para profesores / comunicación escrita.

Diseñar un curso o taller específico de 'comunicación escrita', con estos contenidos:

- Comunicación escrita, objetivos
- La palabra, la frase, el párrafo
- Ortografía: acentuación, signos de puntuación,
- Técnicas de redacción: estilos de redacción
- Técnicas de resúmenes
- Esquemas, síntesis
- La imagen
- Elaboración de un proyecto: toma de datos, organización de la información
- Elaboración de bibliografías
- Estructura de los recursos de formación en TE
- Contenidos multimedia, herramientas

Técnicos: el autor o diseñador deberá dominar los contenidos de la materia a desarrollar. Se comprometerá a cumplir con los criterios técnicos para la elaboración de los recursos.

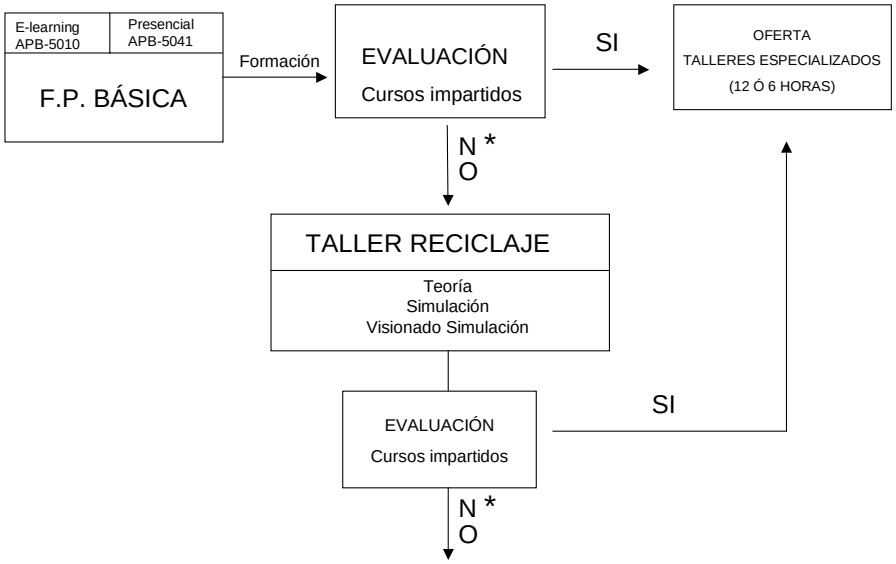
4.1.4.3. Compensación

El autor será informado de la compensación aprobada por la Comisión de Valoración de contenidos y materiales didácticos. El importe correspondiente será abonado en nómina regular.

Si el recurso hubiera sido elaborado por varios autores, se compensará a cada uno de ellos en hojas de pago individuales. En cualquier caso serán siempre éstos quienes se pongan de acuerdo en los porcentajes de abono que les corresponda a cada uno.

4.2. Formación:

PROFESORES ESTABLES



Otras opciones de colaboración

*ITEMS PEDAGÓGICOS ENCUESTA

4.2.1. Capacitación Pedagógica Básica:

Dirigida a profesores estables, aquellos profesores que tienen la voluntad de colaborar asiduamente cuando sea necesario.

Los planes constan de una parte de teleformación a través de a+; además, la formación para ser profesor presencial incluye una simulación presencial.

- Formación Teletutor: 20 horas e-learning.
- Profesores Presenciales: 24 horas e-learning + 6 horas de simulación presencial.

Una vez que los profesores presenciales superan la parte de e-learning, el equipo del proyecto los convoca a la simulación de forma automática. No es necesario que los profesores lo demanden.

Posteriormente si en la impartición de los tres primeros cursos el profesor obtiene evaluaciones insatisfactorias, inferiores a 6,5 (medidas tomadas con los sistemas evaluación de la formación vigente), se le ofrecerá la realización de un taller de reciclaje en el que se combinará la impartición teórica con la realización de simulaciones y su visionado. A la finalización de dicho taller podrá continuar su ejercicio como profesor siempre que se le requiera. Si el resultado de las dos siguientes evaluaciones sigue siendo inferior a 6,5, se le considerará excluido del colectivo de profesores, tratándose estos casos en la Comisión de Formación y pudiendo proponerle otros perfiles de colaboración.

Siempre que sea aconsejable, se le ofrecerá un curso de formación presencial de 1 día (6 horas), en la que se realizarán sesiones de simulación. Una vez realizada esta formación colaboraría ocasionalmente por necesidades de Telefónica Soluciones y estaría siempre fuera del colectivo de profesores. Si por el contrario después de colaborar ocasionalmente el profesor desea convertirse en profesor estable, necesitaría cursar el curso e-learning.

Estos planes de formación se encontrarán en el portal de a+, y serán accesibles para cualquier empleado de Telefónica Soluciones.

Asimismo, cuando Formación considere conveniente, se revisarán y actualizarán los contenidos y formatos que otorgan la capacitación pedagógica básica.

4.2.2. Talleres Pedagógicos:

Cada año Formación pondrá a disposición de los profesores internos un calendario de talleres pedagógicos especializados (disponibles en la Comunidad Virtual), en función de los resultados de la encuesta anual de detección de necesidades pedagógicas.

4.2.3. Niveles de cursos:

La clasificación de los cursos a impartir se articula en función del nivel de dificultad de los mismos, apoyándose para ello en los siguientes criterios:

A cada curso del catálogo anual se le asignará un nivel 1, 2 ó 3 según los siguientes criterios:

- **Avanzado:** cursos sobre conocimientos críticos y diferenciales para Telefónica Soluciones además de los dirigidos a la formación de formadores.

- **Medio:** cursos relacionados con la actividad de Telefónica Soluciones talleres de habilidades, programas asociados a la implantación de herramientas o metodologías de trabajo y, en general, todas aquellas acciones no encuadrables en los niveles 1 ó 3.

- **Básico:** Cursos altamente estandarizados (por ejemplo: paquete informático de uso general y consolidado), introductorios, de conocimientos o habilidades básicas o generalistas (no relacionados con una actividad diferencial de Telefónica Soluciones).

Anualmente formación revisará la calificación de los cursos para actualizarla de acuerdo con las posibles modificaciones en la aplicación de los criterios.

4.2.4. Evaluaciones

Los gestores de formación velarán por la calidad de los cursos que gestionan. Los profesores podrán consultar las evaluaciones de los cursos que imparten.

5. OTRAS ACCIONES

5.1. Comunidad Virtual

La Comunidad virtual es un entorno colaborativo en el cual los Profesores Internos comparten experiencias, documentos, foros, bibliotecas, Chat y conferencias.

Es una plataforma de comunicación con las siguientes metas:

- Tener identificados a sus miembros difundiendo su experiencia y conocimientos.

- Disponer de una metodología y una plataforma que permita y facilite el intercambio de ideas y experiencias.

- Acceder a las herramientas de trabajo y los recursos necesarios para el desempeño de la labor pedagógica de los Profesores Internos.

- Identificar y difundir las mejores prácticas.

5.2. Premios anuales de reconocimiento

Se otorgarán premios anuales de reconocimiento a los profesores mejor valorados, bien por su labor docente, creatividad e innovación.

5.3. Otras acciones específicas

En la medida en que sea posible, Formación y el equipo del Profesor Interno, mantendrán una serie de iniciativas, algunas de ellas ya consolidadas destinadas, entre otras cosas, a mantener constantemente informado al colectivo de Profesores Internos. También en la medida de lo posible se incorporarán nuevas acciones de dinamización y reconocimiento de la actividad docente.

El presente Acuerdo se somete a la ratificación y firma de los miembros de la Comisión Central de Formación de Telefónica Soluciones.

ANEXO IV.

ACUERDOS VIGENTES TDE EN MATERIA DE FORMACIÓN

1) Alojamiento concertado cursos de formación fuera de la residencia
2) Asistencia a cursos de formación dentro de la provincia

ALOJAMIENTO CONCERTADO CURSOS DE FORMACIÓN FUERA DE LA RESIDENCIA

1. OBJETO

El presente documento pretende regular el mandato del Convenio Colectivo 2003-2005 en su cláusula 9.3 de proporcionar un sistema de alojamiento concertado a los empleados dentro de convenio de Telefónica de España que deban desplazarse de su lugar de residencia fuera de la provincia por motivos de cursos de formación.

2. ACUERDO

Se propone ofertar a los empleados un doble sistema de compensación por desplazamiento a otra provincia fuera de su residencia para asistir a acciones formativas:

- Mantener voluntariamente la situación actual de dieta interprovincial
- Sistema de alojamiento concertado sin percepción de dieta.

3. DETALLE DEL ACUERDO

En relación con la cláusula 9.3.2 del Convenio Colectivo 2003-2005 se acuerda:

- El empleado dentro de convenio de Telefónica España que asista a un curso de formación organizado por la empresa fuera de la provincia en la que reside, podrá optar por el modelo actual de dieta interprovincial o bien por el modelo de alojamiento concertado (la opción se ofrecerá en cada curso de formación al que asista el empleado).

- Le corresponderá hotel concertado cada noche que deba pernoctar fuera de su residencia (es decir, cada vez que según normativa le corresponda dieta interprovincial).

- Deberá usar los servicios de la agencia de viajes concertada a través del correspondiente autoservicio. Las personas de Telefónica España que no tengan acceso al autoservicio utilizarán los medios que la empresa pone a su disposición con las mismas garantías que los demás.

- Una vez hecha pública y conocida la lista de hoteles concertados en las distintas localidades, el empleado en su solicitud hará constar su orden de preferencia. La asignación de hotel se hará intentando atender este orden de preferencia, en función de las disponibilidades existentes. Si por cualquier circunstancia no estuviera conforme con la asignación deberá optar por la dieta interprovincial. Los hoteles concertados serán de tres/cuatro estrellas. Las habitaciones serán de uso individual.

- Si en la localidad donde se realice el curos no existiera alojamiento concertado o existiéndolo no hubiera plazas libres deberá optar por la dieta interprovincial.

- La asignación de hotel comportará sólo alojamiento y desayuno. Además, el empleado tendrá derecho a la percepción de 2 pluses comida en concepto de manutención por cada día que pernocte fuera de su residencia habitual.

- Las condiciones de los desplazamientos para asistir al curso no se regulan en este acuerdo; permanecen como has ahora, aunque se recomienda el uso de la agencia de viajes concertada.

- Cuando el curso comience por la mañana de un lunes o al día siguiente a un festivo siempre que se elija la opción de hotel concertado, el alumno deberá viajar el domingo o festivo.

- Si por motivos de la asistencia a cursos de formación el empleado debiera pernoctar fuera de su residencia durante el fin de semana, podrá interrumpir voluntariamente el alojamiento concertado durante el viernes y sábado, abonándosele en dichos días la dieta interprovincial correspondiente.

La Comisión Central de Formación efectuará un seguimiento de todo el proceso en conjunto.

4. HORARIO DE LOS CURSOS

En consonancia con lo estipulado en la cláusula 9.3.1 del Convenio Colectivo 2003-2005 y con objeto de optimizar el periodo en que los empleados se encuentre fuera de su provincia por motivos de asistencia a cursos de formación al tiempo que se facilita su desarrollo profesional, la duración de los mencionados cursos se ampliará hasta la jornada laboral establecida, salvo en los casos que este horario sea contraproducente para un correcto aprendizaje.

Este acuerdo fue modificado en la cláusula 9 del Convenio Colectivo 2011-2013 que introduce una nueva redacción en las condiciones de asistencia a cursos de formación fuera de la provincia:

"*Aquellos trabajadores que opten por el sistema de alojamiento concertado a través del procedimiento habilitado con la agencia de viajes, la estancia en el hotel podrá concertarse en régimen de alojamiento y desayuno, o si así lo solicita expresamente, en régimen de media pensión durante el tiempo de permanencia a que dé lugar la acción formativa.*

En el supuesto de que el empleado se acoja al régimen de media pensión, sólo tendrá derecho a la percepción de un plus comida en concepto de manutención por cada día que pernocte fuera de su residencia habitual".

ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN DENTRO DE LA PROVINCIA

1. OBJETIVO

El presente documento regula los desplazamientos que los empleados de Telefónica de España realizan a otras localidades dentro de la provincia en la que residen, para asistir a cursos de formación con el objetivo de compensar en forma adecuada aquellos gastos extraordinarios en que pudieran incurrir los alumnos por este motivo. Igualmente se regulan las posibles compensaciones a los empleados que asisten a cursos de formación en su localidad de residencia.

2. ACUERDO

2.1. Desplazamientos Interinsulares de tipo provincial

Cuando el desplazamiento para asistir a cursos de formación se efectúa entre islas de la misma provincia y cuando al empleado le corresponda la percepción de dieta, por tener que pernoctar fuera de su residencia, podrá de forma voluntaria optar por el sistema de alojamientos concertados, en los términos contemplados en el acuerdo de enero de 2004. Hay hoteles concertados en Palma de Mallorca, Ibiza, Mahón, Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife.

2.2. Desplazamientos entre localidades que distan más de 90 kilómetros.

Cuando el desplazamiento para asistir a cursos de formación se efectúa entre localidades de la misma provincia que distan entre sí más de 90 kilómetros y en función de la duración lectiva del curso y del medio de transporte en el que se desplaza al curso, al empleado le corresponde:

1. Cursos de duración lectiva igual o menor a 4 horas:

- TRANSPORTE PÚBLICO: Le corresponde los gastos de desplazamiento diario.
- VEHÍCULO DE LA COMPAÑÍA: No le corresponde compensación.

2. Cursos de duración lectiva mayor de 4 horas:

- TRANSPORTE PÚBLICO: Le corresponde el coste del desplazamiento el primer día del curso, dieta interprovincial cada día del curso que pernocte fuera de su domicilio y, el último día, el coste del desplazamiento de vuelta y un plus comida (si el curso finaliza después de las 21 horas, se abonará un segundo plus comida).
- VEHÍCULO DE LA COMPAÑÍA: Le corresponde un plus comida cada día que asiste al curso.

2.3. Desplazamientos entre localidades que distan entre 30 y 90 kilómetros

Cuando el desplazamiento para asistir a cursos de formación se efectúa entre localidades de la misma provincia que distan entre sí entre 30 y 90 kilómetros y en función de la duración lectiva del curso y del medio de transporte en el que se desplaza al curso, al empleado le corresponde:

1. Cursos de duración lectiva igual o menor a 4 horas:

- TRANSPORTE PÚBLICO: Le corresponde los gastos de desplazamiento diario.

- VEHÍCULO DE LA COMPAÑÍA: No le corresponde compensación.

2. Cursos de duración lectiva mayor de 4 horas:

- TRANSPORTE PÚBLICO: Le corresponde el coste del desplazamiento el primer día del curso, dieta provincial cada día del curso que pernocte fuera de su domicilio y, el último día, el coste del desplazamiento de vuelta y un plus comida (si el curso finaliza después de las 21 horas, se abonará un segundo plus comida).

- VEHÍCULO DE LA COMPAÑÍA: Le corresponde un plus comida cada día que asiste al curso.

2.4. Desplazamientos entre localidades que distan menos de 30 kilómetros

Cuando el desplazamiento para asistir a cursos de formación se efectúa entre localidades de la misma provincia que distan entre sí menos de 30 Kilómetros y en función de la duración lectiva del curso y del medio de transporte en el que se desplaza al curso, al empleado le corresponde:

1. Cursos de duración lectiva igual o menor a 6 horas:

- TRANSPORTE PÚBLICO: Le corresponde los gastos de desplazamiento diario.

- VEHÍCULO DE LA COMPAÑÍA: No le corresponde compensación.

2. Cursos de duración superior a 6 horas lectivas:

- TRANSPORTE PÚBLICO: Le corresponde los gastos de desplazamiento diario y un plus comida cada día del curso.

- VEHÍCULO DE LA COMPAÑÍA: Le corresponde un plus comida cada día que asiste al curso.

2.5. Asistencia a cursos de formación en la localidad de residencia del empleado

En los supuestos en que un empleado asiste a un curso en su residencia habitual y tiene que simultanear en el mismo día la asistencia al curso de formación con la asistencia a su puesto de trabajo, se le abonarán las locomociones que excedan de las que habitualmente realiza para acudir a su puesto de trabajo.

TABLA RESUMEN:

	Más de 90 Km		**Entre 30 y 90 Km**		**Menos de 30 Km**	
MEDIO DE TTE	**TTE PÚBLICO**	**VEHÍCULO COMPAÑÍA**	**TTE PÚBLICO**	**VEHÍCULO COMPAÑIA**	**TTE PÚBLICO**	**VEHÍCULO COMPAÑÍA**
Cursos de duración lectiva superior a 4 horas	Dieta Interprovincial (1)	Plus Comida (3)	Dieta Provincial (2)	Plus Comida (3)	Coste del desplazamiento (4) * Plus Comida (5)	No corresponde compensación * Plus Comida (5)
Cursos de duración lectiva igual o menor de 4 horas	Coste del desplazamiento (4)	No corresponde compensación	Coste del desplazamiento (4)	No corresponde compensación	Coste del desplazamiento (4)	No corresponde compensación

(1) Desplazamiento el primer día del curso, dieta interprovincial cada día del curso excepto el último y desplazamiento y plus comida el último día del curso.

(2) Desplazamiento el primer día del curso, dieta provincial cada día del curso excepto el último y desplazamiento y plus comida el último día del curso.

(3) Un Plus Comida cada día del curso.

(4) Desplazamiento de ida y vuelta cada día del curso.

(5) Excepcionalmente, en los supuestos en que el curso tenga una duración lectiva superior a 6 horas se abonará un plus comida cada día del curso.

NOTAS COMUNES A LOS DESPLAZAMIENTOS:

Con carácter general, el viaje se iniciará con el tiempo necesario para estar en el lugar de impartición a la hora de comienzo del curso y el viaje de vuelta se iniciará lo más pronto posible una vez terminado el curso. Excepcionalmente, en los desplazamientos a localidades que disten entre sí más de 90 kilómetros, cuando el curso comience antes de las 10 horas, podrán desplazarse los empleados el día anterior al comienzo del curso.

Con carácter general, podrá utilizarse el uso del vehículo de la compañía para la asistencia a los cursos de formación, previo permiso expreso del jefe inmediato y con la voluntariedad del empleado.

En el caso de que no haya infraestructura y/o frecuencia de transporte público adecuado para asistir diariamente al curso y con el permiso explícito del jefe inmediato, el empleado podrá utilizar el vehículo propio para desplazarse a la acción formativa, percibiendo la compensación económica correspondiente.

ANEXO V.

ACUERDO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN TDE, TME Y TSOL

INTRODUCCIÓN

Al amparo de lo previsto en la Cláusula 12.1 del Convenio Colectivo 2003-2005 de Telefónica de España se acordó con fecha 20-01-2005 entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores el desarrollo de una prueba piloto de teletrabajo, diseñada con carácter experimental y una duración inicial de tres meses, a fin de ponderar las posibilidades para una implantación en el colectivo de empleados dentro de convenio, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002. Mediante posteriores acuerdos se acordó la prórroga del plan piloto hasta el 31-12-2005.

En julio de 2006 se firmó el acuerdo de teletrabajo de Telefónica de España cuyas características principales fueron la voluntariedad, reversibilidad, que la actividad fuera susceptible de teletrabajo, consentimiento de su jefe inmediato y mantenimiento de las condiciones de empleo y de los derechos colectivos o de representación sindical.

En el caso de Telefónica Móviles España, como desarrollo de los compromisos adquiridos en el V Convenio se suscribió en mayo de 2010 el correspondiente acuerdo de teletrabajo para regular su realización dentro de dicha compañía.

Finalmente, en el caso de TSOL en octubre de 2010 se alcanzó un acuerdo de teletrabajo en el seno de la Comisión de Negociación Permanente del VI Convenio Colectivo.

Con la firma del Convenio de Empresas Vinculadas para las sociedades antes mencionadas (Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones) procedemos a redactar el presente documento que pretende recoger en un marco común la regulación del teletrabajo en las tres sociedades a la vista de los buenos resultados obtenidos desde su implantación y con el objeto de establecer un marco estable de aplicación.

ÁMBITO DE IMPLANTACIÓN

Definiremos el teletrabajo, en el ámbito del Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica de España S.A.U., Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, como “una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por el teletrabajador utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización”.

Ámbito objetivo:

Perfil de las actividades.- Se implantará con carácter general en las unidades de las tres empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad.

Para ello, en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se informará con carácter previo de las actividades susceptibles de teletrabajar así como, de la incorporación paulatina de otras actividades, efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de los empleados a los que afecta la realización del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

Se implantará con carácter general en las unidades de las tres empresas en las que las actividades que se realizan son susceptibles de esta modalidad.

Ámbito personal:

Perfil del teletrabajador.- Este aspecto deberá considerarse por los responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto.

Ambas partes se comprometen en el seno del Grupo de Trabajo dependiente de la comisión Interempresas de ordenación del tiempo de trabajo, a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo. Las reclamaciones que pudieran surgir se analizaran igualmente en el seno de dicho Grupo de Trabajo.

CONDICIONES DE IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. La modalidad de teletrabajo no puede generar situaciones de discriminación y a tal efecto, se considera:

1.- Efectividad

A partir de la aprobación del Convenio de Empresas Vinculadas, potenciando su desarrollo y teniendo en cuenta las particularidades que puedan derivarse de los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.

2.- Carácter voluntario

Tendrá siempre carácter voluntario para el empleado, formalizándose mediante un Acuerdo individual de Teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendría una duración de un año.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de 1 mes de antelación (a través del jefe inmediato y comunicación a RRHH).

3.- Carácter reversible

Este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los dos primeros meses, transcurrido el cual el trabajador quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo Individual.

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa del trabajador como de la empresa:

A iniciativa de la Empresa, en cualquier momento de su vigencia, siguiendo los trámites de información a la Representación de los Trabajadores, cuando concurran razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad del teletrabajador, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

A instancia del Empleado podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurran circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RRHH en coordinación con su Unidad de pertenencia.

En ambos casos el plazo de preaviso será de 15 días.

De estas situaciones de reversibilidad se informará a la Representación de los Trabajadores conforme a lo previsto en el apartado de Seguimiento del presente documento.

4.- Vigencia

Como regla general la condición de teletrabajador tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez que se realice con el trabajador la valoración del período bajo criterios de productividad y cumplimiento de las actividades asignadas. No obstante, la continuidad en el mismo estará supeditada a los posibles porcentajes de teletrabajadores que se puedan establecer en las unidades y la posibilidad de que otros empleados adscritos a esa unidad que cumplan los requisitos, y no hayan accedido hasta ese momento al teletrabajo, pueden acceder también al mismo.

5.-Tiempo de Teletrabajo

El tiempo será entre 1 y cuatro días semanales. Su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, teletrabajador y responsable inmediato. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre los empleados que realicen teletrabajo.

En el contrato a suscribir será suficiente con la determinación inicial del número de días de teletrabajo semanales. Salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo.

Por último, para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

6.- Formación

Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

7.- Protección y confidencialidad de datos.

Los teletrabajadores seguirán vinculados a los derechos y obligaciones establecidos por cada una de las tres sociedades del ámbito de este Convenio de Empresas Vinculadas en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, las empresas adoptarán las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador para fines profesionales.

8. –Equipos y comunicaciones

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad del trabajador, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de La Empresa, en tal caso no podrán ser utilizados para fines particulares.

La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas de Información.

El empleado deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo.

Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta del empleado.

CONDICIONES LABORALES DE LOS TELETRABAJADORES

El Teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores. En este sentido, del Acuerdo Individual que regula la modalidad del teletrabajo se informará a los organismos competentes.

1.- Jornada y horarios

La jornada es la establecida en el Convenio Colectivo. En cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su Unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario del teletrabajador en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.)., partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina.

Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el Acuerdo Individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días, en los que cómo regla general, se teletrabajará.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual:

Será siempre a instancia del teletrabajador, y podrá admitirlo su Unidad con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto a la legislación y normativa interna sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera al empleado por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Trabajo a Turnos:

Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentara variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

2.- Condiciones económicas

La retribución del empleado no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse.

Los cambios de horarios que tengan lugar a instancia del teletrabajador no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos al trabajador por razón del horario.

3.- Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral

En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

4. La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador.

5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portacopias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las “muñecas al aire” es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable.

8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

9. La empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estos trabajadores.

10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomaran una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los

equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas (del orden de 30.000 voltios).

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada la empresa para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al interesado con 48 horas de antelación al menos y autorización del teletrabajador, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del Teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo

4.- Derechos sindicales

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales del teletrabajador, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el convenio colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los teletrabajadores, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

La concreción y aplicación de este derecho, deberá ser objeto de análisis y desarrollo en el Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo, para garantizar su efectiva aplicación.

5.- Formación

El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para los teletrabajadores, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

El objetivo de este Plan Formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite al empleado para el uso de las herramientas básicas del Teletrabajador haciendo especial énfasis en el Correo Electrónico, en los entornos de trabajo “Corporativos” y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

PROCEDIMIENTO

El procedimiento para la tramitación de un nuevo contrato individual de teletrabajo se iniciará a instancia del trabajador, para cuyo registro y seguimiento se habilitarán durante la vigencia de este Convenio Colectivo los desarrollos informáticos correspondientes, que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores, con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los actuales procedimientos en cada una de las empresas.

De todas las fases del procedimiento (solicitud, concesión y denegación y sus causas) se dará información a la RRTT.

EFECTIVIDAD DEL ACUERDO

La efectividad del presente acuerdo se producirá a partir de la entrada en vigor del Convenio de Empresas Vinculadas que lo origina.

Con carácter transitorio, se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo y dentro del ámbito de implantación del mismo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del anterior contrato individual, de forma que su modificación deberá formalizarse en un nuevo contrato que se regirá en todo por el presente Acuerdo de Teletrabajo.

SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

En el seno de Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se facilitará información sobre los teletrabajadores existentes en cada momento, evolución de las solicitudes, prórrogas, al objeto de que la Representación de los Trabajadores pueda ejercer sus derechos y garantías sindicales y se abordará la problemática que pudiera surgir de la interpretación del presente documento. Asimismo y para un adecuado seguimiento en la evolución de esta modalidad, periódicamente se tratarán las situaciones de reversibilidad del teletrabajo y circunstancias excepcionales, así como los supuestos de denegación de las peticiones individuales de teletrabajo o las solicitudes para desarrollar el teletrabajo en tiempo de jornada equivalente o fuera de los horarios establecidos, incluida la evolución en la dotación de medios. Todo ello con las debidas garantías de confidencialidad previstas en la legislación.

ANEXO VI.

CARRERA COMERCIAL

1.- ANTECEDENTES:

La Carrera Comercial fue la primera Carrera Profesional implantada en el ámbito de Telefónica de España y surgió como necesidad de adaptar a nuestros profesionales, en el momento en el que el sector de las telecomunicaciones se liberaliza en España, y la Compañía deja de ser operador único, entrando en un mercado de competencia, donde concurre con otros operadores y los abonados pasan a ser clientes que pueden elegir con quién contrata sus servicios. El Convenio Colectivo 2001/2002 crea la figura del ejecutivo de ventas con el objetivo de profesionalizar nuestra fuerza de ventas: "*los mejores vendedores para los mejores clientes"* y a la vez conseguir un entorno atractivo y motivador definiendo un marco de Carrera Profesional que facilitara la evolución de los mejores profesionales en el ámbito comercial.

Ulteriores desarrollos en sucesivos Convenios Colectivos para el ámbito de Telefónica de España, potenciaron el diseño de una Carrera Comercial adaptándola en última instancia a la organización territorial y a la segmentación del mercado, con el objetivo de responder a las necesidades que permitieran impulsar el crecimiento del negocio y obtener las máximas cuotas de satisfacción de los clientes.

Por otra en Telefónica Móviles España S.A.U. en el año 2010 se extendió la carrera Comercial al colectivo de vendedores de Empresas. Asimismo en el VI Convenio Colectivo se regula el desarrollo de la Carrera Comercial en similares términos a los establecidos en el modelo de Telefónica de España.

El actual proceso de transformación tanto del mercado de las TIC, como de nuestra organización empresarial, exigen una Carrera Comercial enfocada al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Colocar al cliente en el centro de nuestros procesos para dar respuesta a sus necesidades y obtener las máximas cuotas de satisfacción por la calidad de nuestros servicios.

- Impulsar el crecimiento del Negocio

- Promover la motivación y el compromiso de los vendedores para que sean referente de valor en la atención comercial del cliente.

- Potenciar el desarrollo profesional de los todos comerciales para que sea real, efectivo y atractivo.

- Solventar las disfunciones del actual modelo en cuanto a desajustes de segmento y ordenación territorial.

Este modelo nos debe permitir potenciar el impulso comercial que necesita las Empresas, incrementando la visión comercial de toda la Organización para conseguir una red de ventas más efectiva y eficiente.

El modelo de Carrera Comercial, alineada con el resto de Carreras Profesionales, gestionada de modo uniforme y transparente, que nos permita el desarrollo de una evolución ágil y eficaz de los modelos comerciales orientados a la mejora constante de la atención al cliente.

2.- Ámbito de aplicación

A partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo será de aplicación la regulación contenida en este Capítulo a los profesionales de Telefónica de España que realizan las

actividades comerciales previstas en el mismo, así como a los profesionales de Telefónica Móviles España, adscritos a la Carrera Comercial que desempeñan las funciones de Responsables de Ventas 3.

Durante la vigencia del presente Convenio se analizará la posible adscripción a la carrera comercial de los comerciales de TME que actualmente están en el canal presencial indirecto.

Ambas partes se comprometen a revisar el modelo de carrera comercial para su adaptación, así como el análisis de la creación de un nuevo puesto profesional diferenciado para integrar a los comerciales de venta presencial de Empresas y aquellos colectivos de comercial que pudieran determinarse en esta Comisión.

Aspectos esenciales y descripción del modelo de Carrera Comercial

El modelo de Carrera Comercial está alineado con el resto de Carreras Profesionales, donde la valoración del puesto de trabajo viene ponderada por los distintos modos de atención comercial, la interrelación con el cliente y la diferente tipología del mismo, distinguiéndose:

- **Atención Comercial**: Estarán encuadrados los profesionales que realicen actividades de atención a clientes con el fin de proporcionar un soporte eficaz y contribuir a la satisfacción de los clientes.

Todas las tareas enfocadas a la mejora constante de la atención al cliente adquieren una mayor relevancia en estos momentos de entorno competitivo, por lo se impulsará la atención comercial personalizada intentando dotarla de mayores recursos.

- **Comercial Venta**: Quedarán englobados todos los profesionales que realizan actividades relacionadas con venta de productos y servicios, así como con la atención comercial a los clientes. Dentro de la misma se distinguen las siguientes modalidades:

o **Venta no presencial o Telemarketing** integrada por los Segmentos de Gran Público y Pymes.

o **Venta presencial:** con las distintas peculiaridades de venta directa (que exige relación inmediata, cercana y continúa con el cliente), y la venta indirecta (que se realiza a través de los distintos canales o tiendas de distribución). En esta modalidad se integran los Segmentos de Canal Indirecto, NTT, Empresas y Grandes Cuentas.

Puestos y niveles de desarrollo en Carrera Comercial

El modelo se articula en diferentes puestos asociados al valor del puesto de trabajo en función de diferentes palancas que se determinen según la segmentación y modalidad de atención; y niveles asociados al desempeño del comercial.

Este esquema de gratificaciones sólo será aplicable a los Grupos Profesionales III, IV y V.

Niveles de carrera y gratificaciones

Los puestos y gratificaciones fijas asignadas a cada nivel quedan establecidos de acuerdo con los siguientes niveles de desarrollo e importes:

Atención Comercial:

Integrado por 3 niveles de desarrollo:

- Base: sin gratificación
- Senior: sin gratificación

- Master: 1.800 € anuales (gratificación anual que se paga mensualmente como anticipo a cuenta de incentivos)

Comercial Venta:

RV1: Responsable Ventas 1 (Telemarketing): Integrado por 4 niveles de desarrollo:

- Base: sin gratificación
- Senior: 1.800 € anuales (gratificación anual que se paga mensualmente como anticipo a cuenta de incentivos)
- Master: 2. 160 € anuales
- Executive: 2.592 € anuales

RV2: Responsable Ventas 2 (Canal Indirecto): Integrado por 3 niveles de desarrollo:

- Base: 1.800€ (gratificación anual que se paga mensualmente como anticipo a cuenta de incentivos)
- Senior: 2. 592 € anuales.
- Master: 3.110 € anuales.

RV3: Responsable Ventas 3 (Empresas y NTT): integrado por 4 niveles de desarrollo:

- Entrada: 1.800 € (gratificación anual que se paga mensualmente como anticipo a cuenta de incentivos).
- Base: 2.160 € anuales: El pase al nivel base de RV3 será anual y los objetivos que se consulten para hacer la promoción automática se realizarán con un cumplimiento del 100% en todos los períodos del último ejercicio.
- Senior: 2.800 € anuales.
- Master: 3.350 € anuales.

Desarrollo de Carrera Comercial (Evolución e Involución)

Partiendo de que la finalidad de todas las Carreras Profesionales es conseguir el máximo potencial de las personas, diseñándose en sentido ascendente, el presente modelo de Carrera Comercial debe permitir dotarnos de mayor dinamismo y flexibilidad. De un lado, el Negocio dispondrá de mecanismos que le permitan dar respuesta ágil y eficiente a las necesidades de los clientes y a la estrategia empresarial, y por otro el profesional adscrito a Carrera Comercial que por su nivel de contribución a resultados y por su desempeño profesional, dispondrá con este Modelo de mayores palancas para acelerar su trayectoria.

Para conseguir estos objetivos de evolución y favorecer dicha rotatividad y crecimiento profesional, es necesario partir de las siguientes premisas:

- Existencia de vacantes en los diferentes niveles de la carrera (por crecimiento y/o derivado de la gestión de las involuciones por no cumplimiento de los objetivos previstos en los PIC durante un período de 12 meses).

- Cumplimiento del Nivel Competencial requerido para la posición (Puesto/Nivel)

- Cumplimiento de Objetivos en el último año.

- Mínimo de 2 años de Experiencia en Ventas.

- Consolidación de 2 años en el nivel para poder evolucionar dentro del mismo Segmento, con la excepción de los RV3 Base.

- Consolidación, con carácter general, de un mínimo de 3 años para cambiar de Segmento.

Se mantienen los mismos criterios de evaluación y ponderación que son:

- 60% Cumplimiento del PIC de los 2 últimos años.

- 30 % Competencias: Se procede a la simplificación de los perfiles competenciales reduciendo el número de parámetros a evaluar, con la finalidad de obtener un alineamiento a las necesidades del negocio, del cliente y las nuevas tecnologías de información y comunicación. Con carácter general se procurará que el proceso de evaluación de competencias se realice dentro del primer trimestre, con la finalidad de acercarlo al proceso de evolución.

- 10% Formación y experiencia: Ligada al puesto de trabajo y el Área de Negocio.

La no consecución de los objetivos comerciales asignados en un período de 12 meses (un ejercicio comercial completo) determinará el encuadramiento del profesional en un nivel inferior de la Carrera Comercial. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa asume el compromiso de revisar los antecedentes y trayectoria del vendedor antes de proponer la involución.

Asimismo con el objetivo de dotar de mayor dinamismo a este Modelo de Carrera Comercial, la Dirección de la Empresa asume el compromiso de que cada involución genere una nueva vacante que posibilite la evolución y desarrollo de otros vendedores, procurando que la misma se dote en el centro o provincia donde se haya producido la involución.

Movilidad / pasarelas

Se mantiene la movilidad ascendente que rige en todas las Carreras Profesionales de la Empresa. Sin perjuicio de lo anterior, siempre que se garantice la estabilidad y satisfacción de nuestros clientes, se arbitrarán los mecanismos oportunos para implementar las pasarelas rotatorias que permitan la circularidad intersegmentos, incluso en sentido descendente con las premisas y requisitos que se han determinado en la Comisión Interempresas de Áreas Comerciales.

ANEXO VII.

PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL PARA TDE, TME Y TSOL

PLAN DE IGUALDAD

1.- PRINCIPIOS GENERALES: COMPROMISO EMPRESARIAL Y FOMENTO DE VALORES

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva. Sin embargo la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres, resulta claramente insuficiente en orden a garantizar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

Por ello, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres de 27 de marzo de 2007, propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

Ambas partes consideran que la profunda modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar y el acceso femenino al mercado laboral, no deben dificultar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, convirtiendo la igualdad de oportunidades en un elemento estratégico.

Más allá del estricto cumplimiento normativo que imponen las prescripciones legales, Telefonica, proclama entre sus Principios de Responsabilidad Corporativa, la no discriminación y la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que sugiera conductas o prácticas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo o identidad de género. Por ello se velará y se hará respetar el principio de igualdad de trato y se evitará cualquier discriminación por razón de sexo, discapacidad, origen racial, étnico, estado civil, condición social, orientación sexual e identidad de género, y se respetará el principio de igualdad, especialmente de acceso, formación y promoción a todos los puestos de trabajo dentro la empresa, tanto para el hombre como para la mujer.

Nuestros principios de actuación parten de una serie de principios generales asociados a la honestidad y confianza, respeto por la ley, integridad y respeto por los derechos humanos y comprometemos actuar de conformidad con estos valores que determinan nuestra forma de relacionarnos tanto a nivel externo, con nuestros proveedores y clientes, como internamente con accionistas y empleados.

En esta línea de trabajo y compromiso, en el contexto del I Convenio de Empresas Vinculadas, tal y como se indica en la Exposición de Motivos, sigue siendo voluntad de ambas partes, avanzar y crecer en una cultura asentada sobre el principio de Igualdad de Oportunidades, en línea con los compromisos reiteradamente manifestados por ambas partes y por ello se acuerda el presente Plan de Igualdad, en la consideración de que la incorporación plena y efectiva del colectivo de mujeres, trabajadoras altamente capacitadas y de talento indiscutible, generan innumerables beneficios, enriqueciendo el capital humano de la empresa y la mejora del clima laboral.

2.- OBJETIVOS

En este contexto, y para avanzar en el cumplimiento de estos principios el presente Plan de Igualdad desarrolla los siguientes objetivos con carácter general:

- Objetivos de superación: Pretendemos dar continuidad a las políticas de igualdad y conciliación ya vigentes que superan el mero cumplimiento de la legislación vigente.

- Avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres.

- Impulsar desde los distintos foros ya establecidos, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.

- Promover el acceso a la mujer a puesto de responsabilidad, mejorando el equilibrio de género en este ámbito.

- Aumentar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.

No obstante lo anterior, considerando que las tres Empresas, siempre se ha posicionado a favor de la igualdad e integración plena de las mujeres, estamos en condiciones de afrontar en el corto plazo los siguientes objetivos:

- Reforzar nuestro compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo Telefónica en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias y a promover el principio de igualdad de oportunidades.

- Establecer medidas eficaces que nos permitan conocer y combatir cualquier comportamiento o conducta que pueda ser considerado como un supuesto de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante la implantación de un Protocolo para la Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, incluyendo discriminaciones por la orientación sexual o identidad de género.

- Establecer directrices dirigidas a excluir medidas que afecten negativamente a la conciliación de la vida personal y/o familiar.

3.- ÁREAS DE TRABAJO

- COMPROMISO Y SENSIBILIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN
- COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD
- EMPLEO Y SELECCIÓN
- PROMOCION, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- PREVENCIÓN Y EXCLUSIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO

4.- DESARROLLO DE LAS ACCIONES

4.1.- COMPROMISO Y SENSIBILIZACIÓN DE LA DIRECCIÓN

Como medida específica y que nos distingue, se ha considerado que la Dirección, en la figura de su Presidente, renueve expresamente el compromiso de seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dando a conocer de forma expresa y pública la posición de las Empresas de continuar mejorando la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Se pretende conseguir de este modo el objetivo de sensibilizar a toda la Dirección, cadena de mandos

y plantilla de trabajadores en esta materia y que desde Recursos Humanos se potencie la implantación, como principio rector y básico, en todas las Áreas de la Empresa.

4.1.- ACCIÓN: Comunicación del Presidente declarando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4.1.2.- ÁMBITO DE DIFUSIÓN: Traslado del documento "Compromiso de Igualdad" al Comité de Dirección. Publicación en la Intranet para conocimiento de toda la cadena de mandos y de toda la plantilla.

4.2.- COMUNICACIÓN – PUBLICIDAD

Conocedores de que la importancia de la **IMAGEN,** se velará especialmente el tratamiento de la comunicación de todas las medidas que implemente tanto interna como externamente, lo que contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

4.2.1.- ACCIONES EN COMUNICACIÓN INTERNA

- Continuar con la práctica de un lenguaje neutro, no sexista en comunicaciones, imágenes y documentos dentro de la Empresa.

- Incluir la información sobre las iniciativas de igualdad en las presentaciones internas

- Dinamización del espacio dedicado a la Igualdad de Oportunidades del Canal de Recursos Humanos de la Intranet

- Publicar el Plan de Igualdad en la Intranet

4.2.2.- ACCIONES EN COMUNICACIÓN EXTERNA

- EN MATERIA DE PUBLICIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS

1.- Alinear los compromisos generales previstos en este Plan con la política de publicidad.

2.- Los contenidos de los mensajes en el material de merchandising (posters, carteles…) que se utilicen en la promoción de productos y servicios deben ser respetuosos con el compromiso en materia de igualdad.

- EN MATERIA DE COMUNICACIÓN A CLIENTES Y SOCIEDAD: Dinamizar la comunicación al exterior del compromiso asumido por las Empresas con clientes y sociedad en materia de Igualdad de oportunidades.

4.3.- EMPLEO Y SELECCIÓN

Las políticas y actuaciones relativas a la selección y contratación de personal se basan en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales, y por supuesto, en igualdad de oportunidades.

Los procesos de cobertura de vacantes se realizan sobre estos principios para brindar a todos, las mismas oportunidades de desarrollo profesional. En general, los procesos de selección que se regulan en este Convenio cuentan con la participación de la RRTT, circunstancia que aporta una garantía añadida de transparencia y objetividad en la selección de los candidatos más idóneos.

No obstante, siendo un aspecto que tiene permanentes posibilidades de mejora, se contemplan las siguientes acciones:

4.3.1.- ACCIONES EN MATERIA DE SELECCIÓN:

- Reforzar la formación y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos, quienes directa o indirectamente intervienen en los procesos de selección, a través de seminarios, talleres, bajo la premisa de una progresiva y equilibrada presencia de la mujer.

- Transmitir el Principio de Igualdad de Oportunidades a cuantos agentes pudieran participan en los procesos de selección.

- Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en todas las convocatorias o en la denominación de los puestos.

- Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en todas las ofertas de empleo y anuncios.

- Realizar un seguimiento detallado de los procesos de selección para ver la representatividad de ambos sexos.

4.4.- PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

En la apuesta permanente por el desarrollo de todos los profesionales y bajo la exigencia de la mejora continua se impartirá una formación de calidad a través de:

- Planes de Formación: personalizados y dinámicos.

- Catálogos de formación y espacios formativos.

- Permisos Individuales de Formación

- Escuelas de Excelencia: Liderazgo, Comercial, Empresarial y Técnica.

- Universitas Telefónica: el desarrollo continuo.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, considerando los espacios de mejora se articulan las siguientes acciones:

4.4.1.- ACCIONES EN MATERIA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

- Seguir garantizando la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, basados en la idoneidad y capacidad de los candidatos.

- Fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, acciones formativas dirigidas a mujeres para reforzar estas habilidades y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.

- Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en acciones formativas que mejoren sus capacidades profesionales. Igualmente se promoverá que las mujeres participen en procesos que supongan una promoción profesional.

- Celebración de encuestas/talleres/sesiones de trabajo, para conocer las dificultades existentes en las tres empresas que impiden el desarrollo profesional de las mujeres y determinar las medidas.

- Diseñar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y diversidad para toda la plantilla.

- Formación específica en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables que estén implicados en los procesos que aquí hemos señalado.

- Aquellas áreas donde, históricamente, estén menos representadas las mujeres diseñar políticas que ayuden y apoyen su acceso y promoción.

- Desarrollar acciones formativas específicas tras incorporaciones de bajas de maternidad, excedencias por cuidado de menores y con reducciones de jornada.

4.5.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La conciliación de la vida laboral y personal es una prioridad, circunstancia que ha quedado acreditada, mediante el impulso permanente a las medidas que permitían desarrollar a los empleados su actividad profesional con una mayor calidad de vida, todo ello bajo la premisa de que la conciliación sólo es posible si las relaciones se basan en la responsabilidad, flexibilidad, confianza y el compromiso.

Durante la vigencia del I Convenio de Empresas Vinculadas se mantendrá esta línea de trabajo con el objeto de mejorar la sensibilidad en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, a través de las siguientes acciones:

- Se informarán al colectivo de trabajadores varones sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales que otorga la legislación vigente y las normas convencionales.
- Se informará expresamente que la política de la Empresa siempre ha posibilitado el ejercicio de la conciliación, garantizando que no repercutirá negativamente en las posibilidades de promoción, aspectos salariales, ni en el acceso a los beneficios sociales.
- Avanzar en la promoción de las medidas de flexibilización en las condiciones de prestación laboral, teletrabajo y trabajo en movilidad, como fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Realizar sesiones informativas sobre los derechos laborales reconocidos por la ley a las mujeres víctimas de violencia de género.

4.6.- PREVENCIÓN Y EXCLUSIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO

Se incorpora al presente Plan, el Procedimiento de Actuación en supuestos de Acoso Moral y Sexual y por razón de sexo en el trabajo, dando cumplimiento al objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

5.- SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento de los objetivos pretendidos en este Plan de Igualdad. En su seno se realizará el seguimiento de las acciones contempladas en este Plan, y posibles ajustes o correcciones al mismo, así como nuevas propuestas de medidas que persigan la extensión de la cultura de igualdad a todos los ámbitos de la empresa.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

1.- INTRODUCCIÓN / PREÁMBULO

Ambas partes reiteran su compromiso de actuar con toda diligencia para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos.

Los empleados y empleadas de las Empresas incluidas dentro del ámbito del I Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas, tienen derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales.

En base a este principio, la Dirección de las Empresas, manifiestan que el acoso laboral y sexual y por razón de sexo supone un grave atentado contra la dignidad de la persona y consecuentes con la decisión de no permitirlos, ni tolerarlos. Los responsables deberán garantizar un entorno laboral libre y al objeto de que se pueda avanzar en la implantación eficaz de esta política.

Todas las personas, y especialmente, aquellos empleados que gestionan equipos, deben evitar y comunicar a los responsables de RR.HH. todo tipo de conductas que violen la misma. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

El acoso es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, que puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, y siendo conscientes que la mujer se convierte en principal víctima del mismo, las empresas están obligadas a impulsar medidas para tratar casos de este tipo, por lo que este protocolo deberá ofrecer información para conocer y entender que es el acoso sexual y por razón de sexo, así como consejos y orientación para prevenirlos, articulando vías de protección y respuesta.

La Comisión de Derechos Humanos así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera derechos fundamentales: derecho a la intimidad de las personas, a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

En el marco y a través del procedimiento establecido en el presente Protocolo, la Dirección se compromete a investigar las denuncias sobre acoso que puedan plantearse por los trabajadores de la empresa. Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a acudir al procedimiento regulado en éste Protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en el mismo.

Por su parte, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incorpora la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que:

- *Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*

- *El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

Asimismo, el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres establece que:

1.- Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo .

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2.- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarla.

La **Directiva 2002/73/CE** y la **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006 respectivamente, recogen que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

2.- OBJETO

Ambas partes, la Dirección de las Empresas y la Representación de los Trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, arbitrar un procedimiento específico para su prevención y actuar según se establece en el presente protocolo en los casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Por este motivo se elabora el presente procedimiento cuyo objetivo es establecer las pautas de actuación que identifiquen situaciones que pudieran suponer acoso laboral, sexual o por razón de sexo solventando la situación discriminatoria y garantizando los derechos de la víctima, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la Empresa (en los términos definidos en el punto 3).

Asimismo, la Dirección de las Empresas toma especial conciencia de la **gravedad del fenómeno del acoso sexual** y se compromete a asumir un papel activo en la prevención y actuación ante este tipo de acoso, desde su responsabilidad en procurar a todos los empleados de las tres empresas un ambiente de trabajo seguro.

En este sentido se deberán tomar las medidas oportunas para contribuir a la elaboración de códigos de conducta en los que se establezcan medidas de prevención del acoso sexual y protección a las víctimas potenciales y se indiquen los pasos a seguir en el caso de que éste se produzca.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará a todos los empleados de las tres Empresas, con independencia de su inclusión o no en el ámbito del I Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas.

Dado que el fin de este protocolo es preventivo y correctivo, se considerará de forma absolutamente excepcional, la inclusión de los becarios en su ámbito de aplicación, sin que ello modifique en ningún caso la naturaleza formativa y extralaboral de su relación con la Empresa.

4.- DEFINICIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso laboral: También conocido como “mobbing” es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la

relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o notoriamente por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

Quedarán excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Acoso sexual: De conformidad con el artículo 7 de la LO 3/2007 se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona o de su identidad de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal recogido en el artículo 48 de la LO 3/2007, se arbitra el siguiente protocolo con un doble objetivo:

1) Como acción específica para la prevención del acoso, dando a conocer a todos los empleados, la existencia de un protocolo de actuación lo que evitará conductas reprobables. En este sentido se publicará este protocolo en la Intranet de las Empresas, de forma que toda la plantilla conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso

2) Como procedimiento para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes consideren están siendo objeto de acoso sexual o acoso moral.

5.- PRINCIPIOS ESENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, en el ámbito de las relaciones laborales, quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

Los gestores y responsables de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que se asume el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que deben asegurar y velar por su cumplimiento. Así, cualquier empleado y, en especial, cualquier responsable que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de los responsables de RR.HH.

Se enumeran unos principios cuya finalidad es facilitar una serie de directrices que permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral:

1. RESPETO: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.

2. COMUNICACIÓN: no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores.

3. DIGNIDAD DE LA PERSONA: no se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores.

4. DISCRECIÓN Y RESERVA: las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador o llamarle la atención por su inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

5. UNIFORMIDAD Y REPARTO EQUITATIVO DEL TRABAJO: no arbitrariedad en la asignación o distribución de trabajo, tanto en la asignación excesiva como en la no atribución de actividades.

6. COMPORTAMIENTOS DE NATURALEZA SEXUAL: se fomentara las conductas igualitarias reprobándose los comportamientos sexistas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

7. REGALOS O GRATIFICACIONES: no se permite recibir regalos u obtener cualquier género de lucro por la realización o desempeño de la actividad asignada.

8. EVITAR HOSTIGAMIENTO: se prohíben específicamente cualquier actitud de hostigamiento o burla por razón, directa o indirecta, de género.

9. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN: se velará para que todos los trabajadores en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laborales.

10. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: el disfrute de medidas de conciliación no será causa de discriminación laboral, ni de obstáculo en el desarrollo profesional.

6.- COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad tendrá conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia, de la resolución que se adopte en cada uno de los casos (estimación o desestimación), así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de los implicados.

Todos los miembros que componen la Comisión se comprometen a proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

7.- COMITÉ TÉCNICO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO

Se crea un Comité Técnico dependiente de la Comisión de Igualdad, que estará constituido por tres miembros designados por la Dirección y que pertenezcan a Recursos Humanos: el Mediador, un representante de la Dirección de Relaciones Laborales y Coordinación Territorial y un representante del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales. La composición de este Equipo debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres.

Este Comité tendrá como finalidad implementar todas las acciones que contribuyan a prevenir y erradicar los comportamientos y factores organizativos para combatir estas conductas. Asimismo, realizará la investigación de las denuncias que se presenten en esta materia, adoptando las medidas cautelares que pudieran ser necesarias.

El Mediador, figura esencial en el Comité Técnico, será designado por la Dirección, atendiendo a su cualificación, trayectoria profesional y formación especializada en Psicología o Asistencia Social, actuando con total independencia como canalizador y receptor de las denuncias. Igualmente será el encargado de la investigación preliminar de los hechos denunciados en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo; de realizar un informe previo y citar al Comité Técnico para la aplicación del procedimiento.

A tal efecto y a través del buzón genérico, se canalizarán las denuncias. Este buzón estará dotado con las máximas garantías de confidencialidad y prescripciones de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, de modo que en ningún caso se vulnere el derecho a la intimidad de las partes que intervengan en el desarrollo de todo el proceso.

Con el fin de preservar la intimidad de las víctimas, sólo se informará a la Comisión de Igualdad del número de denuncias existentes, del resultado de las resoluciones emitidas (estimación o desestimación), así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de los implicados.

8.- PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE CUALQUIER TIPO DE ACOSO.

El procedimiento deberá ser ágil, rápido, garantizando la protección de la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas. Asimismo garantizará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Este procedimiento consta de las siguientes fases:

8.1.- INICIO

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) lo deberá poner en conocimiento del mediador a través de un escrito que enviará al buzón genérico creado al efecto. Excepcionalmente también podrán iniciar el procedimiento los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza. En todos los casos, deberá acompañarse a la queja o denuncia indicios racionales serios y veraces para la investigación de los hechos.

El escrito deberá contener la siguiente información mínima:

- Identificación del trabajador que suscribe el escrito.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso (sexual, laboral o por razón de sexo).
- Persona/s que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos, correos electrónicos, etc...).
- Identificación del trabajador que está siendo objeto de acoso si es que fuera distinto del que suscribe el escrito.

Con carácter general, no se admitirán denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta.

Una vez se reciba el escrito, el mediador realizará un estudio previo de la denuncia y documentación que, en su caso, se acompañe. Además confeccionará un informe/resumen de la situación y determinará la convocatoria urgente del Comité Técnico para celebrar una entrevista con el empleado afectado al objeto de esclarecer los hechos.

Asimismo el Mediador puede decidir la celebración de entrevistas previas con el denunciante si considera que pueden coadyuvar a la rápida resolución del conflicto sin necesidad de convocar al Comité Técnico.

8.2.- DESARROLLO

Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días naturales siguientes a la recepción del escrito en el buzón, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la extensión del plazo, sin que pueda rebasar el plazo de quince días.

El Grupo Técnico previamente a la celebración de la entrevista, habrá tenido conocimiento del informe/resumen emitido por el Mediador, así como de cuanta información pueda ser útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos y averiguar la veracidad de los mismos.

Las entrevistas entre las partes implicadas (denunciante/denunciado) se realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo tacto y respeto a las partes, informando a todos los afectados en el procedimiento de la obligación de secreto y confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones. Excepcionalmente y, si todos los miembros del Comité lo estiman oportuno para el esclarecimiento de las conductas, podrá celebrarse un careo entre las partes.

De todas las reuniones de investigación se levantará Acta, siendo firmada en el acto por todos los presentes (denunciantes, denunciados, testigos y/o comparecientes).

Dada la especial naturaleza de los temas a tratar, los empleados implicados (presunta víctima como empleados denunciados) podrán, si así lo desean, acudir a las entrevistas acompañados de un Representante de los Trabajadores con las mismas obligaciones de secreto y confidencialidad, referidas anteriormente.

8.3.- INFORME Y RESOLUCIÓN

Finalizadas las entrevistas, el Comité Técnico elaborará un informe detallado en el plazo máximo de diez días laborables en el que se recogerán:

- Las actuaciones realizadas
- La valoración de la situación
- La resolución de la reclamación en sentido estimar o desestimar la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Las medidas propuestas para dar solución al problema

Este documento de mediación será comunicado, dentro de los tres días laborables siguientes, a las partes y a Recursos Humanos para la aplicación de las medidas propuestas así como la adopción de las medidas que procedan.

Asimismo, el Comité Técnico informará a la Comisión de Igualdad del número y naturaleza de las denuncias existentes en esta materia, así como del resultado de la resolución (estimatoria o desestimatoria) que se adopte en cada uno de los casos.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que pueden interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial y podrán ser ejercitadas por cualquiera de los trabajadores implicados en el proceso.

8.4.- MEDIDAS CAUTELARES

Cuando las circunstancias lo aconsejen y antes del cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador (cambio de acoplamiento provisional), así como la adopción de otro tipo de medidas preventivas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la victima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Si en el transcurso del proceso la victima causará baja por situación de Incapacidad Temporal derivada de la situación que viene padeciendo, el representante del Servicio Mancomunado de Prevención integrante del Comité Técnico podrá derivar o propondrá la derivación del trabajador a los facultativos médicos, expertos y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario.

9.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si de la tramitación del procedimiento interno se concluye que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de conducta calificable de acoso laboral, sexual o por razón de sexo (y con independencia de las acciones legales individuales aludidas anteriormente), se procederá a la apertura de un expediente disciplinario de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente

Convenio Colectivo, frente a el/los trabajador/es denunciado/s, por falta laboral de carácter Muy Grave.

En caso de resolución de expediente disciplinario con sanción que no conlleve traslado forzoso o despido, se tomarán las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ambiento laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o posibilidad de solicitar un traslado que será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Si el resultado del procedimiento para la resolución de conflictos en materia de acoso es de sobreseimiento, y no habiéndose apreciado por el Comité Técnico mala fe en el denunciante, con el objetivo de preservar el buen clima laboral de la Unidad, se valorará la conveniencia de adoptar medidas de separación física de ambos trabajadores, sin que ello suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Se garantiza que no se producirán represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Todos los empleados tienen derecho a su presunción de inocencia, y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, serán igualmente constitutivas de falta laboral de carácter Muy Grave dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio del ejercicio de otro tipo de acciones que pueda interponer el denunciado falsamente.

ANEXO VIII.

ACUERDO COMPENSACIÓN ECONÓMICA FIESTAS AUTONÓMICAS Y LOCALES

Introducción

El tema de la búsqueda de una solución específica a la situación que se plantea en determinadas unidades, cuya actividad tiene un ámbito de actuación superior al de la provincia, en relación con el porcentaje de trabajadores de dichas unidades que tienen que trabajar durante los festivos autonómicos y locales, ya fue planteado en el proceso de negociación del Convenio Colectivo 2003/2005 por parte de la Representación de los Trabajadores. Igualmente en el acuerdo alcanzado el 12-7-2005 para prorrogar el Convenio Colectivo 2003/2005 hasta el 31-12-2007, en la modificación de la cláusula 3 del citado convenio se establece que durante la vigencia de la prórroga del convenio se abordarán alternativas de compensación para, entre otros, el concepto de compensación festivos autonómicos y locales.

Delimitación ámbito de aplicación compensación adicional festivos autonómicos y locales

Esta situación se produce fundamentalmente en aquellas unidades, que por razones técnicas y/u organizativas, tienen un ámbito de actuación que excede el de la provincia de la localidad en cuestión, por estar centralizada la actividad a nivel nacional o territorial. Ello conlleva que el día de los festivos autonómicos y locales correspondientes a la residencia laboral de estos trabajadores, tiene que trabajar un número importante de trabajadores del centro (muy superior al que es necesario que trabajen durante los domingos y festivos de ámbito nacional), dado que en el resto de localidades para las que prestan servicio son días laborables. Durante dichos festivos autonómicos y locales se procura aplicar los desarrollos tecnológicos disponibles, al objeto de que tengan que trabajar el menor número de empleados posible.

Aun así, hay algunas unidades en las que el número de empleados que tiene que trabajar algunos de los festivos autonómicos y locales supera significativamente el número de empleados que trabajan regularmente durante los domingos y festivos de ámbito nacional. La propuesta planteada, limita la percepción de la compensación adicional que se propone a las unidades que tienen que incrementar el número de trabajadores que trabajan durante alguno de los festivos autonómicos y locales, en un porcentaje significativo, al menos en un 50 %, en relación con el número de trabajadores que habitualmente tienen que trabajar en dichas unidades durante los domingos y festivos nacionales, así como en aquellas unidades que de media anual incrementan las guardias en festivos locales y autonómicos en un porcentaje igual o superior al 30 % en relación con el número de trabajadores que habitualmente tienen que trabajar en dichas unidades durante los domingos y festivos nacionales. Igualmente se aplicará en aquellas unidades en las que, aunque habitualmente no se trabaje durante los domingos y festivos de ámbito nacional, durante algunos festivos locales o autonómicos tenga que trabajar un número importante de trabajadores adscritos a ellas, al menos el 30 % de la plantilla.

Compensación económica festivos autonómicos y locales

Al objeto de buscar una solución a esta situación, se acuerda una compensación adicional para los empleados que trabajen durante los festivos autonómicos (que no sean festivos en todas las Comunidades Autónomas) y festivos locales y estén adscritos a las unidades que cumplen los requisitos establecidos, que son las relacionadas en el punto anterior. Esta compensación se suma a las compensaciones contempladas con carácter general para los empleados que trabajan en sábados, domingos y festivos, que consisten en un día de libranza y la compensación económica correspondiente de «Horas trabajadas en sábados, domingos y festivos». Esta

compensación adicional se concreta en una compensación económica adicional cuya cuantía es de 3,05 € por hora trabajada en festivo autonómico o local. La presente regulación respeta lo establecido en la Normativa Laboral y Convenios Colectivos respecto a la regulación de Turnos y Trabajos en sábados, domingos y festivos, no suponiendo ninguna modificación salvo en lo específicamente recogido en esta propuesta respecto de la compensación económica adicional para los festivos locales y autonómicos.

Fecha de efectividad de aplicación de este nuevo concepto

La fecha de efectividad de aplicación de este nuevo concepto económico es la de la firma de la prórroga del vigente convenio colectivo, esto es, a partir del 12 de julio de 2005.

Seguimiento de la implantación de este acuerdo

En el Grupo de Trabajo de «Adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades del mercado» se realizará un seguimiento de la aplicación de este acuerdo y resolución de la problemática que se pudiera plantear y se revisarán y actualizarán las unidades que en cada momento reúnan los requisitos contemplados en el Acuerdo.

(*) La relación actualizada de unidades a las que se aplica el acuerdo de compensación adicional de festivos locales y autonómicos, en las condiciones previstas en el presente Anexo.

DIRECCIÓN OPERACIONES Y RED

DIRECCIÓN POSTVENTAS EMPRESAS

043948 - SOPORTE PROVISION EMPRESAS
043984 - CENTROS DE GESTION Y SERV. INTERNACIONAL
043947 - CENTRO GESTION EMPRESAS AA.PP
043979 - ADMINISTRACION CENTRAL DEL ESTADO
043989 - GESTION AA.PP
044392 - IDS CATALUÑA
043980 - OCIO, TURISMO Y MEDIA
047833 - CUENTAS KEY
043968 - BANCA, CAJAS Y SERV. FINANCIEROS

DIRECCIÓN SOPORTE Y OPERACION DE LA RED

041835 - CNO ATT. SERV. OPERADORAS Y PROV. SERVIC
043680 - CNO MANT. SERV. ACCESO OPERADORAS
041417 - CNO SERV. REDES Y TRANS OPERADORAS
042958 - CT CONECTIVIDAD EMPRESAS PROV
047720 - CT CONECTIVIDAD EMPRESAS MTO
042989 - CENTRO TECNICO SERVICIOS MOVILES II
042065 - CENTRO TECNICO SERVICIOS MOVILES III
037599 - MESA DE CONTROL NACIONAL
037376 - CENTRO NACIONAL ENERGIA
046541 - MANT. Y AUTOMAT. REDES IP Y AGREGACION
042001 - SOP Y AUTOMATIZACION ACCESO INALAMBRICO
037418 - SOP Y OPER ACCESO BANDA ANCHA FIJA
037600 - CONECTIVIDAD REDES Y SOPORTE CIRCUITOS
030747 - CONTROL RED Y OPERACIONES
046842 - SOPORTE REDES OPTICAS Y RADIO
038341 - OPER REDES PRIV CLIENTE Y PORTAD OPTICOS
041830 - OPERACION REDES OPTICAS Y RADIO
046640 - SOP GEST ELEMENTOS Y CALIDAD RED TRANSP
046345 - SOP Y OPER REDES CONMUT ERICSSON Y NGN
044525 - SOP. Y OPER. REDES CONMUTADAS ALU
030750 - TRANSP. MALLAS OPTICAS E INTERNACIONAL

DIRECCIÓN TRANSPORTE Y CONECTIVIDAD IP

046849 - CONFIGURACION DE REDES

DIRECCIÓN SUPERVISION Y OPERACION DE LOS SERV.

042154 - CENTRO TECNICO BANDA ANCHA I
041453 - CENTRO TECNICO BANDA ANCHA II
043682 - CENTRO TECNICO TELEVISION
042969 - CENTRO TECNICO CENTRALITAS
038425 - CENTRO TECNICO STB Y RDSI
047661 - SERVICIOS CORPORATIVOS DE VOZ EMPR.
047704 - SOP. Y OPER. SERV. ROAMING Y CONM INTERN
047678 - S+O PLATAFORMAS DE SEGURIDAD
044859 - SOP Y OPER ELEMENTOS DE SEGURIDAD
046542 - SUP. Y OPER. SERVICIOS DE VOZ
041999 - SOPORTE DE SERVICIOS DE VOZ
042024 - SOP. Y OPER. TELEVISION
042057 - OPERACIONES NUEVAS TECNOLOGIAS EMPRESAS
042058 - GESTION PUESTO DE TRABAJO EMPRESAS
043672 - PUESTO DE TRABAJO EMPRESAS
038345 - PROVISION Y PROYECTOS CLIENTES B.A.
038574 - ATENCION TECNICA PROVISION
043998 - PROVISION DE RED Y SERVICIOS DE EMPRESAS
038578 - PROVISION DE SERVICIOS MASIVOS
038689 - ACTIVACION TRANSMISION CIRCUITOS
038691 - ASIGNACION DE CIRCUITOS I
045097 - ASIGNACION DE CIRCUITOS II

ANEXO IX.

BASES DE LAS CONVOCATORIAS Y NORMAS GENERALES DE ACTUACIÓN DE LOS TRIBUNALES EN TDE

A. BASES DE LA CONVOCATORIA

En las bases de la convocatoria se hará constar la previsión del número de puestos que han de cubrirse, cuya determinación final podrá ser fijada por la Empresa a la finalización del proceso de selección, teniendo en cuenta, no sólo las vacantes existentes, sino también la previsión de las que pudieran producirse en el plazo de un año.

En las bases se fijará el plazo y forma en la que deberán presentarse las candidaturas, condiciones que han de reunir los candidatos, documentos que han de aportarse y plazo de presentación de las mismos, así como estimación de plazos para la realización del proceso de selección y, en su caso, duración del período de formación.

Con carácter general, las bases definirán el perfil del puesto requerido, con las funciones a desempeñar, competencias, conocimientos y experiencia exigidos, en su caso, y que serán valorados por el Tribunal durante la resolución del proceso con las pruebas y criterios que se determinen.

En las bases de las convocatorias podrá establecerse la reserva del derecho durante ocho meses a favor de los candidatos que resulten seleccionados sin haber obtenido plaza por limitación de las existentes, y hasta un máximo del 15% de las mismas. Dicho plazo podrá ser ampliado siempre que las circunstancias así lo aconsejen y se llegue a un acuerdo con la RRTT. La lista de reserva se elaborará por orden de puntuación disponiéndose de ella en ese orden, una vez adjudicadas las plazas a los aspirantes inicialmente seleccionados.

El contenido de las bases de estas convocatorias se discutirá con una Comisión integrada por dos miembros designados por el Comité Intercentros de TdE y se publicarán en los medios habituales en la Empresa asegurando una difusión suficiente.

B. NORMAS GENERALES SOBRE ACTUACIÓN DE LOS TRIBUNALES

1. OBJETIVO

Con la finalidad de realizar la selección de las personas que promocionarán o ingresarán como empleados fijos en Telefónica de España S.A., se constituyen los tribunales de selección bajo los principios de igualdad de oportunidades, objetividad y transparencia de los procesos, a los cuales se les dotará de los medios adecuados para el desempeño de sus funciones.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Para unificar los criterios de actuación y funcionamiento de los Tribunales se establecen las siguientes normas.

Afectan estas normas a todos los miembros de tribunales de convocatorias que se constituyan en cualquier ámbito de actuación, y tanto a empleados como a aspirantes ajenos que participen en las convocatorias.

3. DISPOSICIONES GENERALES

3.1. AUTONOMÍA DE LOS TRIBUNALES DE CONVOCATORIAS.

Poseen autonomía orgánica y funcional para garantizar su objetividad, independencia y disponibilidad.

Estará constituido por personal fijo de Telefónica de España S.A.U. En caso necesario podrán pedir asesoramiento a personal especialmente cualificado.

No están integrados en ningún departamento de la Empresa.

3.2. FUNCIÓN

La función prioritaria del tribunal consiste en seleccionar a los candidatos más idóneos para el puesto de trabajo, primando siempre la calidad de la selección sobre la necesidad de cubrir la totalidad de las vacantes.

Para cumplir con su función, el tribunal elegirá las pruebas de selección, las condiciones de aplicación y los criterios de evaluación de las mismas, ateniéndose a las bases de cada convocatoria.

Atenderá asimismo las reclamaciones e imprevistos que se produzcan dentro de los plazos indicados en las bases del proceso.

3.3. COMPETENCIAS

Es competencia del tribunal la convocatoria de las reuniones, la confección del orden del día, el desarrollo del proceso, sujeto en el tiempo a la programación y previsiones del área de Recursos Humanos y la decisión definitiva en cuanto a los candidatos con nivel de aptitud.

El tribunal tiene el deber de mantener una estricta reserva sobre las pruebas de selección, la identidad de los candidatos durante el desarrollo de las pruebas y respecto a las decisiones que tome hasta la publicación oficial de las listas definitivas de seleccionados.

Las reuniones de los tribunales tendrán lugar en salas específicas de la Empresa y deberán contar con los medios necesarios para garantizar la confidencialidad de los procesos de selección.

4. COMPOSICIÓN

4.1. El tribunal estará compuesto por un Presidente, un Vicepresidente, los Vocales de la Empresa y un Secretario, así como los Vocales Representantes de los Trabajadores, que prestarán una dedicación prioritaria a las tareas de selección.

No podrá pertenecer al tribunal ningún miembro incurso en cualquier causa de incompatibilidad, recogidas en la legislación vigente.

4.2. El Presidente, Vicepresidente, Vocales y Secretario serán nombrados por la Dirección de Recursos Humanos a propuesta de las áreas de la Organización de la Empresa que tengan prevista la incorporación de recursos humanos.

El Vicepresidente y Secretario estarán enmarcados necesariamente en el área de Recursos Humanos.

Los Vocales en Representación de los Trabajadores serán dos miembros designados por el Comité Intercentros de Telefónica de España.

Funciones:

Generales para todos los miembros del tribunal excepto el Secretario:

- Colaborar en el diseño y elaboración de las pruebas selectivas a realizar.

- Establecer los criterios de puntuación y calificación de los aspirantes.
- Colaborar en la valoración de las pruebas selectivas.
- Velar por la objetividad y transparencia de todo el proceso selectivo.
- Cumplir las bases de la convocatoria.
- Firmar todas las actas de las distintas reuniones del tribunal.

Del Presidente:

- Convocar y moderar las reuniones del tribunal.
- Velar por el cumplimiento de las bases de la convocatoria.
- Resolver la convocatoria en los plazos previstos y firmar las actas y listas de aspirantes con nivel de aptitud suficiente.

Del Vicepresidente:

Además de suplir al Presidente en las ausencias de éste, tendrá las mismas funciones que cualquier vocal.

De los Vocales de la Empresa:

Además de las funciones genéricas de todos los miembros del tribunal, tendrán las siguientes:

- Diseñar y valorar las pruebas selectivas.
- Prestar asesoramiento durante el proceso de selección.

De los Vocales Representantes de los Trabajadores:

Además de las funciones genéricas de cualquier miembro del tribunal, tendrán como función específica el representar a los trabajadores en el proceso de selección para garantizar, colegiadamente con el resto del tribunal, el correcto desarrollo del mismo.

Del Secretario:

Tendrá como funciones genéricas la realización de todas las gestiones administrativas y de apoyo al tribunal. Además tendrá las funciones específicas siguientes:

- Confección de las pruebas selectivas.
- Custodia de las pruebas y documentos antes y después del proceso.
- Confección del acta de la convocatoria.
- Coordinación de los tribunales de selección.

FUNCIONAMIENTO

5.1. CONSTITUCIÓN

Una vez recibido el nombramiento por cada uno de sus miembros, el tribunal se constituirá a la mayor brevedad posible en una primera reunión convocada por el Presidente a través del Secretario.

5.2. REUNIONES

Constituido el tribunal, será fijada la fecha y hora de las reuniones posteriores en cada sesión, no pudiendo haber modificación de fechas de las mismas sin consulta a todo el tribunal.

5.3. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE SELECCIONADOS

El tribunal, respetando en todo caso el número de plazas a cubrir, procederá, una vez finalizado el proceso de selección, a confeccionar la lista de seleccionados, incluyendo en su caso la lista de reserva.

El área de Recursos Humanos dispondrá la publicación y difusión de las listas.

5.4. ACTAS

Las actas de cada reunión serán confeccionadas por el Secretario de la Convocatoria y firmadas por todo el tribunal en la reunión siguiente.

El documento llamado actas de la convocatoria estará compuesto por:

- Las bases de la convocatoria.
- Las actas de las reuniones.
- Un ejemplar de las pruebas selectivas realizadas y criterios de valoración.
- Las listas de las puntuaciones parciales de los participantes en el proceso.
- La lista de aspirantes con nivel de aptitud.
- La lista de seleccionados.
- Una estadística del número de participantes en cada una de las pruebas selectivas y de sus resultados.

5.5. TRATAMIENTOS DE LAS RECLAMACIONES

Tomando como referencia la fecha de publicación de la última lista de seleccionados, se abrirá un plazo de 15 días naturales para recibir las reclamaciones.

Transcurrido el plazo citado, en el caso de que existan reclamaciones, el tribunal se reunirá con carácter extraordinario para analizar y decidir sobre las mismas.
Acto seguido se disolverá el tribunal.

C. PROVISIÓN DE VACANTES

Superadas las correspondientes pruebas de selección y el período de formación en su caso, se procederá a la adjudicación de las plazas vacantes existentes en ese momento.

Teniendo en cuenta las preferencias que se establece en el artículo 39 del Convenio de Empresas Vinculadas, los empleados que promocionen elegirán plaza de acuerdo al siguiente orden de prelación:

1. Empleados para su propia residencia por orden de puntuación en el proceso de selección.
2. Resto de empleados para su provincia por orden de puntuación.
3. Resto de empleados por orden de puntuación.

4. Personal ajeno para la provincia donde tenga fijado su domicilio por orden de puntuación.

5. Resto de personal ajeno por orden de puntuación.

Cuando en el proceso varios aspirantes hayan obtenido la misma puntuación, se aplicarán los siguientes criterios:

1. En caso de empleados, se tendrá en cuenta la antigüedad en la Empresa.

2. En caso de candidatos no empleados o igualdad de condiciones previstas en el apartado anterior, se elegirá por sorteo una letra del alfabeto, la cual servirá de referencia para determinar el orden de elección por apellidos.

A todos los efectos para los empleados la fecha de efectividad del nombramiento será la de la adjudicación de plazas.

Para los aspirantes no empleados se establecerá como fecha de efectividad la del inicio de la relación laboral.

ANEXO X.

GRATIFICACIONES EN TDE POR CARGO Y/O FUNCIÓN

GRATIFICACIONES POR CARGO Y/O FUNCIÓN EN TDE

- Encargado
- Asesor Base
- Consultor
- Jefe de Proyecto de Desarrollo de Servicios
- Jefe de Producto y Comercialización
- Complemento OSME
- Conductor
- Idiomas
- Profesor Adjunto
- Función de secretariado
- Verificador-Receptor
- Responsable de Equipo Remoto (REOR)
- Responsable Unidad de Servicio (RUS)

ANEXO XI.

PROGRAMA VOLUNTARIO SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL Y BAJAS INCENTIVADAS

PROGRAMA VOLUNTARIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL (2016-2017)

En el ámbito de las tres Empresas que suscriben este Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica (TdE, TME y TSOL), las partes en el mismo han decidido promover un Plan de medidas para la suspensión individual de la relación laboral para los años 2016 y 2017, y ello bajo los principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación, y responsabilidad social.

En dicho Plan, basado en el mutuo acuerdo de empresa y trabajador, se incentivará la baja en la Empresa con fórmulas suspensivas que mantengan el vínculo con el empleado y a su vez promuevan en los trabajadores de mayor edad la conciliación de la vida laboral y personal y la capacidad de tener tiempo y medios de vida suficientes para que cada trabajador cuide durante el período suspensivo de mejorar su propia empleabilidad para su vida laboral futura incluso en otros sectores económicos.

Por tanto, se trata de facilitar la voluntaria suspensión individual del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en virtud del art. 45.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que, sin perjuicio del ofrecimiento colectivo de esta opción, dicha suspensión del contrato de trabajo tenga naturaleza plenamente individual.

a) Vigencia

El programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral tendrá una duración de dos años, iniciándose el 01/01/2016 y finalizando el 31/12/2017.

b) Requisitos

Podrán acogerse a este programa, mediante la suscripción del correspondiente Pacto Suspensivo Individual (PSI) todos los empleados en activo en fecha 1 de enero de 2015, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años en el momento de la baja, con 53 años o más años cumplidos durante 2016. Los empleados que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitarlo durante el primer trimestre de 2016. En el 2017 podrán solicitar su adhesión exclusivamente aquellos empleados que cumplan la edad de 53 años, debiendo presentar su solicitud de adhesión durante el primer trimestre del año.

La Empresa podrá condicionar la concesión de las solicitudes en función de la actividad estratégica que esté realizando el empleado, la situación de la plantilla en la localidad o provincia, a las posibilidades de sustitución del trabajador afectado y a las dificultades de reorganización del área afectada.

Para el primer año de vigencia del programa, la suspensión se hará efectiva de forma escalonada, atendiendo el número de solicitudes y la organización del trabajo, excepto para aquellos empleados que cumplan 53 años durante 2016 que causarán baja en el mes en que cumplan dicha edad. Para el siguiente año, con carácter general, se producirá en el mes en el que el empleado cumpla la edad de 53 años, salvo que la Empresa, atendiendo a las razones que concurran en el caso, establezca una fecha distinta, que no excederá del 31 de diciembre del año en el que cursen su solicitud, y, excepcionalmente, solo por necesidades empresariales podrá diferirse al año siguiente la efectividad de la suspensión.

c) Asistencia Sanitaria

A todos los empleados que se acojan al presente programa mediante la suscripción del correspondiente PSI y mientras tengan suspendida la relación laboral, tendrán derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES (cuadro médico y servicio dental franquiciado), la empresa asumirá el 100% del coste de la misma.

La póliza incluirá al cónyuge o pareja de hecho, e hijos del empleado que figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria conforme a los criterios que se determinan por la Seguridad Social.

d) Salario regulador

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en este punto, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales acreditados en el momento de la baja, que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja, dividida por 12.

e) Condiciones económicas

Se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

Asimismo, se reintegrará a los empleados el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los 65 años o fecha en que puedan acceder a la jubilación ordinaria.

El empleado se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta la fecha en que cumpla 65 años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, los empleados de Telefónica de España, ingresados antes del 1-7-92, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.

Igualmente, hasta que cumpla 65 años, Telefónica aportará a ATAM las cuotas correspondientes a la Empresa siempre que el empleado permanezca de alta en dicha Asociación, asumiendo el propio empleado el pago de su cuota de socio correspondiente.

Para los empleados de Telefónica de España, el período de suspensión no computará a efectos del devengo del Premio de Servicios Prestados, pudiendo los empleados que se acojan a este programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral en 2016 y 2017 solicitar la liquidación del mismo únicamente en el primer trimestre de 2016, según lo recogido en la Disposición Adicional Segunda del Convenio de Empresas Vinculadas (CEV).

La Empresa realizará las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja, en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho.

Por su parte, el empleado continuará realizando sus aportaciones obligatorias en los mismos términos que se indican en el párrafo anterior.

f) Otras obligaciones y derechos del empleado suspenso

o Los empleados que se acojan a esta medida, se comprometen al no desarrollo de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, directamente o a través de tercero interpuesto, que suponga competencia con las que han realizado o realizan las Empresas del Grupo Telefónica. A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

o Se comprometen a suscribir en el momento de la firma del correspondiente PSI y suspensión del contrato un Convenio especial con la Seguridad Social, que será reintegrado por la Empresa en los términos previstos en el apartado e) antes mencionado.

o Los empleados expresamente renuncian durante la suspensión a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con situaciones de desempleo, derivados de su relación laboral con Telefónica.

o En caso de fallecimiento o Incapacidad Absoluta del empleado con el contrato suspenso éste recibirá el mismo tratamiento que si de un trabajador en activo se tratase.

g) Extinción del pacto de suspensión

El Pacto Suspensivo Individual, incluido el derecho de reincorporación en la empresa, se extinguirá en los siguientes supuestos:

o Por reunir los requisitos legales necesarios para acceder a la jubilación ordinaria**.** En tal caso se extinguirá asimismo el contrato de trabajo suspendido en los términos previstos en el correspondiente Pacto de Suspensión Individual (PSI).

o Por desistimiento del trabajador o de la empresa del PSI en los términos previsto en este Anexo y efectiva reincorporación de aquél a la Empresa.

o Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

o Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u otras obligaciones contractuales vigentes durante la suspensión del contrato de trabajo.

o Por extinción del contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente contemplados como causa extintiva.

o Por incumplimiento del trabajador de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con la prestación por desempleo.

o Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento del trabajador.

o Por acceso a la jubilación anticipada o declaración de Incapacidad Total para la profesión habitual, en ambos casos se mantendrá el abono hasta los 65 años de una renta equivalente a la comprometida en el apartado e).

h) Reingreso

El trabajador tendrá la opción de reincorporarse a la empresa transcurridos tres años desde la fecha de la suspensión o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas, debiendo en tal caso preavisar a la empresa con una antelación mínima de un mes.

De no mediar denuncia por ninguna de las partes, el Pacto se prorrogará de tres años en tres años hasta que se dé algunas de las causas de terminación del Pacto previstas en el apartado g) anterior.

El trabajador suspendido en base al PSI no tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, conservando un derecho preferente de acceso a las vacantes que se produzcan en su Grupo Profesional o, en su defecto, en otro Grupo Profesional. En el caso que se inste la solicitud de reincorporación en la empresa por parte del trabajador, y por tanto se quiera extinguir el PSI, se mantendrán las condiciones de dicho Pacto hasta que se produzca la efectiva reincorporación. En este caso de efectiva reincorporación, no podrá considerarse que el trabajador mantiene ningún tipo de derechos adquiridos respecto de las condiciones que ostentaba con anterioridad a la suspensión, no computándose tampoco el tiempo de suspensión como de antigüedad a ninguno de los efectos legal o convencionalmente previstos.

Si la reincorporación se produce a instancia de la empresa, aquélla se producirá en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa y en las condiciones que contemple el PSI.

i) Comisión de seguimiento

Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo de este Plan, se constituirá una Comisión compuesta por dos representantes por cada sindicato firmante del presente documento y otros tantos por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión, se reunirá con una periodicidad anual y de forma extraordinaria en aquellas circunstancias que así pudieran requerirlo.

j) Vicisitudes

A lo pactado en el presente Plan se le aplicará lo dispuesto en el art. 4 del CEV, de forma que la anulación por parte de la jurisdicción laboral de cualquiera de las previsiones esenciales de este Plan o de las cláusulas del PSI que represente un manifiesto desequilibrio contractual implicará la obligación de negociar de buena fe para restablecer el equilibrio de intereses de las partes.

Lo anterior también será de aplicación cuando aquel desequilibrio sea fruto de una intervención del legislador que afecte sustancialmente a las previsiones del Plan o del PSI.

PROGRAMA DE BAJAS INCENTIVADAS

a) Requisitos

Podrán solicitar a lo largo de la vigencia del Plan la baja incentivada todos aquellos empleados en activo que ya lo estuviesen el 1 de enero de 2015, que cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años y **menos de 55 años de edad,** que no puedan acogerse al resto de los programas de este Plan.

Podrá denegarse la solicitud cuando el empleado esté desarrollando trabajos de carácter estratégico para el negocio.

b) Condiciones económicas

Se abonará una compensación económica equivalente de 45 días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de tres anualidades y media. El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días, entendiendo por retribución anual bruta la suma de devengos fijos que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja.

El pago del total de la compensación podrá realizarse en tres fracciones iguales; la primera de ellas, en el momento de causar baja en la Empresa.

c) Incompatibilidades

El empleado que se acoja a esta baja se comprometerá a la no realización de cualquier tipo de actividad durante el tiempo previsto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, ya sea por cuenta propia o ajena, que suponga competencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

El pago de la segunda fracción, que se efectuará una vez transcurrido un año desde la baja y la tercera, que lo será a los dos años desde esa fecha, estarán condicionadas al cumplimiento por el trabajador del compromiso de no competencia asumido por éste, quedando la empresa, en caso de incumplimiento por parte del empleado, liberada de hacer efectivos los pagos comprendidos en este apartado que puedan estar pendientes y legitimada para reclamarlos en caso de que hubieran sido abonados con anterioridad.

A estos efectos, Telefónica, tan pronto tenga conocimiento de la participación del empleado en dichas actividades, le comunicará expresamente su intención de no realizar tales pagos y, en su caso, de reclamar las cantidades indebidamente pagadas.

Aquellos empleados que se hallen vinculados por un pacto de no concurrencia de seis meses, podrán percibir el importe de la compensación expresada en el apartado b), bien en la forma descrita en los párrafos precedentes o bien en dos fracciones iguales, la primera a percibir en el momento de la baja y la segunda una vez transcurrido el citado período de seis meses.