

funcionamiento, sin que la misma especificara la capacidad máxima de la Sección aludida;

Resultando que el expediente ha sido tramitado reglamentariamente por la Dirección Provincial del Departamento de Cáceres, acompañando el informe de la Inspección Técnica de Educación y Ciencia que estima la capacidad máxima para la citada Sección en 120 puestos escolares;

Resultando que la Subdirección General de Régimen Jurídico de los Centros, en fecha 10 de enero de 1989, concede a los interesados el trámite de vista y audiencia que dispone el artículo 91 de la Ley de Procedimiento Administrativo;

Resultando que, transcurrido el plazo concedido al efecto, no se ha formulado alegación alguna por parte de los interesados;

Vistos la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 4), reguladora del Derecho a la Educación; el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio), sobre el régimen jurídico de las autorizaciones de Centros no estatales de enseñanza; el Decreto 707/1976, de 5 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de abril), sobre la ordenación de la Formación Profesional; la Orden de 14 de agosto de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 26); la Ley de Procedimiento Administrativo, y demás disposiciones aplicables;

Considerando que en la tramitación de este expediente se ha dado adecuado cumplimiento a todos los trámites procedimentales exigidos por la legislación vigente;

Considerando que, según se desprende de los informes emitidos por la Dirección Provincial de Educación y Ciencia en Cáceres, la Sección de Formación Profesional, dependiente del Centro privado «Santiago y Santa Margarita», dispone de unas instalaciones que, a tenor de lo estipulado en la Orden de 14 de agosto de 1975, permiten fijar su capacidad máxima en 120 puestos escolares;

Este Ministerio ha dispuesto fijar la capacidad máxima de la Sección de Formación Profesional, dependiente del Centro privado denominado «Santiago y Santa Margarita», sito en Trujillo (Cáceres), calle Marqués de Alayda, número 1, cuya titularidad la ostenta la Cooperativa de Padres de Alumnos del Colegio «Santiago y Santa Margarita», en 120 puestos escolares para impartir enseñanzas de Formación Profesional, Rama «Electricidad», profesión Electrónica; Rama «Automoción», profesión Mecánica del Automóvil; Rama «Administrativa y Comercial», profesión Administrativa, y Rama «Construcciones y Obras», profesión Albañilería.

Contra la presente Orden los interesados podrán interponer recurso de reposición, ante el excelentísimo señor Ministro de Educación y Ciencia, en el plazo de un mes, de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 27 de septiembre de 1989.-P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988), el Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24234 RESOLUCION de 4 de septiembre de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 10/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid.

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid se ha interpuesto por doña Francisca San José Carrido y otros, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Servicios Sociales de Valladolid, el recurso contencioso-administrativo número 10/1989, contra las Resoluciones de esta Subsecretaría, de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social, por el procedimiento de acoplamiento baremado, y de 7 de noviembre por la que se resuelven los recursos contra el acoplamiento del Instituto Nacional de Servicios Sociales.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que ostenten derechos derivados de las mismas, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 4 de septiembre de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

24235 RESOLUCION de 14 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la «Compañía Telefónica Nacional de España».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Telefónica Nacional de España», que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1989, de una parte, por miembros del Comité Intercentros de la citada Compañía, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de septiembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO 1989/90 DE LA COMPAÑÍA TELEFONICA NACIONAL DE ESPAÑA

Ciáusula 1ª. AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Telefónica y a sus empleados en todo el territorio del Estado Español.

Quedan excluidos del presente Convenio:

1. Los empleados que ocupen puestos de Alta Dirección o de responsabilidad, entendiéndose por tales los que ostenten cargo directivo de Director General, Secretario General, Subdirector General, Director de Departamento o de Servicio, Subdirector de Departamento o Servicio y Director y Subdirector Provincial, durante el tiempo de permanencia en tal situación. En caso de que cesen en su condición de cargo directivo, volverán a quedar incluidos en el ámbito del Convenio.
2. Los Jefes de Sección, Jefes Provinciales y Expertos asimilados, en tanto mantengan la situación de fuera de convenio quedarán excluidos del mismo, si bien podrán incorporarse mediante declaración individual del interesado.
3. La Empresa facilitará al Comité Intercentros y a los Sindicatos más representativos, la información relativa al número de cargos fuera de convenio, con indicación de haberes asignados genéricamente a cada cargo.

Ciáusula 2ª. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1.989, por un período de dos años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable automáticamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Ciáusula 3ª. CONCEPTOS ECONOMICOS

ASPECTOS ECONOMICOS PARA EL AÑO 1.989

Sueldo base:

Durante el año 1.989 el personal de Telefónica percibirá los sueldos base que, para las distintas categorías laborales, figuran en

Las tablas salariales adjuntas (Anexo 1). Los nuevos sueldos suponen un incremento del 6,5% con respecto a los de 1.988.

Antigüedad:

El valor de los nuevos bienes que se devenguen a partir del 1-1-1.989 será del 2,4% del sueldo base de la categoría correspondiente.

Gratificaciones Convenio:

Se incrementará el importe de cada una de ellas en un 6%, con respecto a las de 1.988.

Ayudas escolar e infantil:

Se incrementarán los importes de las mismas en un 5,5% con respecto a las de 1.988.

Dietas y plus comida:

Las cuantías de las dietas y del plus comida quedan fijadas en las siguientes cantidades:

- Dieta interprovincial	4.105	ptas.
- Dieta provincial	2.700	ptas.
- Plus comida	1.120	ptas.

Otros pluses y compensaciones:

Se incrementarán en un 5,5% los importes correspondientes a 1.988 de los pluses y compensaciones siguientes:

- Quebranto de moneda.
- Plus de entrada y salida turnos nocturnos.
- Horas en domingos y festivos.
- Dos domingos consecutivos.
- Plus de Nochebuena y Nochevieja.
- Plus de Navidad y Año Nuevo.
- Bolsa ordinaria de vacaciones.
- Incentivo de operación.
- Compensación de profesores adscritos, colaboradores y alumnos empleados.
- Plus de transporte.
- Trabajos en antena.
- Desplazamientos fuera de jornada.
- Domiciliación bancaria de cobro de recibos.

Plus de productividad:

Se acuerda el abono de un plus de productividad de 12.500 pesetas, de una sola vez, a todos los empleados fijos y contratados temporalmente que se encuentren en la situación de activo a partir de la firma del presente Convenio.

El mencionado plus se abonará en el mes de septiembre de 1.989 en proporción al tiempo de situación en activo en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de agosto de 1.989. Los empleados que en el expresado período hayan trabajado en jornada reducida, percibirán la parte proporcional correspondiente.

Este plus, que se abona de una sola vez, se incorporará a los sueldos a 31-12-89, formando parte, por consiguiente, de la masa salarial de 1.989, a efectos de servir de cálculo para el incremento de 1.990.

Revisión salarial para 1.989:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara a 31-12-89 un incremento sobre el 31-12-88 superior al 5,8%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre dicha cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primero de enero de 1.989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.990 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Forma de abono: la revisión salarial se aplicará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.990.

ASPECTOS ECONÓMICOS PARA EL AÑO 1.990

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio se garantiza un incremento de la masa salarial superior en un punto al IPC real que se registre al 31-12-90 con respecto al 31-12-89. La distribución de este incremento entre los distintos conceptos de la masa salarial se efectuará con criterios análogos a los aplicados en 1.989.

Para llevarlo a cabo, durante el primer trimestre de 1.990, tan pronto se conozcan las cifras oficiales, se incrementará la masa salarial en un porcentaje equivalente al 90% del registrado por el IPC a 31-12-89 con respecto al 31-12-88.

Si finalizado el año el IPC real al 31-12-90 más un punto, fuese superior al incremento aplicado a primeros de año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra aplicada. Tal incremento se abonará con efecto de primeros de enero de 1.990, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.991. Esta revisión salarial se aplicará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.991.

Cláusula 4ª. FONDOS SOCIALES Y ACTIVIDADES SOCIO-RECREATIVAS

El control y la gestión de las prestaciones se llevará a cabo por el Comité Intercentros y Sindicatos más representativos, para lo cual dispondrán de los medios humanos y materiales necesarios al menos

en la cuantía de los hoy existentes, tanto en los Departamentos Centrales como en las diferentes Direcciones Provinciales.

La Empresa correrá con los gastos que se originen por el mantenimiento, control, administración y gestión de este capítulo.

La distribución del monto total de los fondos se hará por la Representación de los Trabajadores.

La cuantía de los fondos se fija para 1.989 en 708 millones de pesetas.

Los criterios de adjudicación de estas prestaciones serán definidos por la Representación de los Trabajadores, respetando los actuales compromisos contraídos por la Empresa (intereses préstamos vivienda) hasta su extinción o amortización.

Economatos adscritos: el importe de los mismos que asciende en 1.988 a 86 millones de Ptas. será administrado por la Representación de los Trabajadores, siendo a cargo de la Empresa el importe que resulte superior a la media (coste tarjetas/número de beneficiarios a la fecha de efectividad del Convenio) de los economatos adscritos.

Para los economatos propiedad de Telefónica se buscarán las fórmulas necesarias para adaptarlos antes de 1.992 a la normativa de La Comunidad Europea en esta materia, conjuntamente con la Representación de los Trabajadores.

Avalés adquisición vivienda: se aumentará la cuantía actual del aval hasta 3.000.000.- ptas., como máximo.

Anticipo de tres mensualidades de carácter normal: se fija un cupo de 140 semanales suprimiendo la declaración de motivos.

Anticipo de tres mensualidades con carácter urgente: se fijarán los criterios concesión, reduciéndose a 15 días el plazo de estudio y concesión.

Actividades socio-recreativas. la Dirección de la Empresa estudiará las iniciativas que por parte de las asociaciones de los trabajadores le sean presentadas, cuyo coste, en su caso, será asumido por la propia Empresa.

La Dirección de la Empresa se compromete a estudiar en el plan de vacaciones las situaciones especiales de hijos de empleados en cuanto al desplazamiento.

Claúsula 5ª. JORNADA, TURNOS Y VACACIONES

Jornada:

Se mantiene la jornada de trabajo de 37 horas y 30 minutos semanales para todos los grupos laborales; distribuyéndose en los días de la semana en la forma que actualmente se viene realizando.

Jornada grupo Bª (operación):

El personal del grupo Bª (operación - 002, 003, 004 y 009), excepto el adscrito al servicio internacional (005 y 008), realizará la jornada de 35 horas semanales de lunes a viernes, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

Las Jornadas de operadoras/es necesarias/os en sábados y domingos o festivos para la prestación del servicio en cada Centro de Operación, se determinarán, de acuerdo a la siguiente fórmula:

Sábados:

$$JO(s) = \frac{DM(s) \times TMO}{T \times CO} + M + TA$$

Domingos y festivos:

$$JO(f) = \frac{DM(f) \times TMO}{T \times CO} + M + TA$$

Siendo:

JO(s) = Jornadas de Operadoras/es necesarias en sábados.

JO(f) = Jornadas de Operadoras/es necesarias en domingos y festivos.

DM(s) = Demanda media (llamadas o conferencias promedio sábados).

DM(f) = Demanda media (llamadas o conferencias promedio domingos y festivos).

TMO = Tiempo medio de operación por llamada o conferencia expresada en segundos.

T = Equivalente al tiempo de trabajo efectivo por jornada, expresado en segundos, después de descontar los descansos y pausas reglamentarias.

CO = Coeficiente de ocupación (ocupación media por operadora/a y hora).

M = Operadoras/es necesarias/os para la atención del servicio en el período de madrugada (1 a 7).

TA = Operadoras/es necesarias/os para realizar los trabajos auxiliares propios del servicio.

Se procurará que a todo el personal que trabaje en domingo, le corresponda hacerlo también el sábado anterior.

Con el fin de reducir al mínimo necesario el número de guardias que pudiese corresponder al personal de operación e información (grupo Bª), se posibilitará entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores a nivel provincial, los acuerdos oportunos, teniendo siempre en cuenta la plantilla y la demanda de servicio existente en cada momento.

Los turnos serán pactados a nivel provincial con los correspondientes Comités de Empresa. Los turnos de 19 a 1 y 1 a 7 se mantendrán de 6 horas aplicándose el criterio habitual, como hasta ahora, respecto a los turnos nocturnos. En estos casos, cuando el trabajo se realice en pantallas de visualización, se disfrutará de dos pausas de quince minutos, distribuidas equitativamente, no pudiendo acumularse entre sí, ni al descanso reglamentario.

Los sábados (excepto en el servicio internacional), domingos y festivos trabajados se compensarán con un día de descanso, percibiéndose la compensación económica correspondiente a la de mayor cuantía del resto de los grupos laborales.

El personal con jornada de 7 horas diarias, cuyo trabajo se realice con pantallas de visualización, disfrutará de un descanso reglamentario de 30 minutos y tres pausas de 15 minutos, distribuidas equitativamente, no pudiendo acumularse entre sí ni al descanso reglamentario. El personal con jornada reducida disfrutará de una pausa de 15 minutos, además del descanso reglamentario.

Para la prestación de servicio en Navidad y Año Nuevo se pactarán turnos especiales para la atención de los servicios mínimos necesarios, con el Comité de Empresa, teniendo derecho a dos días de libranza y el plus correspondiente o tres días de libranza el personal que realice toda o parte de su jornada los días 25 ò 1. Asimismo, el personal que trabaje los días 24 de diciembre o 31 a partir de las 21 horas, tendrá derecho al plus correspondiente.

El importe anual del incentivo de operación que se percibe actualmente, se incluirá en el sueldo base, a partir de 1-9-89 con los importes que figuran al final del Anexo 1.

No será necesario ningún tipo de identificación que no sea la del propio servicio.

Se creará una Comisión que antes del 31-12-89 estudiará la problemática específica del servicio internacional (005 y 008), y en particular con la reducción de jornada a 35 horas semanales de lunes a viernes.

Acumulación de descansos: todo el personal que tenga derecho a días de descanso, por haber trabajado en sábados, domingos y festivos, podrá acumularlos con un máximo de cinco días, siempre y cuando no se perjudique el disfrute de las vacaciones de otros empleados y las necesidades del servicio lo permitan. Las posibles discrepancias que puedan surgir a nivel provincial por la aplicación de esta norma, serán negociadas por el Comité de Empresa y la representación de la Dirección.

Turnos:

Los turnos se publicarán con cuatro semanas de antelación.

Guardias:

Durante las guardias de domingos y festivos entrará también el grupo de redes (asistencia técnica y conservación planta exterior), estableciéndose para ello un calendario rotatorio entre todo el colectivo. Solo se repararán las averías urgentes.

Vacaciones:

Los empleados de los Servicios de Comercial, Mantenimiento de Planta, Asistencia Técnica y Operación e Información de las capitales de las provincias de Gerona, Barcelona, Tarragona, Castellón, Valencia, Alicante, Murcia, Almería, Granada, Málaga, Cádiz, Huelva, Baleares, Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife y sus localidades costeras, que, a petición propia y según las necesidades de la Empresa, disfruten la totalidad de sus vacaciones, bien de manera continuada o en las dos fracciones de 20 y 10 días en los meses no comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, tendrán derecho a una bolsa extraordinaria de vacaciones de 40.000 pesetas., sea cual fuere el mes en que las disfruten. En el supuesto de que sólo se disfrutara el período de 20

días en los meses no comprendidos entre las fechas indicadas, la bolsa extraordinaria de vacaciones será de 25.000 pesetas.

La bolsa ordinaria de vacaciones, que experimenta el incremento indicado en aspectos económicos, continuará abonándose para el resto de empleados que soliciten vacaciones fuera de los meses de junio a septiembre, en las mismas condiciones actualmente reguladas.

Permisos:

Por lactancia: se extenderá el derecho a la madre o padre adoptante.

Por exámenes: se concederá permiso con sueldo para la asistencia a las pruebas parciales liberatorias para la obtención de cualquier título académico o profesional.

Se concederá permiso con sueldo por enfermedad grave y/o intervenciones quirúrgicas, siendo su duración de 2 a 5 días.

Se concederá permiso sin sueldo de 1 a 6 meses al año con reserva de plaza, regulado por los arts. 134 a 138 ambos inclusive de la vigente Normativa Laboral, previo informe de la Dirección de la Empresa y Comité correspondiente así como de las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos.

Fiestas locales:

Se concederá reducción de dos horas en la jornada laboral durante 5 días, al año.

Si por razones de servicio no se pudiera disfrutar de la citada reducción, se acordarán a nivel provincial, con el Comité de Empresa y los Sindicatos más representativos otras fórmulas concretas de aplicación.

Jornada partida en trabajos de instalaciones y averías y servicios de atención al público:

Podrá establecerse jornada partida para todo el personal que voluntariamente lo acepte y se mantendrá en dicha jornada partida por períodos de seis meses renovables voluntariamente.

Se establecen, con efectos a partir de la firma del presente Convenio, los importes siguientes, como plus de jornada partida por día efectivo de trabajo:

- 1.500,- ptas. para las capitales de las provincias de Madrid, Barcelona, Alicante, Valencia, Baleares, Málaga, Sevilla y Vizcaya.
- 1.000,- ptas. para las restantes localidades.

En el supuesto de que al personal voluntario fuera superior al 25% se establecerán las rotaciones oportunas en la misma unidad, cada seis meses, en tanto subsistan las necesidades de tal jornada partida a juicio de la Dirección.

Jornada reducida:

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

Se concederán todas las peticiones de jornada reducida. Las posibles negativas serán negociadas con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos.

En las unidades de trabajo en las que se realicen turnos de 24 horas, la jornada reducida se concederá, exclusivamente, entre las 7 y 21 horas.

Cláusula 6ª. EMPLEO

Para la ejecución y seguimiento de lo pactado, se mantiene la Comisión paritaria de Empleo, creada por el anterior Convenio e integrada por tres representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercéntricos y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos y por cinco representantes de la Dirección de la Empresa.

La Dirección de Telefónica se compromete a mantener el nivel de empleo, a cuyo efecto se crearán tantos puestos de trabajo fijo como bajas definitivas de empleados fijos se produzcan por cualquier causa, de forma que no se reduzca la plantilla numérica globalmente considerada.

Además, durante el primer año de vigencia de este Convenio se producirá un incremento neto de plantilla fija de 3.800 puestos de trabajo, lo que unido a la transformación de empleo temporal en fijo que se detalla en el apartado d) de esta cláusula, supondrá un incremento mínimo neto total de plantilla de 4.000 puestos a 31 de diciembre de 1.990 en relación con la existente en 1 de enero de 1.989.

La Dirección de Telefónica garantiza, asimismo, que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas o técnicas no podrá ser causa de bajas en la Empresa. En este sentido continuará el desarrollo de acciones concretas conducentes a dar solución a los excedentes de plantilla que surjan en cualquier grupo laboral, previa concertación con la Representación Sindical.

a) Comisión paritaria de Empleo:

Serán funciones de la Comisión paritaria de Empleo, entre otras, las siguientes:

1. Emitir informe sobre el proyecto P.A.E. antes de ser aprobado por la Dirección de la Empresa.
2. Tener conocimiento de cuantas modificaciones cuantitativas y cualitativas sean necesarias o vayan a ser necesarias, a juicio de la Dirección, introducir en el plan acordado.
3. Ser informados periódicamente del grado de cumplimiento o desviación producidos en la implantación del P.A.E.
4. Ser informados sobre los planes aprobados por la Dirección de la Empresa, cuya implantación pudiera significar variación cuantitativa del empleo, de forma global o en relación con un colectivo o grupo determinado, así como cualquier tema relacionado con este apartado.

5. Para lograr una adecuada redistribución del personal, la Comisión de Empleo podrá acordar la celebración de convocatorias y concursos de traslados de carácter restringido en los que podrán participar exclusivamente los empleados que estén destinados en localidades en las que exista excedente de plantilla de su grupo laboral o categoría profesional. Para determinar la existencia de sobrante o déficit de plantilla en algunas localidades se facilitará a la mencionada Comisión la información necesaria, incluyendo los baremos de plantilla aplicados. Asimismo, la Dirección de la Empresa informará detalladamente a la expresada Comisión sobre los Planes Anuales de Empleo para que pueda efectuar el seguimiento de su aplicación.

b) Planes de Empleo:

A fin de recoger la opinión de la Representación de los Trabajadores sobre estos planes, dentro del último cuatrimestre del año, la Dirección de la Empresa se compromete a enviar dicho documento a la Comisión de Empleo, para que, en el plazo de 15 días naturales desde su entrega, emita informe con las consideraciones que estime pertinentes. Si pasado el plazo citado no emitiera su informe, el proyecto del P.A.E. seguirá su curso para su aprobación por la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa informará a la Comisión de Empleo sobre los planes de recursos humanos a medio y largo plazo que se elaboren. En este sentido, se acuerda la entrega del documento "Recursos Humanos de Telefónica 1.991-1.995" no más tarde del mes de junio de 1.990, cuya elaboración está prevista para el primer semestre de dicho año. En este documento se recogerán con especial relevancia los cambios que pudieran operarse en los grupos laborales como consecuencia de la evolución tecnológica y la entrada en mercados de libre competencia.

c) Contratación temporal:

Se recurrirá a la contratación temporal únicamente para cubrir aquellos puestos de trabajo que obedezcan a necesidades coyunturales y no permanentes. La Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Empleo relación de los puestos de trabajo que vayan a cubrirse con esta modalidad de contrato. Para el acceso a estos puestos de trabajo se realizarán pruebas objetivas con la participación de la Representación de los Trabajadores en el proceso de selección.

Los contratos temporales que se suscriban a partir de la fecha de la firma del presente Convenio incluirán el derecho, del personal afectado por esta modalidad de contratación, a percibir el sueldo base correspondiente al nivel de nuevo ingreso establecido para la categoría laboral respectiva.

Todo el personal contratado temporalmente podrá participar en las convocatorias, con menor preferencia que el personal fijo de plantilla y mayor que el ajeno.

d) Incremento del empleo fijo:

La Dirección de la Empresa se compromete a la ampliación de la oferta actual de empleo fijo en las cantidades y categorías siguientes:

- Mecánicos	688
- Empalmadores	920
- Celadores	481

- Administrativos 205
- Telefonistas 306

Una vez establecido el número de puestos que en cada categoría y residencia deben ser considerados con carácter fijo, para cubrirlos se procederá de la forma siguiente:

1. Se atenderán en primer lugar las peticiones de traslado existentes de personal de plantilla.
2. Para las plazas restantes y para aquellas otras que se produzcan como consecuencia de la concesión de los traslados, se publicarán convocatorias para cada una de las categorías citadas, en las que participarán los empleados de plantilla que reglamentariamente tengan derecho a hacerlo y los empleados con contrato temporal en vigor.
3. Realizadas las pruebas de selección, los empleados de plantilla o temporales seleccionados tendrán preferencia para ocupar plazas dentro de la provincia donde tuvieren su residencia laboral, adjudicándose las sobrantes entre el resto por orden de puntuación.
4. Las plazas no cubiertas se ofrecerán a través de convocatorias provinciales a personal ajeno.

e) Contratación directa de personal:

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa podrá contratar directamente, previo informe de la Comisión de Empleo, con incorporación a la plantilla una vez superado satisfactoriamente el período de prueba, el personal altamente cualificado que precise, con un máximo de 50 durante la vigencia de este Convenio, siempre que se haya comprobado que no existe personal de estas características en la Empresa, a cuyo efecto se publicará previamente el perfil del puesto a ocupar en el boletín telefónico.

La Dirección de la Empresa promoverá programas con las Escuelas Técnicas Superiores y las Facultades Universitarias de Ciencias Físicas e Informática para la tutela de alumnos destacados en aquellas titulaciones que puedan interesar según la situación del mercado de trabajo de forma que se produzca la integración automática en plantilla una vez finalizados los estudios académicos. A tal efecto se establecerán los procedimientos oportunos de seguimiento, por la Comisión de Empleo, de la selección de los citados alumnos completándose con su rendimiento posterior durante el período de pruebas, con un máximo de 150 por año.

En el supuesto de que entre dichos alumnos hubieran algunos que fueran ya empleados de plantilla de otras categorías que simultanean el trabajo con sus estudios, quedarían incluidos en dichos programas para su pase al grupo 2 una vez finalizados aquellos.

Si fuera necesario extender en el futuro estos programas a otras titulaciones deberá acordarse así en la Comisión de Empleo.

Con independencia de todo ello, la Dirección de la Empresa establecerá un inventario del potencial existente para conocer en detalle las titulaciones, conocimientos, experiencias, etc... de su personal.

El personal a que se refiere este apartado, se considerará empleo adicional al contemplado en el PAE correspondiente.

f) Contratas de trabajo de planta exterior:

En aquellas actividades para cuyo desarrollo se recurra, parcialmente, a medios ajenos a la Empresa, el volumen de trabajo encomendar a las empresas contratistas será siempre el mínimo indispensable, asegurándose en todo caso la plena ocupación del personal de Telefónica.

Continuando en esta línea, Telefónica se compromete a vigilar y supervisar la calidad de los trabajos efectuados por esas contratistas.

Con independencia de ello, la Dirección de la Compañía se compromete a informar al Comité Intercentros y a los Sindicatos con presencia en dicho Comité, sobre la política de contrataciones, facilitando los datos relativos a concursos globales de contratación de planta exterior y asistencia técnica que, en su caso, se produzcan, especificando las empresas adjudicatarias, número de puntos contratados por cada provincia, tanto de construcciones como de conservación y asistencia técnica, y precio unitario del punto.

Se realizará un estudio de necesidades de personal para los trabajos de construcciones y conservación de líneas y redes en cada provincia, con el fin de ajustar la distribución de puntos a contratar con empresas ajenas, a las plazas no cubiertas con plantilla propia.

Clausula 7ª. HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Tendrán el carácter de horas extraordinarias por fuerza mayor las 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 las redes básicas de comunicaciones o de transmisión de datos, como, por ejemplo: IBERCOM, IBERPAC, radioenlaces y cables coaxiales o submarinos y, en general, los que originen incomunicación parcial de zonas de grandes capitales o total de otras localidades o incomunicaciones totales o parciales que afecten gravemente al servicio telefónico de Centros Hospitalarios, Policías, Guardia Civil, Acuartelamientos y otros Organismos Públicos o Servicios Públicos.

Tendrán el carácter de horas extraordinarias estructurales las que haya que realizar con motivo de períodos punta de producción, ausencias imprevistas de trabajadores y cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, así como las necesarias para la reparación de averías que originen incomunicación parcial de localidades.

Las horas extraordinarias, cualquiera que sea su naturaleza, se abonarán con el incremento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo que establezcan las disposiciones legales vigentes en la materia. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, podrá pactarse la compensación de las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, a razón de 1 h. 45 minutos por cada hora extraordinaria, en lugar de retribuir las económicamente, previo acuerdo de los trabajadores afectados con la representación de la Dirección.

No se realizarán horas extraordinarias en jornada nocturna ni por trabajadores reclassificados o acopiados provisionalmente en razón a su estado de salud, excepto en suuestos de fuerza mayor.

La determinación de las horas extraordinarias estructurales se efectuará mediante acuerdo entre el Comité de Empresa, Sindicatos más representativos y la Dirección a nivel provincial, previamente a la realización de las mismas.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los respectivos Comités de Empresa y a los Sindicatos más representativos sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho periodo, incluidas las que se compensen con descanso, que, a su juicio, deban calificarse como estructurales o de fuerza mayor, concretando las causas y, en su caso, la distribución por unidades de trabajo. En caso de discrepancia, se reputarán como estructurales siempre que no sobrepasen el límite asignado a la Dirección Provincial o Departamento correspondiente, y en tal sentido emitirán el preceptivo informe en el plazo de 5 días a partir de la recepción de la información facilitada por la Empresa. 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, a través de la Comisión estatal de Horas y Tareas (que estará formada por parte de la Representación de los Trabajadores con tres miembros designados por el Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo a nivel Estatal) y de las Comisiones provinciales creadas al efecto, efectuarán un riguroso control de la realización de horas extraordinarias con el fin de adoptar las medidas necesarias tendentes a disminuir drásticamente el número de horas, y su reconversión en empleo, si ello fuera posible.

En este sentido, será competencia en esta materia de la Comisión estatal

- Discutir con carácter previo la asignación y distribución provincial de horas estructurales.
- Recibir y analizar en detalle la relación de horas efectuadas, tanto las compensadas con tiempo como económicamente, así como los motivos que las hayan originado.
- Cuando como consecuencia del análisis anterior se detecten situaciones no coyunturales u otras circunstancias que justifiquen la creación de empleo alternativo así lo propondrán a la Comisión de Empleo a los efectos oportunos.

Será competencia de la Comisión provincial:

- Determinar con carácter previo a su realización, la necesidad, número y naturaleza de las horas.
- En caso necesario, arbitrar sistemas objetivos de asignación individual de horas.
- Efectuar un seguimiento, en su ámbito, de las horas realizadas tanto de las compensadas económicamente como con tiempo.

Estas Comisiones Provinciales estarán formadas por un miembro del Comité de Empresa correspondiente, así como por un miembro de cada

uno de los Sindicatos más representativos, y tres representantes de la Dirección.

Por las horas extraordinarias compensadas económicamente se cotizará un 2% por parte de la Empresa y el trabajador a la entidad de previsión social complementaria, en el caso de que llegue a crearse y a partir de dicho momento.

Clausula 8ª. TAREAS

A partir de la firma del presente Convenio, la utilización de tareas como medio de apoyo a la gestión sólo se realizará después de un estudio de los recursos disponibles y una vez agotadas otras alternativas.

La realización de tareas queda limitada a los siguientes casos:

- Trabajos derivados del cambio de tarificación, cuando se produzca una variación de tarifas.
- Modificaciones estructurales generalizadas en los equipos de planta, cuando sea necesario realizarlas en un corto periodo de tiempo.
- Cambio de numeración.

Asimismo, excepcionalmente se podrán realizar tareas para la realización de proyectos y aceptación de nuevas instalaciones, hasta tanto no sean operativas las medidas alternativas que se fijen de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores. En cualquier caso estas medidas alternativas se fijarán dentro del último trimestre de 1.989. Entre estas medidas tendrá especial consideración la creación de empleo alternativo, de ser posible.

En cualquier caso, sólo se encargará trabajo mediante tareas hasta un límite equivalente al 60 por ciento de la producción de cada empleado dentro de su jornada laboral.

Los trabajos deberán ser, necesariamente, realizados por el personal especializado de las unidades implicadas en dicha elaboración.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores harán el seguimiento a través de las Comisiones de Horas y Tareas, con el fin de adoptar las medidas necesarias tendentes a disminuir el número de tareas, con relación a la media realizada en 1.988 y 1.989.

Clausula 9ª. SALUD LABORAL

Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo serán paritarios y los acuerdos se tomarán exclusivamente por mayoría.

Se habilitará una reserva mensual de 10 horas para aquellos miembros del Comité de S.H.T. (que serán acumulables a las que les pudiera corresponder), que sean Delegados Sindicales o Representantes de los Trabajadores con las facultades y derechos que les confiere la legislación vigente.

Se negociará con carácter previo a la introducción de nuevas tecnologías, materiales, herramientas, etc..., así como reestructuraciones o reorganizaciones que supongan cambios en las condiciones de trabajo desde el punto de vista de la salud.

Los miembros de los comités de S.H.T serán informados de la producción de daños para la salud de los trabajadores, teniendo acceso a la documentación que por este motivo, deban elaborar los órganos de la Empresa.

Los Comités de S.H.T. promoverán y fomentarán la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa en materia de salud laboral.

Los Comités de S.H.T 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 S.H.T. 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 S.H.T. podrán acompañar a los técnicos de la Empresa en las evaluaciones del medio ambiente y condiciones de trabajo.

Los miembros de los Comités de S.H.T. podrán tener acceso a los documentos relativos a salud laboral sin otra limitación que la que se deriva del derecho a la intimidad de las personas o del carácter de confidencialidad médica.

Los miembros de los Comités de S.H.T. 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 aprobados en el seno del Comité de S.H.T.

Si el riesgo de accidentes 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.

El Servicio de Medicina del Trabajo realizará en el plazo de nueve meses un estudio médico sobre la población laboral, atendiendo especialmente a la población femenina, y dentro de ella la que utiliza videoterminals. El proyecto de dicho estudio será consensuado con la Representación de los Trabajadores.

Todos los proyectos con memoria, documentación gráfica y aquellos otros que puedan implicar riesgo correspondientes a los trabajos de planta exterior, deberán contar con un preceptivo estudio de seguridad que incluya la ordenación del proceso de trabajo.

Se mantiene la vigencia de la cláusula octava del Convenio Colectivo 1.987-1.988, salvo en los apartados modificados en la presente cláusula.

El plazo máximo para la terminación del mapa de riesgos "tipo", actualmente en período de elaboración, será el 30-9-89. A partir de esta fecha y en plazo máximo de dos años, estarán confeccionados

todos los mapas de riesgos, en los que se evaluarán por áreas territoriales los trabajos penosos, peligrosos e insalubres.

Se crearán comisiones de trabajo, con los siguientes cometidos:

- Actualización del libro de normas, adaptándolo a la nueva filosofía de salud laboral y confección de un calendario de aplicación con fecha de terminación 30-9-90. Tanto este libro de normas como el calendario se incorporarán al Convenio Colectivo como parte integrante del mismo.
- Estudios de trabajos con riesgos especiales.

Cláusula 10ª. EMPRESA COLABORADORA Y SERVICIOS MEDICOS

Empresa Colaboradora

Se acuerda mantener las actuales prestaciones.

Aunque los acuerdos suscritos con el INSALUD exigen una responsabilidad a la dirección de la Empresa que origina la necesidad del voto de calidad del Presidente, y por tanto éste subsistirá, la empresa se compromete a intentar que en la mayoría de los casos los acuerdos se adopten por unanimidad, reservándose el uso del voto de calidad para casos excepcionales que afecten gravemente a la Empresa Colaboradora.

En la Comisión paritaria que se crea (integrada por 3 representantes del Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo, así como los correspondientes miembros de la Empresa) se determinará la oportunidad de la figura de Secretario de Gestión o Administrador y sus posibles funciones.

Esta Comisión se encargará de modificar las normas actuales de la Empresa Colaboradora, fijando criterios que garanticen la no discriminación en el envío de pacientes a consultores privados, que en todo caso se acordará en función del diagnóstico médico. Asimismo, la citada Comisión elaborará, antes del 31 de mayo de 1.990 un estudio para determinar las soluciones tendentes a lograr que en lo sucesivo no siga existiendo déficit en la gestión de dicha Empresa Colaboradora.

Mientras tanto, la Empresa se hará cargo del déficit actual y no adoptará medidas que supongan reducción de las actuales prestaciones.

El sistema asistencial de la Empresa Colaboradora se configurará como sistema mixto.

Se mejorará la gestión del personal sanitario de la Empresa Colaboradora para asegurar el futuro de la misma.

Se generalizarán campañas de información y formación sanitaria, para que, manteniendo en lo fundamental las actuales prestaciones, se racionalicen los gastos de la Empresa Colaboradora.

Servicios Médicos

Se llevará a cabo una revisión de las actuales condiciones psicofísicas requeridas para ingresar en la Empresa. Los nuevos baremos de aptitud se trazarán en base a la discapacidad de los aspirantes, relacionando ésta con los requerimientos de cada puesto de trabajo y siempre que puedan desempeñar con seguridad y eficacia las tareas propias de la categoría para la que son contratados. Una vez elaborado

se facilitará a la Representación de los Trabajadores, para su discusión antes de su puesta en práctica.

El reconocimiento médico periódico se realizará mediante un nuevo diseño basado en el análisis de riesgos, bien sean éstos laborales o genéricos (edad, sexo, herencia, antecedentes, etc.), para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad, de todos los trabajadores.

Se hará una revisión cardiovascular (con E.C.G.) a todos los trabajadores mayores de 40 años o a aquellos en que clínicamente esté indicado a juicio médico.

Se hará una audiometría anual a todos los trabajadores que tengan riesgo acústico o en aquellos casos donde clínicamente esté indicado a juicio médico.

Se hará una exploración ginecológica anualmente, de carácter voluntario, a todas las trabajadoras mayores de 35 años o a aquellas que sin alcanzar esta edad voluntariamente lo soliciten.

Las exploraciones radiológicas anuales se especificarán a periodos de 3 años, como mínimo, salvo cuando existan circunstancias clínicas singulares que aconsejen realizarlas en intervalos menores o a petición del propio trabajador. La radioscopia será utilizada como medio diagnóstico individual a criterio médico.

Se incluirán análisis de glucemia, colesterol y ácido úrico, a cuyas determinaciones podrán sumarse otras cuando a juicio médico se crea necesario.

Se llevará a cabo una inspección de la piel o examen epidérmico general en el conjunto de exploraciones clínicas que se practican en los reconocimientos médicos periódicos.

Se llevarán a cabo espirometrías computerizadas en aquellos casos donde se detecte riesgo respiratorio de algún tipo, independientemente de otras pruebas diagnósticas complementarias que pudieran estar indicadas.

Se redactará un proyecto de reglamento interior para los Servicios Médicos cuya finalidad será ordenar y coordinar el sistema sanitario que la Empresa pone al servicio de la salud comunitaria de los trabajadores. La parte que afecte a los empleados usuarios será negociada con los Representantes de los Trabajadores. Dicho reglamento será consultado con la Representación de los Trabajadores y se inspirará en el marco legislativo vigente del Estado y en los convenios y recomendaciones suscritos por éste con organismos internacionales (OIT-CEE).

Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria de los trabajadores, basada en campañas salubristas y de medicina preventiva.

Durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, el eje de dichas campañas será: la lucha contra el hábito de fumar, contra el alcoholismo y la drogadicción, contra la obesidad y el riesgo cardiovascular, contra los accidentes de tránsito vial, y, asimismo, para la formación en socorrismo y primeros auxilios, del mayor número de empleados que sea posible.

Se optimizará el uso de las instalaciones sanitarias de los Servicios Médicos.

Se desarrollará el proyecto de informatización de los Servicios Médicos, ya iniciado, una de cuyas aplicaciones será creación de un archivo de expedientes médicos individuales, adoptando las medidas necesarias que garanticen el respeto al derecho a la intimidad personal.

Aún estando recogido anteriormente, será prioritario:

- La confección del Reglamento de los Servicios Médicos, que deberá ser consensado por la Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa.
- El desarrollo del plan de formación y reciclaje de los trabajadores de la salud.
- La optimización del uso de las instalaciones y medios de personal de los Servicios Médicos.
- El reconocimiento específico para los trabajadores sometidos a turnos.

Personal de pantallas

Para todo el personal cuyo trabajo habitual consista en utilizar pantallas de visualización, se adoptarán, las siguientes medidas preventivas:

- a) Serán reconocidos obligatoriamente antes de ocupar el puesto de trabajo para dictaminar su aptitud visual.
- b) El reconocimiento médico periódico se realizará anualmente en función de los riesgos potenciales prefigurados y mediante las oportunas pruebas específicas.
- c) Dicho reconocimiento médico anual incluirá un estudio oftalmológico especializado, que podrá repetirse con intervalos menores a petición del trabajador, en casos justificados, o por indicación médica.
- d) Los medios correctores de las enfermedades oculares que se deriven de este tipo de trabajo (gafas, lentes, etc.) serán a cargo de la Empresa.

Conductores

Con independencia de los reconocimientos médicos que se vienen realizando, el personal que realice funciones específicas de conducción de vehículos pesados (más de 3,5 toneladas), y de transporte colectivo de personas, serán reconocidos anualmente mediante pruebas específicas relacionadas con el riesgo vial prefigurado.

Clausula 11ª. TRASLADOS Y PERMUTAS

Traslados:

La provisión de vacantes por el procedimiento de concurso de traslados para el personal fijo o de plantilla se ajustará a las normas siguientes.

a) Socilitudes:

1- Podrán solicitar traslado todos los empleados que lleven al menos un año de servicios efectivos en la Empresa con

carácter de fijos o de plantilla. A estos efectos se considerará como fecha de ingreso en plantilla la de la toma de posesión.

2- Todo empleado que reúna el requisito anteriormente citado y desee cubrir vacante de su grupo o subgrupo laboral en otra residencia, deberá formular la oportuna petición, en la que podrá solicitar hasta veinte localidades, indicando el orden de preferencia que será tenido en cuenta en el fallo del concurso.

3- Las solicitudes se formularán entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre y tendrán vigencia durante todo el año siguiente. En el resto del año, únicamente podrá 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:

- Personal reclasificado que no pueda ser acopiado en su propia residencia.
- Solicitudes de reingreso de excedencia, cuando sea necesario por no existir o no solicitar vacante en su antigua residencia.
- Personal procedente de excedencia que reingresa en residencia distinta a la que tenía en activo por no haber vacante en la anterior.

b) Listas y preferencias:

1- Dentro del primer mes de cada año se publicarán las listas por grupos o subgrupos laborales y localidades solicitadas, y dentro de ellas se ordenarán de mayor a menor preferencia de los solicitantes.

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 figuren en dichos listados los interesados puedan efectuar las reclamaciones que consideren oportunas. Una vez resuelto el concurso no se admitirán nuevas reclamaciones al respecto.

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

a) Reclasificados que no pueden ser acopiados en su propia residencia.

b) Empleados que fueron reclasificados y trasladados con tal motivo para regresar a su residencia de origen mientras dure tal situación.

Si recuperan su capacidad, de forma que puedan reintegrarse a la función que ostentaban al producirse la incapacidad, tendrán preferencia para regresar a su población de origen, siempre que lo soliciten en el

primer trimestre siguiente a la fecha de la decisión de la Seguridad Social.

A igual preferencia de las mencionadas o en el supuesto de no existir ninguna de ellas, el orden de preferencia que se establece será el siguiente:

a) Empleados que hayan permanecido en la misma residencia laboral durante dos años como mínimo ininterrumpidamente con independencia de los pases de grupo o subgrupo que hayan experimentado.

Igualmente tendrán esta preferencia aquellos empleados que aún no llevando dos años en su actual residencia hubiesen accedido a ella como consecuencia de por convocatoria por no existir vacantes en su localidad de origen y únicamente para la citada localidad y en tanto mantenga la categoría y residencia adquiridas en dicha convocatoria. Esta preferencia se extinguirá cuando el empleado no haga uso de la misma en el plazo reglamentario.

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

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

d) Mayor edad.

La preferencia legal establecida en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores que sea reconocida en fecha posterior a la solicitud, pero con anterioridad al fallo, será considerada en dicho fallo.

c) Vacantes nueva creación y concursos cerrados:

Conocidas las solicitudes del concurso abierto, se anunciarán en el boletín telefónico en concurso cerrado las localidades en las cuales se creen plazas de nueva creación para categorías laborales no existentes con anterioridad en las mismas y aquellas otras para las que no hubiese habido peticionarios en el concurso abierto. En estos supuestos se podrá formular solicitud por los interesados de hasta diez plazas entre las anunciadas. Ambos concursos se resolverán simultáneamente dando prioridad en un mismo empleado a las plazas solicitadas en el concurso abierto. Los concursos cerrados se anunciarán al menos 45 días antes del fallo conjunto con el abierto.

d) 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 12 meses entre las fechas de concesión en el boletín telefónico. A estos efectos se considerará también traslado voluntario al 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.

Cuando no exista previsión de celebrar convocatoria para algún grupo o subgrupo, se efectuará un fallo de concurso de traslados al año para cubrir posibles vacantes o para lograr una mejor distribución del personal y estabilidad de la plantilla.

Una vez publicados los traslados en el boletín telefónico se cumplimentarán en todos los casos en el plazo máximo de 45 días.

-Al principio de cada trimestre se anunciará en el boletín telefónico el calendario de fallos de concursos de traslados a publicar en el trimestre. Esta publicación tendrá carácter orientativo, y servirá para cerrar el plazo de presentación de solicitud de anulación de solicitudes, que terminará 30 días antes de la fecha de publicación anunciada.

No se admitirán renunciadas, 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 en la convocatoria ulterior.

Concedido el traslado quedarán anuladas automáticamente el resto de localidades que se hayan solicitado.

e) Comisión de Traslados:

-Se constituirá una Comisión paritaria formada por parte de la Representación de los Trabajadores con tres miembros designados por el Comité Intercentros y uno más por cada Sindicato más representativo a nivel Estatal, y la Dirección, cuyas funciones serán:

-Controlar los concursos normales y especiales de traslados, las permutas, así como las adjudicaciones de plazas. A tal fin se facilitará a la Representación de los Trabajadores y a los Sindicatos más representativos, relación de solicitudes presentadas, vacantes ofrecidas a concursos y resultado del mismo.

-Acordar la concesión o prórroga, si procede, de traslados provisionales.

f) Transitoria:

Transitoriamente el plazo de admisión de solicitudes para el año 1.990 se ampliará hasta el 31 de diciembre de 1.989. Podrán formular solicitud de traslado aquellos empleados de nuevo ingreso que habiendo finalizado su

Convocatoria dentro del año 1.988, incluido el curso de formación en su caso, hubieran tomado posesión de su plaza en 1.989. En este caso las listas por grupos o subgrupos laborales a que hace referencia la norma 4, se publicarán durante el mes de febrero.

El nuevo sistema de traslados que aquí se establece comenzará a aplicarse en las solicitudes que se formulen para el año 1.990. En los concursos que se resuelvan en 1.989 regirán las normas establecidas en la cláusula 14 del Convenio 1.987-1.988.

Concursos especiales de traslado:

Cuando se precise cubrir puestos de trabajo que requieran determinadas condiciones de especialización o conocimientos que no estén, unas u otros, comprendidos o implícitos en los que reglamentariamente definen a la categoría profesional exigible para la cobertura de tales puestos, se expresará en el anuncio que a tal efecto se publicará en el boletín telefónico el número de plazas a cubrir, cuáles son los conocimientos y condiciones y las pruebas acreditativas de su posesión, a que habrán de someterse, en su caso, los aspirantes, incluidos los residentes de la propia localidad en donde estén ubicadas las plazas.

En la elaboración del anuncio y en la realización de las pruebas participarán los Representantes de los Trabajadores en la misma forma que en las convocatorias de ingreso o promoción, es decir, un vocal designado por el Comité Intercentros y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos.

La adjudicación de las plazas se efectuará aplicando a los declarados aptos las preferencias indicadas en los traslados ordinarios, esto es, mayor antigüedad efectiva en el grupo o subgrupo laboral, mayor antigüedad en la Empresa y mayor edad, por este orden.

Permutas:

A la vista del sistema de traslados establecido, el personal del mismo grupo o subgrupo laboral podrá permutar entre sus respectivos destinos, si no existen perjuicios para terceros, sin derecho a percepción de gastos de traslado ni dietas y siempre que hubiesen solicitado con anterioridad plaza en concurso de traslados, debiendo permanecer en la nueva residencia dos años como mínimo para optar en un nuevo concurso de traslados o permutar su destino.

La concesión de las permutas será publicada en el boletín telefónico para conocimiento general.

Cláusula 12ª. CAMBIOS DE ACOPLAMIENTO

El párrafo primero del punto 1º del título "cambios de acoplamiento" de la cláusula decimocuarta del Convenio Colectivo 1.987-1.988, queda redactado como sigue:

Todo empleado que desee cubrir vacante de su grupo o subgrupo laboral dentro de la localidad de residencia y haya permanecido sin cambiar de acoplamiento voluntariamente durante el último año, podrá solicitarlo entre el 15 de noviembre y el 15 de diciembre. Su petición tendrá vigencia durante todo el año siguiente. En la misma podrá hacer constar hasta diez acoplamientos diferentes. Una vez efectuada la solicitud podrá anularse la petición de alguna o de todas las vacantes solicitadas, pero no se aceptará la modificación de las mismas.

Permaneciendo en vigor el resto del título mencionado.

Clausula 13ª. INNOVACIONES TECNOLOGICAS E IMPACTO L.O.T.

En las reuniones que se celebren entre la Comisión Directiva 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 de la Empresa: introducción de nuevas tecnologías, evolución de las redes y servicios, aspectos organizativos, comerciales, legales, política de filiales y contratos, recursos humanos, etc...

Con independencia de estas reuniones y al objeto de lograr un seguimiento permanente y profundo de las repercusiones que las innovaciones tecnológicas y la aplicación de la L.O.T. tengan en Telefónica, se crean dos comisiones paritarias:

- Una Comisión central de Tecnología.
- Una Comisión de Impacto LOT-CEE.

COMISION CENTRAL DE TECNOLOGIA

Estará formada por tres representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos y cinco representantes de la Dirección.

Para llevar a cabo dicho cometido, la Comisión tendrá conocimiento, con una antelación mínima de 60 días, respecto a de su posible aprobación, salvo causas justificadas, que podrá ser inferior este plazo, de cualquier nuevo proyecto o sistema que se piense introducir.

En este sentido, la Dirección de Telefónica entregará la siguiente información:

Aspectos Técnicos:

- Planes concretos de obras y líneas, especificando los distintos sistemas.
- Estructura de operación, mantenimiento y sostén de cada red y/o servicio.
- Informes referidos a calidad, actuales y futuros.
- Ritmos o cronogramas de implantación.

Aspectos Laborales:

- Volumen de empleo afectado.
- Nuevas funciones laborales que puedan llevar asociadas.
- Categorías idóneas.
- Planes específicos de formación.
- Incidencia en S.H.T.

Aspectos Globales:

- Ventajas económicas que pueda suponer su introducción.
- Concreción de opciones estudiadas y razones de la opción seleccionada.
- Participación de la Industria Nacional.
- Mejoras que se piensan obtener de cara al servicio público.

CONCLUSIONES

Se efectuará un análisis cualitativo y cuantitativo del impacto laboral que la Dirección negociará con la Representación Sindical.

Asimismo, la Dirección entregará documentación relativa a los estudios de prospectiva que realice sobre nuevos servicios y redes, incluyendo un apartado laboral.

La expresada Comisión, a la vista de la información facilitada, estudiará las repercusiones laborales que puedan derivarse de la implantación de la nueva tecnología a fin de negociar las modificaciones que resulten necesarias en las condiciones laborales existentes.

A nivel provincial, se constituirán Comisiones paritarias de Tecnología, con participación de los Sindicatos más representativos, cuya función será hacer el seguimiento de la implantación de las nuevas tecnologías en su ámbito geográfico, cuando así lo estime oportuno la Comisión central y con autorización de ésta.

Estas Comisiones provinciales elaborarán actas que serán remitidas a la Comisión central de Tecnología.

En Madrid, Barcelona y Sevilla estas Comisiones provinciales harán el seguimiento de los proyectos del 92.

COMISION IMPACTO LOT-CEE

La Comisión Impacto LOT-CEE estará formada por cinco representantes de los trabajadores, designados por los Sindicatos más representativos, y cinco representantes de la Dirección.

La Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión Impacto LOT-CZE toda la información disponible (proyectos de reglamentos técnicos, directivas y/o normativas comunitarias ...) sobre los cambios en el marco legal para estudiar sus repercusiones, a fin de negociar las modificaciones que resulten necesarias en las condiciones laborales existentes.

A ambas comisiones paritarias se podrán incorporar, para temas específicos, asesores o técnicos "ad hoc" de ambas partes.

Los Sindicatos presentes en ambas comisiones podrán recurrir, de acuerdo con la Dirección, a estudios realizados por gabinetes técnicos especializados, externos a la Empresa, a fin de evaluar la incidencia de determinadas tecnologías o técnicas. El coste de dichos estudios correrá a cargo de la Empresa.

Los miembros de ambas Comisiones, o quienes designen los Sindicatos como asesores de las mismas, tendrán opción a participar en todos los cursos de formación sobre cuantas técnicas o tecnologías se impartan.

Clausula 14ª. SELECCION, PROMOCION Y FORMACION

La selección y promoción garantizará la motivación necesaria para el desarrollo profesional de los trabajadores y su integración en el conjunto de la organización. La Empresa asegurará una permanente rotación de recursos que permitan mantener al personal en continua actualización de las nuevas tecnologías.

SELECCION

Como punto de encuentro que haga posible el intercambio de información entre las partes firmantes de este Convenio, se acuerda constituir la Comisión paritaria de Selección, en cuya composición participarán tres vocales en representación de la Dirección, un vocal designado por el Comité Intercentros y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos.

Dicha Comisión tendrá conocimiento previo del programa anual de convocatorias que los servicios técnicos correspondientes elaboren y recibirá mensualmente información sobre la marcha del mismo, con el objetivo de participar en su cumplimiento, que queda fijado en la necesidad de realizarlas dentro de los plazos establecidos en los planes de empleo, o, en su caso, en las fechas fijadas por la Dirección con el fin último de dotar a la Organización de los recursos humanos de cada ejercicio.

Esta Comisión intervendrá igualmente en cuestiones derivadas del cumplimiento de las normas de funcionamiento de los tribunales que han de resolver las convocatorias, que se incorporan como Anexo-2 a este Convenio. Asimismo, podrá tener acceso a la documentación referida a todo el proceso selectivo una vez concluidas las actuaciones de los tribunales, viniendo obligada a guardar absoluta reserva en la misma forma que aquellos sobre los citados procesos.

CONVOCATORIAS

Dentro del último cuatrimestre de cada año se publicará el calendario de convocatorias del ejercicio siguiente de acuerdo con las directrices del correspondiente plan de empleo, con indicación de fechas aproximadas de resolución.

El contenido de las bases de las convocatorias se discutirá con una Comisión integrada por un representante del Comité Intercentros y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos, con igual o superior categoría laboral que la de plazas objeto de la convocatoria, levantándose acta de sus reuniones. Con carácter general, se adaptarán permanentemente los temarios a las necesidades reales de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta para ello la actualización de la definición de funciones de cada una de las categorías laborales. En las convocatorias para categorías que conlleven mando o función en las que sea necesario incluir la entrevista individual con los opositores, ésta última formará parte del conjunto de las pruebas, sin que pueda ser eliminatoria por sí sola.

En las bases se respetará el orden de preferencia establecido para las líneas de promoción, se fijarán las condiciones que deben reunir los aspirantes, el programa de materias, las pruebas de selección y, en su caso, los cursos de formación que deban superar. Cuando los citados cursos de formación sean de duración inferior a un mes o su finalidad sea exclusivamente la de conseguir la adaptación de conocimientos profesionales a las exigencias del puesto de trabajo, la fase de selección se considerará finalizada antes del inicio de dichos cursos, a efectos de nombramiento y selección de plazas, haciéndolo constar así en el texto de la convocatoria.

En las bases de las convocatorias podrá establecerse la reserva del derecho, durante ocho meses, a favor de los aspirantes que resulten seleccionados sin haber obtenido plaza por limitación de las existentes, y hasta un máximo del 15% de las mismas. 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.

Los empleados que resulten seleccionados en una convocatoria sin curso de formación se incorporarán a sus destinos en un plazo máximo de 45 días contados a partir de la fecha de adjudicación de plazas.

FORMACION

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, con objeto de potenciar la formación de todos los trabajadores de la Empresa, tanto en el plano individual como en el empresarial y sin perjuicio de cuanto se establece en la vigente Normativa Laboral (Cap. V, secc. 1ª -FORMACION-) acuerdan desarrollar las siguientes acciones:

En el ámbito de la planificación de la formación:

La potenciación de la Comisión de Formación con la creación de una nueva estructura constituida a dos niveles:

La Comisión paritaria Central de Formación, foro en el que se presentan para su análisis, control y seguimiento del modelo formativo, la demanda de cursos de ingreso y promoción o reciclaje, así como los planes y programas a corto, medio y largo plazo, tanto desde la perspectiva del diseño como de la evaluación de los mismos, y los recursos necesarios empleados en la formación.

La representación de los trabajadores estará formada por un vocal designado por el Comité Intercentros y dos por cada uno de los Sindicatos más representativos.

Las subcomisiones paritarias provinciales que, bajo las directrices de la Comisión Central, a la que informan y trasladan sus peticiones, debaten los temas específicamente provinciales de la formación: demanda provincial, programa y recursos provinciales de formación, seguimiento y evaluación de acciones formativas desarrolladas en o para la provincia, tanto en cursos de ingreso y promoción, como en los destinados a reciclaje. Estarán compuestas por tres representantes de la Dirección Provincial, un vocal del Comité de Empresa y un vocal por cada uno de los Sindicatos más representativos.

En el ámbito del diseño de las acciones formativas:

Con el fin de facilitar la labor de los opositores de aquellas convocatorias relativas a los grupos laborales recogidas en el presente Convenio y relacionadas con la operación y el mantenimiento de la planta, y sin perjuicio de que en el futuro se amplíen para otros grupos laborales, se deciden dos tipos de acciones:

Desarrollar programas de formación a distancia, de acuerdo con los conocimientos exigidos en las bases de las convocatorias.

Acordar con el INEM y el MEC el desarrollo de programas formales de enseñanza, relacionados con la tecnología de las telecomunicaciones, que mejoren el nivel del mercado laboral como fuente de candidatos con potencial para las categorías básicas de ingreso en Telefónica.

En la Comisión de Formación se regulará el ritmo de diseño y elaboración de documentación a facilitar durante la vigencia del presente Convenio.

Con el fin de mejorar la calidad de formación y acercarla al puesto de trabajo se incrementará el uso de las tecnologías de la información en la formación. En este sentido se diseñarán sistemas en unos casos integrados en el propio puesto de trabajo, fundamentalmente para el personal que trabaja con sistemas de información (MIGA, GMC, etc...) y en otros con herramientas audiovisuales o informáticas para aquellos en los que no sea posible esta integración. Igualmente se dispensará una atención especial a las instalaciones y medios de formación dedicados en el ámbito provincial.

En el ámbito de la impartición:

Con el fin de optimizar la actividad didáctica y dado que los volúmenes y las características de la formación en

Telefónica, que aconsejan basar la impartición en la figura del profesor colaborador y sin perjuicio del papel que seguirá teniendo en los esquemas didácticos el profesor de plena dedicación, se tomarán las siguientes medidas que permitan potenciar este tipo de profesorado:

En la selección. Se constituirá, durante la vigencia de este Convenio, un catálogo de profesorado valorado en función de factores de formación, experiencia docente y experiencia profesional.

En la formación. Para todos aquellos que hayan sobrepasado los niveles mínimos en la selección, se desarrollarán programas de formación pedagógica y especialización técnica.

En la disponibilidad. Se fijarán unos límites porcentuales de dedicación a la función docente de tal forma que dentro de estos límites el profesor colaborador estará disponible para las funciones de impartición. Con el fin de distorsionar mínimamente el desempeño de su puesto de trabajo, las unidades a las que estén asignados los profesores dispondrán de una planificación de sus actividades de formación con una antelación aproximada de tres meses.

En la evaluación. Con el fin de disponer de una información lo más objetiva posible sobre el desempeño de la docencia, se evaluarán todas las acciones docentes, tanto por parte del responsable provincial de formación, como por parte de los alumnos asistentes.

En el ámbito de la evaluación de la formación:

Con el fin de optimizar el desarrollo de las acciones formativas se diseñarán y pondrán en funcionamiento mecanismos de evaluación que permitan conocer y corregir la calidad de los procesos formativos. En este sentido se evaluará a los alumnos de acciones de reciclaje que participen en cursos de presencia de duración, en principio, superior a las 60 horas. Los alumnos que no superen la evaluación no podrán asistir a cursos de nivel superior para los que sea imprescindible el conocimiento del curso en cuestión.

En lo que se refiere a los recursos destinados a formación:

La Dirección de la Empresa habilitará los recursos necesarios, estableciendo, en su caso, programas de colaboración con los Sindicatos más representativos, para conseguir los fines que se pretenden en esta cláusula.

El presupuesto de gastos dedicados a formación, durante el periodo de vigencia de este Convenio, no será inferior, en cómputo anual y por todos los conceptos, incluido el importe del lucro cesante, al 5% de la masa salarial.

Cláusula 15ª. GRUPOS LABORALES

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se acometerá la revisión de la estructura funcional y retributiva, en su caso, de los grupos laborales que la evolución tecnológica, el cambio en

Las condiciones de trabajo, la dinámica de las relaciones laborales, y del propio transcurso del tiempo hacen necesario revisar todo ello como continuación de los trabajos iniciados en el XII Convenio Colectivo.

En este sentido las reestructuraciones oportunas que deban darse, se realizarán mediante un proceso de reciclaje potenciando la formación necesaria para la adecuación del personal a los nuevos métodos del trabajo, y al desarrollo diario de su actividad en el puesto de trabajo, respetando los acopiamentos y residencias que ostenten los empleados en el momento de la reestructuración.

Para desarrollar este proyecto, se crea una Comisión paritaria de Grupos Laborales, compuesta por tres miembros designados por el Comité Intercentros y dos miembros más por cada uno de los Sindicatos más representativos, y representantes de la Dirección de la Empresa, pudiéndose establecer las subcomisiones de trabajo oportunas.

La citada Comisión tendrá como objetivo la elaboración del nuevo manual de funciones y la correspondiente valoración de los puestos de trabajo. Además tendrá por objeto la observación, análisis y valoración de cualquier nueva función que se acuerde implantar, así como la racionalización de todas las gratificaciones.

Dado el importante volumen de recursos necesarios para abordar el proyecto descrito, se establece que la dotación económica precisa para desarrollarlo se repartirá a lo largo de los próximos años, con independencia del incremento salarial que se pueda pactar en futuros Convenios.

A este respecto, se acuerda la implementación del proceso en las fases siguientes:

PRIMERA FASE:

Elaboración, concreción y negociación de los perfiles de categorías abajo indicadas, que, como propuesta de trabajo, se entregaron en las reuniones de la Comisión Negociadora, así como de las modificaciones salariales básicas que, en su caso, correspondan.

Las nuevas categorías propuestas para los perfiles indicados son las siguientes:

Encargado de Planta Interna, Encargado de Planta Externa, Encargado de Grupo de Planta Externa, Operador Técnico de Planta, Auxiliar Técnico de Planta Interna, Auxiliar Técnico de Planta Externa, Auxiliar Técnico de Equipos de Abonados, Operadora, Administrativo Ofimático, Titulado Facultativo y Técnico Especial de Informática y Titulado Auxiliar y Técnico de Informática.

Este proceso estará finalizado en 1.989 y se iniciará su aplicación en 1.990, finalizando en 1.993. Estas nuevas categorías sustituirán a las actuales siguientes:

Encargado de Equipo, Encargado de Brigadas, Operador Técnico, Encargado de Grupo de Redes, Auxiliar Técnico de Planta, Auxiliar Técnico de Red, Celador, Empalmador, Mecánico, Auxiliar y Oficial Administrativo, Subjefe y Jefe de Negociado, Telefonista, Técnico de Sistemas, Analista de

Sistemas, Analista-Programador, Programador de Sistemas, Programador, Operador de Sistemas y Operador Informático.

Las modificaciones salariales que se proponen a la Comisión de Grupos Laborales como base inicial de trabajo son:

- Encargado de Planta Interna: 10% sobre el sueldo base actual del Encargado de Equipo.
- Encargado de Planta Externa: 10% sobre el sueldo base actual del Encargado de Brigadas.
- Operador Técnico de Planta: 8% sobre el sueldo base actual del Operador Técnico.
- Encargado de Grupo de Planta Externa: 8% sobre el sueldo base actual del Encargado de Grupo de Redes.
- Auxiliares Técnicos: 2,6% sobre el sueldo base actual.
- El sueldo base de Convenio propuesto para el Administrativo Ofimático sería equivalente al de Ayudante Informático.
- Servicio de abonados: se incorporará al sueldo base de Convenio las actuales gratificaciones por función que van asociadas a la categoría de Representante de Servicio de Abonados.

- Técnico Especial: en cuanto al desarrollo de la convocatoria correspondiente a los Técnicos Especiales pactada en el anterior Convenio como subgrupo b del grupo 2º, se acuerda el desglose en las siguientes especialidades:

- Técnico Especial de Planta (actual Técnico Especial de Red).
- Técnico Especial de Informática.
- Técnico Especial de Comercial.
- Técnico Especial de Gestión Empresarial.

En la Comisión correspondiente se discutirán las nuevas bases de convocatoria que procedan, actuando como grupo principal los empleados del grupo 3º con un mínimo de 5 años de antigüedad en el mismo y como subsidiario los empleados con titulación académica superior y un mínimo de 5 años de antigüedad en la Empresa.

SEGUNDA FASE:

Estudio y elaboración de las necesidades funcionales derivadas de la implantación de nuevas tecnologías y/o nuevos métodos de trabajo u organizativos, evaluando los posibles cambios que pudieran darse en los siguientes grupos o subgrupos laborales:

- Titulados Facultativos, Técnicos Especiales, Titulados Auxiliares y Técnicos, Delineantes, Encargados Administrativos, Supervisores Servicio Abonados, Representantes Servicio Abonados, Jefas, Supervisoras de Operación, Radiotelegrafistas, Radiotelefonistas, Encargados de Conservación de Vehículos, Encargados de Oficinas, Oficiales y Ayudantes de Oficinas, Encargados de

Almacenes, Oficiales y Ayudantes de Almacenes, Subalternos, Operadores de Aplicaciones y Ayudantes Informáticos.

Asimismo, la Comisión de Grupos Laborales estudiará la viabilidad de la figura del Ayudante Informático de Operación.

Elaboración de la nueva tabla retributiva, en su caso, teniendo como referencia el contenido funcional así como las distorsiones que se hayan podido introducir por la incorporación de las nuevas funciones adoptando las medidas oportunas en este sentido para la corrección de los desfases, hasta llegar a una estructura funcional y retributiva homogénea y racional.

Estudio de las nuevas estructuras organizativas que la Empresa plantee como necesarias para mejorar su gestión y que tengan una relación directa con las funciones y/o métodos de trabajo de las categorías laborales.

Elaborar un calendario de cursos de formación que permita la asunción de las nuevas funciones por el personal afectado, en colaboración con la Comisión de Formación.

Este proceso estará finalizado en 1.990 y se iniciará su aplicación en 1.991, finalizando en 1.994.

NORMAS GENERALES DE PROCEDIMIENTO:

Tanto para las nuevas figuras contempladas en la primera fase del proyecto, como para las que se deriven del estudio o, en su caso, la reestructuración que se plantease como resultado de la segunda fase, el acceso se realizará respetando los siguientes criterios generales:

- Todo el colectivo de trabajadores que voluntariamente lo deseen, y que estén afectados por la sustitución o reestructuración de su grupo laboral, pasarán a incorporarse a la nueva situación que se determine, comprometiéndose a seguir el proceso formativo, con evaluación final, diseñado al efecto y necesario para el desempeño de sus nuevas funciones.
- Desde ese momento, asumirán las potenciales funciones de los nuevos perfiles del puesto. En cualquier caso, ningún trabajador estará obligado a desarrollar funciones para las cuales previamente no se le haya formado.
- El incremento salarial derivado de la diferencia entre los sueldos actuales y los de la nueva situación, se distribuirá durante los periodos antes indicados a razón de 1/4 de incremento por año para cada fase respectiva, en función de los costes finales del proyecto y de las prioridades que se establezcan en Comisión, respetando, en todo caso, la proporcionalidad oportuna derivada de los incrementos pactados por Convenio durante el periodo de tránsito, llegando a la plena equiparación al final del proceso.
- Los trabajadores que voluntariamente no accedan a la nueva situación, mantendrán a título personal sus condiciones, tanto funcionales como retributivas.

- La Comisión paritaria de Grupos Laborales estudiará y determinará los programas de formación adecuados para dar cumplimiento de lo expresado anteriormente, así como el sistema de evaluación a emplear.

DISPOSICIONES FINALES:

- La aplicación de los resultados de la segunda fase de trabajos se incorporarán al presente Convenio Colectivo, vía Comisión de Interpretación y Vigilancia.
- Paralelamente a la reestructuración de los grupos laborales, y con la máxima urgencia, la Comisión de Grupos Laborales procederá a terminar los trabajos en cuanto a la valoración objetiva de los niveles de Zona y Agrupación y a su aplicación.
- Una vez acordado el nuevo mapa de categorías y retribuciones de la Empresa por parte de la Comisión paritaria, esta permanecerá constituida permanentemente, para realizar un seguimiento del proyecto en marcha, y corregir, en su caso, los posibles errores u omisiones que pudieran suscitarse. Asimismo, y en combinación con las comisiones de Formación y Tecnología, se negociará previamente en esta Comisión la incorporación de nuevas funciones y/o nuevos sistemas de trabajo, designando la Comisión de Grupos Laborales quien y como debe realizar éstos.

Ciáusula 16ª. I.T.P. Y SEGURO COLECTIVO

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se logre alcanzar un acuerdo en las respectivas mesas de negociación sobre estos temas, se incorporará al presente Convenio, como parte integrante del mismo y con idéntica validez y eficacia jurídica.

Ciáusula 17ª. DERECHOS SINDICALES

La Dirección de la Empresa se compromete, durante la vigencia del presente Convenio a dotar, tanto a los Sindicatos más representativos como al Comité Intercentros, de medios materiales suficientes para el ejercicio de su actividad sindical, tales como: mobiliario, material de oficina, teléfonos, telefax, etc...

Para llevar a cabo el cumplimiento de este compromiso deberán presentar relación de necesidades.

En aquellas provincias con una plantilla superior a 1.500 trabajadores, los Sindicatos más representativos, dispondrán de un delegado sindical (relevado del servicio con la consideración de Delegado Sindical Territorial), exceptuando Barcelona que dispondrá de dos y Madrid de tres.

La Empresa subvencionará los gastos originados por actividades formativas de los Sindicatos más representativos, de acuerdo con el programa de necesidades, analizado conjuntamente con la Dirección.

Cláusula 18ª. VARIOS**Barcelona y Sevilla 92**

Se informará a los Comités de Empresa de cada provincia así como al Comité Intercentros del seguimiento de los proyectos. En este último caso se llevará a efecto dicha información en el seno de la Comisión central de Tecnología.

L.I.S.M.I.

Se estudiará la aplicación de la L.I.S.M.I. en Telefónica.

Plan Nacional de Atención al Usuario

Elaboración y progresiva implantación de un Plan, consensado, de Atención al Usuario, cuyo objetivo sea, además de proporcionar una adecuada atención a la demanda, mantener las actuales prestaciones proporcionadas por la Empresa e incluso aumentarlas cuantitativa y cualitativamente.

Deducción periodo de servicio con motivo de enfermedad

Al personal de plantilla a la firma del presente Convenio al que se le hubiere practicado deducción en su periodo de servicio con motivo de enfermedad al amparo de la normativa aplicable con anterioridad al año 1.976, se le reconocerá hasta un máximo de 24 meses del periodo o periodos deducidos aplicándole para ello las normas vigentes en la actualidad.

El reconocimiento de dicho periodo tendrá como consecuencia el adelanto en la fecha de cumplimiento del próximo otieno, en la del pase de categoría por antigüedad y en la de percepción del premio por servicios prestados y se sumará al que tengan reconocido a efectos de jubilación.

La relación de los empleados afectados por aquellas deducciones y el periodo de servicio que a cada uno se le reconozca como consecuencia de la aplicación de esta cláusula, será entregada en el plazo de tres meses en la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Los efectos que de este reconocimiento se deriven no tendrán carácter retroactivo y se aplicarán desde el 1º del mes siguiente a aquel en que se firme este Convenio.

Regreso a la anterior residencia por sanción

En el caso de sanción por falta muy grave que suponga el traslado de residencia, una vez cumplida la sanción el interesado podrá optar entre regresar de inmediato a su anterior residencia o permanecer en su nuevo destino.

Descentralización de la operación de la Onda Media

Al objeto de realizar el seguimiento, en cuanto a la planificación en la cobertura de las necesidades de personal

en cada Centro de Comunicaciones Radiomarítimas, a los que se descentralizará la operación de la Onda Media, y teniendo en cuenta que la descentralización se realizará escalonadamente, se crea una Comisión constituida por tres miembros designados por la Representación de los Trabajadores y tres de la Dirección.

Cláusula 19ª COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Se constituye una Comisión paritaria con seis representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros y seis de la Dirección de la Empresa para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del mismo.

Se actualizará con anterioridad al 31-12-89 el texto refundido de la Normativa Laboral aplicable en la Empresa, aprobado por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo 1.987-1.988, incorporando a su contenido las modificaciones introducidas al mismo por el vigente Convenio.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión, sobre la vigencia de alguno de los artículos o cláusulas de las normas citadas, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro, designado por los mismos en común acuerdo, cuyo laudo pondrá fin a las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, se solicitará del Director General de Trabajo la designación del árbitro de entre los candidatos propuestos por las partes.

En procedimiento del arbitraje que se acuerda se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del título II del Acuerdo Económico Social.

La Representación de los Trabajadores y de la Dirección de la Empresa, firman el presente texto del Convenio Colectivo de Telefónica 1.989-1.990, en prueba de conformidad y para la debida constancia, firmando asimismo la Sra. Presidenta de las deliberaciones y los Secretarios.

ANEXO I**TABLAS SALARIALES**

CODIGO	SUELDO 88	SUELDO 89 6.50%
GRUPO : 01 GENERAL DE JEFATURAS		
01104 JEFE MAYOR	211.998	225.778
01204 JEFE PRINCIPAL DE 1ª	201.852	214.973
01304 JEFE PRINCIPAL DE 2ª	191.224	203.654
01404 JEFE DE 1ª	181.236	193.017
01504 JEFE DE 2ª	170.192	181.256
01604 JEFE DE 3ª	158.968	169.302
GRUPO : 02 TIT. FACULT. Y TEC. ESPECIALES		
SUBGRUPO : 1 TITULADOS FACULTATIVOS		
02114 TITULADO FACULTATIVO MAYOR	264.997	282.222
02214 TITULADO FACULTATIVO PRINCIPAL DE 1ª	252.314	268.715
02314 TITULADO FACULTATIVO PRINCIPAL DE 2ª	239.829	254.566
02414 TITULADO FACULTATIVO ASCENSO DE 1ª	226.545	241.271
02514 TITULADO FACULTATIVO ASCENSO DE 2ª	212.740	226.569
02614 TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (- 3 años)	198.710	211.627
02613 TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (- 2 años)	188.549	200.805
02612 TITULADO FACULTATIVO ENTRADA (- 1 año)	170.533	181.618

CODIGO	SUELDO 88	SUELDO 89 6.50%	CODIGO	SUELDO 88	SUELDO 89 6.50%
GRUPO : 02 TIT. FACULT. Y TEC. ESPECIALES SUBGRUPO : 2 TECNICOS ESPECIALES			05693 MECANICO ENTRADA (- 3 años)		
02124	264,997	282,222	05692	86,152	91,882
02224	252,314	268,715	GRUPO : 06 REDES SUBGRUPO : 6 ENCARGADOS BRIGADAS		
02324	239,329	254,566	06164	168,206	179,141
02424	226,545	241,271	06264	162,517	173,083
02524	212,740	226,569	06364	157,021	167,229
02624	198,710	211,627	06464	151,711	161,573
GRUPO : 03 TITULADOS AUXILIARES Y TECNICOS SUBGRUPO : 1 TIT. AUXILIAR O TECNICO			06564	146,580	156,109
03114	211,998	225,778	06664	141,623	150,829
03214	201,852	214,973	GRUPO : 06 REDES SUBGRUPO : 7 ENCARGADOS DE GRUPO DE REDES		
03314	191,224	203,654	06174	148,171	157,803
03414	181,236	193,017	06274	143,160	152,466
03514	170,192	181,256	06374	138,318	147,309
03614	158,968	169,302	06474	133,640	142,327
03613	150,840	160,645	06574	129,120	137,513
03612	136,916	145,816	06674	124,753	132,862
GRUPO : 03 TITULADOS AUXILIARES Y TECNICOS SUBGRUPO : 3 GESTORES COMERCIALES			06673	117,868	125,530
03134	211,998	225,778	GRUPO : 06 REDES SUBGRUPO : 8 AUXILIARES TECNICOS DE REDES		
03234	201,852	214,973	06184	140,156	149,267
03334	191,224	203,654	06284	134,922	143,692
03434	181,236	193,017	06384	130,358	138,832
03534	170,192	181,256	06484	125,949	134,136
03634	158,968	169,302	06584	118,224	125,909
03633	150,840	160,645	06684	110,872	118,079
03632	136,916	145,816	06683	105,265	112,108
GRUPO : 04 DELINEANTES, DIBUJANTES, FOTOGRA			06682	94,546	100,692
04104	142,839	152,125	GRUPO : 06 REDES SUBGRUPO : 9 CELADORES, EMPALM. CONDUCTORES		
04204	138,008	146,980	06194	130,676	139,172
04304	133,341	142,009	06294	126,257	134,465
04404	128,831	137,206	06394	121,987	129,917
04504	122,127	130,066	06494	117,861	125,522
04604	115,166	122,652	06594	113,875	121,277
04603	117,997	125,667	06694	105,440	112,294
04602	111,525	118,775	06693	99,501	105,969
04601	100,773	107,324	06692	88,152	93,882
GRUPO : 05 EQUIPOS SUBGRUPO : 6 ENCARGADOS DE EQUIPO			GRUPO : 07 ADMINISTRATIVOS Y SERV. DE ABONA SUBGRUPO : 6 ENCARGADOS		
05164	168,206	179,141	07164	164,527	175,222
05264	162,517	173,083	07264	158,963	169,296
05364	157,021	167,229	07364	153,587	163,571
05464	151,711	161,573	07464	148,393	158,039
05564	146,580	156,109	07564	143,374	152,694
05664	141,623	150,829	07664	135,599	144,413
GRUPO : 05 EQUIPOS SUBGRUPO : 7 OPERADORES TECNICOS			GRUPO : 07 ADMINISTRATIVOS Y SERV. DE ABONA SUBGRUPO : 7 SUPERVISORES		
05174	152,283	162,182	07174	164,527	175,222
05274	144,151	153,521	07274	158,963	169,296
05374	136,769	145,659	07374	153,587	163,571
05474	131,134	139,658	07474	148,393	158,039
05574	126,699	134,935	07574	143,374	152,694
05674	122,414	130,371	07674	135,599	144,413
05673	115,753	123,277	GRUPO : 07 ADMINISTRATIVOS Y SERV. DE ABONA SUBGRUPO : 8 REPRESENTANTES		
05672	104,855	111,671	07184	142,488	151,750
GRUPO : 05 EQUIPOS SUBGRUPO : 8 AUXILIARES TECNICOS DE PLANTA			07284	137,669	146,618
05184	140,156	149,267	07384	133,013	141,659
05284	134,922	143,692	07484	128,383	134,599
05384	130,358	138,832	07584	122,109	130,047
05484	125,949	134,136	07684	117,979	125,648
05584	118,224	125,909	GRUPO : 07 ADMINISTRATIVOS Y SERV. DE ABONA SUBGRUPO : 9 ADMINISTRATIVOS		
05684	110,872	118,079	07194	133,013	141,659
05683	105,265	112,108	07294	126,383	134,599
GRUPO : 05 EQUIPOS SUBGRUPO : 9 MECANICOS			07394	122,109	130,047
05194	130,676	139,172	07494	117,979	125,648
05294	126,257	134,465	07493	111,510	118,759
05394	121,987	129,917	07594	110,160	117,321
05494	117,861	125,522	GRUPO : 07 ADMINISTRATIVOS Y SERV. DE ABONA SUBGRUPO : 9 ADMINISTRATIVOS		
05594	113,875	121,277	07194	133,013	141,659
05694	105,440	112,294	07294	126,383	134,599
			07394	122,109	130,047
			07494	117,979	125,648
			07493	111,510	118,759
			07594	110,160	117,321

CODIGO	SUELDO 88	SUELDO 89 6.50%	CODIGO	SUELDO 88	SUELDO 89 6.50%
97694 AUXILIAR DE 2ª (- 3 años)	104.071	110.836	12672 OFICIAL DE 2ª ALMACENES (N.I.)	94.930	101.101
97693 AUXILIAR DE 2ª (- 3 años)	98.211	104.595	12574 AYUDANTE DE ALMACENES	108.703	115.765
97692 AUXILIAR DE 2ª (N.I.)	87.797	93.504	12674 AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (+ 3 años)	102.154	108.795
			12673 AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (- 3 años)	96.417	102.685
			12672 AYUDANTE DE ENTRADA ALMACENES (N.I.)	86.412	92.029
GRUPO : 08 OPERACION					
SUBGRUPO : 6 JEFAS			GRUPO : 14 SUBALTERNOS		
08164 JEFA MAYOR	159.998	170.400	14104 SUBALTERNO MAYOR	124.588	132.687
08264 JEFA PRINCIPAL DE 1ª	154.587	164.637	14204 SUBALTERNO PRINCIPAL DE 1ª	120.374	128.200
08364 JEFA PRINCIPAL DE 2ª	149.359	159.069	14304 SUBALTERNO PRINCIPAL DE 2ª	116.303	123.864
08464 JEFA DE 1ª	144.308	153.689	14404 SUBALTERNO DE 1ª	112.370	119.675
08564 JEFA DE 2ª	139.428	148.491	14504 SUBALTERNO DE 2ª	108.570	115.628
08664 JEFA DE 3ª	133.331	141.998	14604 SUBALTERNO DE ENTRADA (+ 3 años)	102.032	108.665
			14603 SUBALTERNO DE ENTRADA (- 3 años)	96.296	102.556
GRUPO : 08 OPERACION			14602 SUBALTERNO DE ENTRADA (N.I.)	82.549	87.915
SUBGRUPO : 7 SUPERVISORAS DE OPERACION					
08174 SUPERVISORA DE OPERACION MAYOR	140.878	150.037	GRUPO : 17 RADIOTELEGRAFISTAS		
08274 SUPERVISORA DE OPERACION PRINCIPAL DE 1ª	136.114	144.963	17104 RADIOTELEGRAFISTA MAYOR	152.283	162.182
08374 SUPERVISORA DE OPERACION PRINCIPAL DE 2ª	131.511	140.060	17204 RADIOTELEGRAFISTA PRINCIPAL DE 1ª	144.151	153.521
08474 SUPERVISORA DE OPERACION DE 1ª	125.728	133.901	17304 RADIOTELEGRAFISTA PRINCIPAL DE 2ª	136.769	145.659
08574 SUPERVISORA DE OPERACION DE 2ª	121.476	129.372	17404 RADIOTELEGRAFISTA DE 1ª	131.134	139.558
08674 SUPERVISORA DE OPERACION DE 3ª	117.368	124.997	17504 RADIOTELEGRAFISTA DE 2ª	126.699	134.935
			17604 RADIOTELEGRAFISTA DE ENTRADA (+ 3 años)	122.414	130.371
GRUPO : 08 OPERACION			17603 RADIOTELEGRAFISTA DE ENTRADA (- 3 años)	115.753	123.277
SUBGRUPO : 8 TELEFONISTAS			17602 RADIOTELEGRAFISTA DE ENTRADA (N.I.)	104.855	111.671
08184 TELEFONISTA MAYOR	128.454	136.804	GRUPO : 18 RADIOTELEFONISTAS		
08284 TELEFONISTA PRINCIPAL DE 1ª	123.217	131.227	18104 RADIOTELEFONISTA MAYOR	128.454	136.804
08384 TELEFONISTA PRINCIPAL DE 2ª	119.050	126.789	18204 RADIOTELEFONISTA PRINCIPAL DE 1ª	123.217	131.227
08484 TELEFONISTA PRINCIPAL DE 3ª	115.024	122.501	18304 RADIOTELEFONISTA PRINCIPAL DE 2ª	119.050	126.789
08584 TELEFONISTA DE 1ª	111.134	118.358	18404 RADIOTELEFONISTA DE 1ª	115.024	122.501
08684 TELEFONISTA DE 2ª (+ 3 años)	104.628	111.429	18504 RADIOTELEFONISTA DE 2ª	111.134	118.358
08683 TELEFONISTA DE 2ª (- 3 años)	98.736	105.154	18604 RADIOTELEFONISTA DE ENTRADA (+ 3 años)	104.628	111.429
08682 TELEFONISTA DE 2ª (N.I.)	88.262	94.000	18603 RADIOTELEFONISTA DE ENTRADA (- 3 años)	98.736	105.154
			18602 RADIOTELEFONISTA DE ENTRADA (N.I.)	88.262	94.000
GRUPO : 10 ENCARGADOS DE CONSERV. DE VEHICU			GRUPO : 22 CATEGORIAS ESPECIALES		
SUBGRUPO : 6			SUBGRUPO : 6		
10164 ENCARGADO DE CONSERV. DE VEHICULOS MAYOR	150.137	159.896	22164 AYUDANTE TRAFICO	168.206	179.141
10264 ENCARGADO DE CONSERV. DE VEHICULOS PRINC. DE 1ª	145.059	154.488	22264 AYUDANTE TRAFICO	162.517	173.083
10364 ENCARGADO DE CONSERV. DE VEHICULOS PRINC. DE 2ª	140.153	149.263	22364 AYUDANTE TRAFICO	157.021	167.229
10464 ENCARGADO DE CONSERV. DE VEHICULOS DE 1ª	135.413	144.215	22464 AYUDANTE TRAFICO	151.711	161.571
10564 ENCARGADO DE CONSERV. DE VEHICULOS DE 2ª	130.833	139.338	22564 AYUDANTE TRAFICO	146.580	156.109
10664 ENCARGADO DE CONSERV. DE VEHICULOS DE 3ª	125.896	134.082	22664 AYUDANTE TRAFICO	141.623	150.829
			22164 AYUDANTE TECNICO	168.206	179.141
GRUPO : 11 OFICIOS			22264 AYUDANTE TECNICO	162.517	173.083
SUBGRUPO : 6 ENCARGADOS OFICIOS			22364 AYUDANTE TECNICO	157.021	167.229
11164 ENCARGADO MAYOR OFICIOS	147.971	157.590	22464 AYUDANTE TECNICO	151.711	161.573
11264 ENCARGADO PRINCIPAL DE 1ª OFICIOS	142.967	152.260	22564 AYUDANTE TECNICO	146.580	156.109
11364 ENCARGADO PRINCIPAL DE 2ª OFICIOS	138.132	147.111	22664 AYUDANTE TECNICO	141.623	150.829
11464 ENCARGADO DE 1ª OFICIOS	133.460	142.135	24104 OPERADOR CABLES (+ 10 años)	133.013	141.659
11564 ENCARGADO DE 2ª OFICIOS	128.946	137.328	25104 TELEGRAFISTA	152.283	162.182
11664 ENCARGADO DE 3ª OFICIOS	123.193	131.201	25204 TELEGRAFISTA	144.151	153.521
			25304 TELEGRAFISTA	136.769	145.659
GRUPO : 11 OFICIOS			GRUPO : 40 INFORMATICOS		
SUBGRUPO : 7 OFICIAL OFICIOS			SUBGRUPO : 6 TECNICOS DE SISTEMAS		
11174 OFICIAL MAYOR OFICIOS	124.741	132.850	40164 TECNICO DE SISTEMAS MAYOR	261.861	278.882
11274 OFICIAL PRINCIPAL OFICIOS	120.522	128.357	40264 TECNICO DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 1ª	253.005	269.451
11374 OFICIAL DE 1ª OFICIOS	116.446	124.016	40364 TECNICO DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 2ª	244.449	260.339
11474 OFICIAL DE 2ª OFICIOS (+ 3 años)	112.508	119.822	40464 TECNICO DE SISTEMAS DE 1ª	231.179	246.206
11473 OFICIAL DE 2ª OFICIOS (- 3 años)	106.930	113.093	40564 TECNICO DE SISTEMAS DE 2ª	217.943	232.110
11472 OFICIAL DE 2ª OFICIOS (N.I.)	94.930	101.101	40664 TECNICO DE SISTEMAS DE 3ª	210.572	224.260
11574 AYUDANTE DE OFICIOS	108.703	115.769	GRUPO : 40 INFORMATICOS		
11674 AYUDANTE DE ENTRADA OFICIOS (+ 3 años)	102.154	108.795	SUBGRUPO : 7 ANALISTAS DE SISTEMAS		
11673 AYUDANTE DE ENTRADA OFICIOS (- 3 años)	96.417	102.685	40174 ANALISTA DE SISTEMAS MAYOR	244.449	260.339
11672 AYUDANTE DE ENTRADA OFICIOS (N.I.)	86.412	92.029	40274 ANALISTA DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 1ª	231.179	246.206
			40374 ANALISTA DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 2ª	217.870	232.032
GRUPO : 12 ALMACENES			40474 ANALISTA DE SISTEMAS DE 1ª	205.547	218.908
SUBGRUPO : 6 ENCARGADOS ALMACENES			40574 ANALISTA DE SISTEMAS DE 2ª	191.801	204.269
12164 ENCARGADO MAYOR ALMACENES	147.971	157.590	40674 ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (+ 3 años)	181.345	193.133
12264 ENCARGADO PRINCIPAL DE 1ª ALMACENES	142.967	152.260	40672 ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (- 3 años)	171.729	182.892
12364 ENCARGADO PRINCIPAL DE 2ª ALMACENES	138.132	147.111	40672 ANALISTA DE SISTEMAS DE ENTRADA (N.I.)	155.031	165.109
12464 ENCARGADO DE 1ª ALMACENES	133.460	142.135	GRUPO : 40 INFORMATICOS		
12564 ENCARGADO DE 2ª ALMACENES	128.946	137.328	SUBGRUPO : 8 ANALISTAS-PROGRAMADORES		
12664 ENCARGADO DE 3ª ALMACENES	123.193	131.201	40184 ANALISTA-PROGRAMADOR MAYOR	217.333	231.460
			40284 ANALISTA-PROGRAMADOR PRINCIPAL DE 1ª	204.329	217.611
GRUPO : 12 ALMACENES			40384 ANALISTA-PROGRAMADOR PRINCIPAL DE 2ª	191.116	203.539
SUBGRUPO : 7 OFICIAL ALMACENES			40484 ANALISTA-PROGRAMADOR DE 1ª	184.653	196.656
12174 OFICIAL MAYOR DE ALMACENES	124.741	132.850			
12274 OFICIAL PRINCIPAL DE ALMACENES	120.522	128.357			
12374 OFICIAL DE 1ª ALMACENES	116.446	124.016			
12474 OFICIAL DE 2ª ALMACENES (+ 3 años)	112.508	119.822			
12473 OFICIAL DE 2ª ALMACENES (- 3 años)	106.190	113.093			

CODIGO	SUELDO 88	SUELDO 89	CODIGO	SUELDO 89
40584 ANALISTA-PROGRAMADOR DE 2ª	175.010	186.386	08464 JEFA DE 1ª	156.390
40684 ANALISTA-PROGRAMADOR DE ENTRADA (+ 3 años)	163.891	174.544	08564 JEFA DE 2ª	151.109
40683 ANALISTA-PROGRAMADOR DE ENTRADA (+ 3 años)	155.502	165.610	08664 JEFA DE 3ª	144.616
40682 ANALISTA-PROGRAMADOR DE ENTRADA (N.I.)	141.977	151.206		
GRUPO : 41 INFORMATICOS			GRUPO : 08 OPERACION	
SUBGRUPO : 6 PROGRAMADORES DE SISTEMAS			SUBGRUPO : 7 SUPERVISORAS DE OPERACION	
41164 PROGRAMADOR DE SISTEMAS MAYOR	204.012	217.274	08174 SUPERVISORA DE OPERACION MAYOR	152.383
41264 PROGRAMADOR DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 1ª	197.113	209.926	08274 SUPERVISORA DE OPERACION PRINCIPAL DE 1ª	147.229
41263 PROGRAMADOR DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 2ª	190.447	202.827	08374 SUPERVISORA DE OPERACION PRINCIPAL DE 2ª	142.250
41464 PROGRAMADOR DE SISTEMAS DE 1ª	184.006	195.967	08474 SUPERVISORA DE OPERACION DE 1ª	136.247
41564 PROGRAMADOR DE SISTEMAS DE 2ª	174.999	186.374	08574 SUPERVISORA DE OPERACION DE 2ª	131.639
41664 PROGRAMADOR DE SISTEMAS DE 3ª (+ 3 años)	166.204	177.008	08674 SUPERVISORA DE OPERACION DE 3ª	127.187
41663 PROGRAMADOR DE SISTEMAS DE 3ª (+ 3 años)	157.721	167.973		
41662 PROGRAMADOR DE SISTEMAS DE 3ª (N.I.)	139.978	149.077	GRUPO : 08 OPERACION	
			SUBGRUPO : 8 TELEFONISTAS	
GRUPO : 41 INFORMATICOS			SUBGRUPO : 8 TELEFONISTAS	
SUBGRUPO : 7 PROGRAMADORES			08184 TELEFONISTA MAYOR	138.184
41174 PROGRAMADOR MAYOR	183.813	195.762	08284 TELEFONISTA PRINCIPAL DE 1ª	132.757
41274 PROGRAMADOR PRINCIPAL DE 1ª	177.597	189.142	08384 TELEFONISTA PRINCIPAL DE 2ª	128.267
41374 PROGRAMADOR PRINCIPAL DE 2ª	171.591	182.745	08484 TELEFONISTA PRINCIPAL DE 3ª	123.929
41474 PROGRAMADOR DE 1ª	165.788	176.565	08584 TELEFONISTA DE 1ª	119.738
41574 PROGRAMADOR DE 2ª	158.397	168.693	08684 TELEFONISTA DE 2ª (+ 3 años)	112.809
41674 PROGRAMADOR DE ENTRADA (+ 3 años)	148.349	157.992	08683 TELEFONISTA DE 2ª (+ 3 años)	106.534
41673 PROGRAMADOR DE ENTRADA (+ 3 años)	140.617	149.758	08682 TELEFONISTA DE 2ª (N.I.)	95.280
41672 PROGRAMADOR DE ENTRADA (N.I.)	128.139	136.469		
GRUPO : 42 OPERADORES DE SISTEMAS			ANEXO 2	
42104 OPERADOR DE SISTEMAS MAYOR	183.813	195.762	NORMAS DE ACTUACION DE TRIBUNALES	
42204 OPERADOR DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 1ª	177.597	189.142	NORMAS GENERALES SOBRE ACTUACION DE LOS TRIBUNALES	
42304 OPERADOR DE SISTEMAS PRINCIPAL DE 2ª	171.591	182.745	DE CONVOCATORIAS REGULARES	
42404 OPERADOR DE SISTEMAS DE 1ª	165.788	176.565	1. OBJETIVO.	
42504 OPERADOR DE SISTEMAS DE 2ª	158.397	168.693	Con la finalidad de realizar la selección de las personas que	
42604 OPERADOR DE SISTEMAS DE ENTRADA (+ 3 años)	148.349	157.992	promocionarán o ingresarán como empleados fijos de plantilla, en	
42603 OPERADOR DE SISTEMAS DE ENTRADA (+ 3 años)	140.617	149.758	Telefónica de España, S.A., se constituyen los tribunales de selección	
42602 OPERADOR DE SISTEMAS DE ENTRADA (N.I.)	128.139	136.469	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.	
GRUPO : 43 OPERADORES DE APLICACIONES			Para unificar los criterios de actuación y funcionamiento de	
43104 OPERADOR DE APLICACIONES MAYOR	183.283	195.212	los mismos se establecen las siguientes normas.	
43204 OPERADOR DE APLICACIONES PRINCIPAL DE 1ª	177.067	188.502	2. AMBITO DE APLICACION	
43304 OPERADOR DE APLICACIONES PRINCIPAL DE 2ª	171.061	182.506	Afectan estas normas a todos los miembros de tribunales de	
43404 OPERADOR DE APLICACIONES DE 1ª	165.258	176.502	convocatorias que se constituyan a nivel central, provincial o local, ya	
43504 OPERADOR DE APLICACIONES DE 2ª	159.455	170.496	tengan carácter de actuación integral o se configuren como tribunales de	
43604 OPERADOR DE APLICACIONES DE ENTRADA (+ 3 años)	149.607	160.551	vigilancia, así como a los empleados y opositores ajenos que participen	
43603 OPERADOR DE APLICACIONES DE ENTRADA (+ 3 años)	143.804	154.748	en las convocatorias.	
43602 OPERADOR DE APLICACIONES DE ENTRADA (N.I.)	138.001	149.245	3. DISPOSICIONES GENERALES	
			3.1. AUTONOMIA DE LOS TRIBUNALES DE CONVOCATORIAS	
GRUPO : 44 OPERADORES INFORMATICOS			- Poseen autonomía orgánica y funcional para garantizar su	
44104 OPERADOR INFORMATICO MAYOR	183.283	195.212	objetividad, independencia y disponibilidad.	
44204 OPERADOR INFORMATICO PRINCIPAL DE 1ª	177.067	188.502	- Están formados por personal de plantilla de Telefónica de	
44304 OPERADOR INFORMATICO PRINCIPAL DE 2ª	171.061	182.506	España, S.A. En caso necesario podrán pedir asesoramiento a	
44404 OPERADOR INFORMATICO DE 1ª	165.258	176.502	personal especialmente cualificado.	
44504 OPERADOR INFORMATICO DE 2ª	159.455	170.496	- No están integrados en ningún departamento de la Compañía.	
44604 OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (+ 3 años)	149.607	160.551		
44603 OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (+ 3 años)	143.804	154.748		
44602 OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (N.I.)	138.001	149.245		
GRUPO : 45 AYUDANTES INFORMATICOS				
45104 AYUDANTE INFORMATICO MAYOR	140.018	149.120		
45204 AYUDANTE INFORMATICO PRINCIPAL DE 1ª	134.809	143.593		
45304 AYUDANTE INFORMATICO PRINCIPAL DE 2ª	130.269	138.737		
45404 AYUDANTE INFORMATICO DE 1ª	125.863	134.045		
45504 AYUDANTE INFORMATICO DE 2ª	118.193	125.876		
45604 AYUDANTE INFORMATICO DE ENTRADA (+ 3 años)	110.748	117.947		
45603 AYUDANTE INFORMATICO DE ENTRADA (+ 3 años)	105.204	112.043		
45602 AYUDANTE INFORMATICO DE ENTRADA (N.I.)	94.514	100.658		

SUELDOS DEL GRUPO DE OPERACION A PARTIR DE 1 DE SEPTIEMBRE DE 1.989

CODIGO	SUELDO 89
GRUPO : 08 OPERACION	
SUBGRUPO : 6 JEFAS	
08164 JEFA MAYOR	173.402
08264 JEFA PRINCIPAL DE 1ª	167.538
08364 JEFA PRINCIPAL DE 2ª	161.872

3.1. AUTONOMIA DE LOS TRIBUNALES DE CONVOCATORIAS

- Poseen autonomía orgánica y funcional para garantizar su objetividad, independencia y disponibilidad.
- Están formados por personal de plantilla de Telefónica de España, S.A. En caso necesario podrán pedir asesoramiento a personal especialmente cualificado.
- No están integrados en ningún departamento de la Compañía.

3.2. FUNCION

- 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 prioritaria el tribunal elegirá las pruebas de selección, las condiciones de aplicación y los criterios de evaluación de las mismas, atendiendo a las bases de cada convocatoria.
- Atenderá asimismo las reclamaciones e imprevistos que se produzcan dentro de los plazos reglamentarios.

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 examen, la identidad de los candidatos durante la corrección 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. COMPOSICION

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 el Departamento de Gestión y Administración 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 designados, uno por el Comité Intercentros o Comités de Empresa según el ámbito de la convocatoria y uno más por cada uno de los Sindicatos más representativos.

Funciones

- Generales para todos los miembros del tribunal excepto el Secretario:
 - Colaborar en el diseño y elaboración de las pruebas a realizar.
 - Establecer los criterios de puntuación y calificación.
 - Colaborar en la corrección de las pruebas de conocimientos utilizadas.
 - 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 corregir las pruebas de conocimientos.
 - Prestar asesoramiento en las pruebas cualificativas.
- 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 instrucciones de examen.
- . Custodia de las pruebas y documentos antes y después del examen.
- . Confección del acta de la convocatoria.
- . Coordinación de los tribunales provinciales de vigilancia.

3. FUNCIONAMIENTO

5.1. CONSTITUCION

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. PUBLICACION 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 cada prueba utilizada.
- . Un ejemplar de las plantillas de corrección de las pruebas.
- . Las listas de las puntuaciones parciales de cada candidato por grupos y subgrupos.

- . La lista de aspirantes con nivel de aptitud.
- . La lista de seleccionados.
- . Una estadística del número de aspirantes, número de presentados a cada una de las pruebas y 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. Para ello los Departamentos Centrales y las Direcciones Provinciales darán las máximas facilidades a los opositores para el curso de las posibles reclamaciones al Presidente de la convocatoria de que se trate. 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.

24236

RESOLUCION de 28 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Mistral, Sociedad Anónima» (Personal de Flota).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mistral, Sociedad Anónima» (Personal de Flota), que fue suscrito con fecha 16 de septiembre de 1989, de una parte, por el Delegado de Personal de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado y, de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de septiembre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MISTRAL, SOCIEDAD ANONIMA» (PERSONAL DE FLOTA)

Artículo 1.º *Vigencia.*—El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1991 y se prorrogará automáticamente si no se hubiera denunciado con tres meses de antelación.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación.*—El Convenio afectará a todo el personal de «Mistral, Sociedad Anónima», que preste sus servicios en su flota.

Art. 3.º *Aumento salarial.*—Se pacta la tabla salarial vigente en el año 1989. Asimismo, el incremento salarial para los años 1990 y 1991 será el resultado de aplicar a las tablas del año 1989 el IPC previsto por el Gobierno más un punto para el primer año y para el año 1991 se aplicará el mismo incremento a las tablas del año 1990.

Art. 4.º *Grupos profesionales.*—Se establecen cuatro grupos profesionales diferentes:

- Titulados de puente.
- Titulados de máquinas.
- Titulados radioelectrónicos.
- Maestranzas y subalternos.

La Sociedad determinará, en función del título, competencia y aptitudes, el puesto a cubrir dentro del grupo profesional por el personal de la plantilla, pudiendo ser modificado en los posteriores periodos de embarque según las necesidades del servicio. El trabajador cobrará en cada puesto de trabajo lo establecido en la tabla salarial adjunta, según el puesto que desempeñe.